



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN CIJERUK KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Dibuatoleh:

Frenika Oktaviani
021115343

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2019

ABSTRAK

Frenika Oktaviani, NPM 021115343, “ Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor”. Di bawah bimbingan. Hari Muharam dan Dewi Atika Tahun 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, dan Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dilakukan di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang beralamatkan di Jalan Raya KH. Halimi No 04 Desa Cipelang Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode penelitian Deskriptif Eksploratif dan Verifikatif Explanatory Survey, dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan jumlah responden 41 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif analisis koefisien korelasi Rank Spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis t yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini diketahui Dimana hasil dari analisis Deskriptif nilai rata-rata Indikator Motivasi kerja, nilai terbesar berada di indikator gaji yaitu dengan nilai 181,5 dan nilai terkecil berada di indikator pekerjaan itu sendiri yaitu dengan nilai 153, sedangkan dari hasil rata-rata Indikator Kinerja pegawai nilai terbesar berada di indikator Kerjasama yaitu dengan nilai 183,5 dan nilai terkecil berada di indikator kuantitas kerja dengan nilai 155, Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Dimana hasil koefisien Rank Spearman adalah sebesar 0,576. Kemudian, hasil koefisien determinasi sebesar 33,17% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 33,17% (Lemah), sedangkan sisanya sebesar 66,83% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja yaitu pada faktor Budaya Organisasi, Displin Kerja, Gaya Kepimpinan, Kepuasan, pelayanan, sarana prasarana kantor. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(1,685 > 4,400)$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN CIJERUK KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Menyetujui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN CIJERUK KABUPATEN BOGOR**

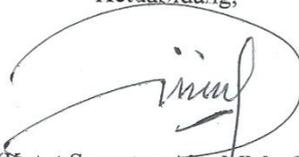
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa Tanggal : 16 / Juli / 2019

Frenika Oktaviani
021115343

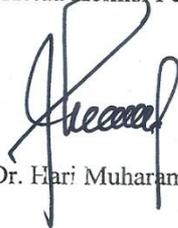
Menyetujui

Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta., Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., Msi)

© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019
Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulisan dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “ Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cijeruk Kab, Bogor”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih sedikit. Walaupun demikian penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada orang-orang yang berjasa dalam kaitannya dengan penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Pakuan Bogor
2. Ibu Tutus Rully, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Dr.Hari Muharam, SE.,MM. selaku ketua Komisi Pembimbing yang sabar membimbing penulis
4. Ibu Dewi Atika, SE., Msi. selaku Anggota Komdisi Pembimbing yang telah sabar membimbing penulis
5. Bapak Drs. Hidayat Saputradinata. selaku camat di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang telah memberikan ijin kepada untuk melaksanakan riset di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor
6. Bapak Raden Eman Irwan Somantri, S.STP. selaku sekretaris camat di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor
7. Bapak Sugandi, SE. selaku Kasubag Umpeg di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang telah memberikan bantuan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh penulis
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang dapat berguna bagi penulis
9. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan Fakultas Universitas Pakuan Bogor
10. Kepada kedua orang tuaku yang telah memberilakan doa serta dukungannya kepada saya sehingga dapat menyusun skripsi ini
11. Kepada kakek saya Bapak Kh. Lilih dan Bapak Ukay yang telah memberikan doa serta dukungannya Kepada saya sehingga dapat menyusun skripsi ini
12. Kepada ketiga adik saya Flayora Anggita, Friska Putri, dan Rafka Julio Putra yang telah mendoakan penulis sehingga dapat menyusun skripsi ini
13. Kepada Keluarga Besar Bapak Mardi yang telah memberikan doa serta dukungannya kepada saya sehingga dapat menyusun skripsi ini

14. Kepada teman saya Gilang Pangestu, S.Pd yang selalu mendoakan penulis, memberikan semangat, dan bantuan agar cepat menyelesaikan skripsi ini
15. Kepada Sahabat Drantika, Putri Herliani, Fanny Widiyanti, Yohana Samosir dan Siti Nuraeni yang selalu memberikan semangat dan mendoa'kan penulis agar cepat menyelesaikan skripsi ini
16. Kepada Sahabat Lita Yuni Asih, Fitria Salamah SM, Siti Alviani, Ria Riyanti SM. Yang selalu memberikan semangat dan mendoa'kan penulis agar cepat menyelesaikan skripsi ini
17. Kepada sahabat SMK Gita Melinda, Tarsiah, Ifa Karima. Ratna sari, dan Nuraliah yang selalu memberikan semangat dan mendoa'kan penulis agar cepat menyelesaikan skripsi ini
18. Kepada anggota kelas I Manajemen angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat dan mendo'akan penulis agar cepet menyelesaikan skripsi ini.

Bogor, 2019

Frenika Oktaviani

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
2.1 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
4.1 Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan MSDM	12
2.2 Motivasi Kerja	14
2.2.1 Devinisi Motivasi Kerja	14
2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi.....	15
2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi.....	16
2.2.4 Indikator Motivasi.....	17
2.3 Kinerja	18
2.3.1 Definisi Kinerja.....	18
2.3.2 Dimensi Kinerja	19
2.3.3 Metode-metode Penilaian Kinerja	20
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.3.5 Indikator Kinerja.....	23
2.4 Penelitian Sebelumnya dan kerangka pemikiran	26
2.4.1 Penelitian sebelumnya	26
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	28
2.5 Hipotensis Penelitian	30

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	31
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	31
3.2.1	Objek Penelitian.....	31
3.2.2	Unit Analisis	31
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	31
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.3.1	Jenis Data Penelitian	31
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	32
3.4	Operasional Variabel	32
3.5	Metode Penarikan Sampel	33
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6.1	Uji kualitas Data	35
3.6.2	Uji Validitas (<i>Validity</i>).....	35
3.6.3	Uji Reliabilitas (<i>Reliability</i>).....	37
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	39
3.7.1	Statistik Deskriptif	39
3.7.2	Analisis Kuantitatif	40
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi	40
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi	41
3.7.5	Uji Koefisien Korelasi	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Hasil Penelitian.....	43
4.1.1	Sejarah Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor .	43
4.1.2	Struktur dan Susunan Organisasi	43
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor	44
4.2	Profil Responden.....	47
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	47
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
4.3	Pembahasan	49
4.3.1	Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Cijeruk.....	49
4.3.2	Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk	59
4.3.3	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor	69
4.3.4	Analisis Koefisien korelasi Rank Spearman.....	69
4.3.5	Analisis Koefisien Determinasi	70
4.3.6	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	70

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	72
5.2	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Survey Awal Motivasi.....	3
Tabel 1.2	Motivasi Kerja.....	3
Tabel 1.3	Rekapitulasi Absensi Pegawai	4
Tabel 1.4	Unsur-unsur SKP.....	5
Tabel 1.5	Rekapitulasi Nilai Sasaran Kerja Pegawai	5
Tabel 1.6	Rekapitulasi Target Pencapaian Kerja	6
Tabel 1.7	Rekapitulasi Perhitungan Kualitas	6
Tabel 2.1	Penilaian Sebelumnya	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2	Skala Likert	34
Tabel 3.3	Uji Validitas Motivasi	36
Tabel 3.4	Uji Validitas Kinerja	37
Tabel 3.5	Uji Reabilitas Motivasi.....	38
Tabel 3.6	Uji Reabilitas Kinerja.....	39
Tabel 3.7	Interprestasi koefisien dan tafsirannya.....	41
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis usia	47
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	48
Tabel 4.4	Tanggapan responden mengenai bekerja dapat menunjukkan prestasi	49
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai bangga bekerja diperusahaan ini	49
Tabel 4.6	Tanggapan mengenai mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan	50
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai Bekerja penuh tanggung jawab	50
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	51
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai menunjang pengembangan diri	51
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai pengembangan karir	52
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai pekerjaan dengan keahlian	52
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai sarana dan prasarana dikantor	53
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja	53
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai hubungan antar pribadi pegawai....	54
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai kebijakan yang dikeluarkan pimpinan.....	54
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai sistem administrasi bagi pegawai ..	55
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.....	55
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai penambahan gaji dapat memotivasi	56
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai upah yang diberikan sesuai dengan pelaturan pemerintah	56
Tabel 4.20	Skor Total dan rata-rata indikator variabel motivasi.....	57
Tabel 4.21	Analisa hasil distribusi frekuensi motivasi kerja.....	58

Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.....	59
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur	60
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai memberikan pelayanan kepada kepada masyarakat	60
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	61
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai memahami pekerjaan yang dilakukan	61
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai memiliki keterampilan.....	62
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai melakukan tindakan-tindakan yang kreatif.....	62
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai memiliki gagasan-gagasan yang terkait dengan pekerjaan.....	63
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik	63
Tabel 4.31	Tanggapan responden mengenai mampu bekerjasama dengan rekan	64
Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.....	64
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan.....	65
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai mampu menjelaskan pekerjaan.....	65
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai memiliki ketergantungan pekerjaan	66
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai selalu berpenampilan yang baik	66
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan	67
Tabel 4.38	Skor total dan rata-rata indikator variabel kinerja.....	67
Tabel 4.39	Analisa hasil distribusi kinerja pegawai	68
Tabel 4.40	Analisis koefisien korelasi Rank sperman	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Tingkat Absensi Pegawai	4
Gambar 1.2	Grafik nilai pencapaian Kerja Pegawai (SKP) Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor	6
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	29
Gambar 3.1	Kurva Pengujian Hipotensis	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.....	43
Gambar 4.2	Diagram karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	47
Gambar 4.3	Diagram karakteristik responden berdasarkan jenis usia	48
Gambar 4.4	Diagram karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	48
Gambar 4.5	Histogram motivasi kerja	59
Gambar 4.6	Histogram Kinerja pegawai	69
Gambar 4.7	Kurva pengujian hipotensis korelasi	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor
- Lampiran 2 : Kuesioner Uji validitas Motivasi Kerja
- Lampiran 3 : Kuisisioner Uji validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 4 : Kuisisioner Motivasi Kerja
- Lampiran 5 : Kuesioner Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya yang berhubungan langsung dengan tingkat pelayanan suatu instansi adalah Sumber Daya Manusia. Menurut kasmir (2016) “ Sumber Daya Manusia dapat di artikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan organisasi”.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/ diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.

Perkembangan zaman yang semakin maju dan persaingan yang semakin pesat, setiap instansi pemerintah maupun instansi swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan yang baik.

Menurut Ma'ruf Abdullah (2014) “Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan faktor motivasi. Dalam memberikan motivasi kerja kepada seseorang baik rekan kerja ataupun bawahannya haruslah bersifat membangun guna menaikkan kinerjanya lebih baik lagi agar bekerja secara optimal untuk perusahaan tersebut dan memiliki kinerja yang memuaskan. Semakin bagus kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, maka semakin besar peluang bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesannya.

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good govermance*) dan pemerintahan yang bersih, (*clean govermance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari

laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien.

Pegawai membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan lebih ditingkatkan. Motivasi terbentuk dalam menghadapi situasi kerja diorganisasi. Menurut Mangkunegara (2014) “Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Secara garis besar penulis dapat melihat bahwa pada umumnya perusahaan melihat arti pentingnya motivasi kerja yaitu agar seseorang memberikan daya upayanya demi menggerakkan roda bisnis perusahaan kearah yang lebih positif, dengan adanya motivasi kerja ke karyawan diharapkan dapat menimbulkan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama baik individu ataupun kelompok kerjanya sehingga pekerjaan tersebut efektif dan intregrasi dengan segala upaya yang dimilikinya guna mencapai kepuasan bersama. Selain itu motivasi kerja sangat penting untuk karyawan guna mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, seorang karyawan harus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dalam perkembangan era otonomi ini, Indonesia semakin memiliki kesempatan yang besar untuk menata kehidupan bangsa yang lebih adil, sejahtera dan demokratis. Salah satu contohnya adalah lahirnya UU tentang Pemerintahan Daerah seperti UU Nomor 22 tahun 1999 dan UU No 32 tahun 2004. Adanya payung hukum ini membawa semangat baru bagi daerah-daerah untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri sehingga semakin banyaknya daerah-daerah otonomi baru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Dalam tulisan ini, diambil salah satu Kecamatan di Kabupaten Bogor sebagai objek penelitian, yaitu Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati Bogor dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta

melaksanakan sebagai kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan wewenang. Pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor diselenggarakan dengan Visi, Misi, arah dan strategi kebijakan pemerintah Kabupaten Bogor, melalui PROPEDA Tahun 2008-2013 (perda No. 1 Tahun 2008) dan Rencana strategis (RENSTRA) Kabupaten Bogor tahun 2008-2013, berdasarkan Pelaturan Daerah kabupaten Bogor Nomor 24 Tahun 2008.

Kantor Kecamatan berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pemberian pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, sehingga Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor dituntut untuk memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat. Disamping itu, kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor harus dapat menepis anggapan masyarakat mengenai kinerja instansi pemerintah yang selama ini dianggap lambat, berbelit-belit dan penuh dengan KKN ternyata dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu, dibutuhkan motivasi kerja untuk dapat memberikan kinerja yang baik. Hal tersebut ditandai dengan Di bawah ini tabel Hasil Survey awal Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan penulis dengan menyebarkan kuisioner awal kepada 25 orang responden di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor mengenai Motivasi Kerja yang terdiri dari gaji, kondisi kerja fisik, prestasi, tanggung jawab dan pengakuan. Hasilnya di dapat sebagai berikut :

Tabel 1.1 Survey Awal Motivasi kerja, Tahun 2019

No	Pertanyaan	Jumlah responden	Total Jawaban setuju	Total Jawaban tidak setuju	Hasil Jawaban Setuju
1.	Gaji	25 orang	15 orang	10 orang	60%
2.	Kondisi kerja fisik	25 orang	13 orang	12 orang	52%
3.	Prestasi	25 orang	18 orang	7 orang	72%
4.	Tanggung jawab	25 orang	16 orang	9 orang	64%
5.	Pengakuan	25 orang	14 orang	11 orang	56%

Sumber: Data Pimer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 Kuisioner awal motivasi kerja di atas, dapat diketahui dimana hasil kuisioner jawaban setuju untuk Gaji sebesar 60%, hasil kuisioner jawaban setuju Kondisi kerja fisik sebesar 52%, hasil kuisioner jawaban setuju Prestasi sebesar 72%, hasil kuisioner jawaban setuju Tanggung jawab sebesar 64%, dan hasil kuisioner jawaban setuju Pengakuan sebesar 56%.

Tabel 1.2 Survey Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

No	Pertanyaan	Keterangan
1	Gaji	Jika ada pegawai yang tidak hadir maka ada pemotongan gaji sebesar 5%, dan jika ada pegawai yang terlambat, sakit, izin dan cuti maka ada pemotongan gaji sebesar 2%
2	Prestasi	Jika pegawai tidak memiliki prestasi, maka tidak terpilih untuk mengikuti jenjang karir
3	Kondisi Kerja Fisik	Pimpinan telah menyediakan sarana, prasarana dan lingkungan kantor

No	Pertanyaan	Keterangan
4	Tanggung Jawab	Jika pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan Sesuai dengan waktu yang ditentukan maka pimpinan akan memberikan Surat Peringatan (SP)
4	Pengakuan	Tidak ada pengakuan atau penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai apabila pegawai tidak melakukan pekerjaan dengan baik

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 Menunjukkan bahwa terdapat beberapa peraturan yang telah ditetapkan oleh Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor mengenai pemberian motivasi kepada pegawai.

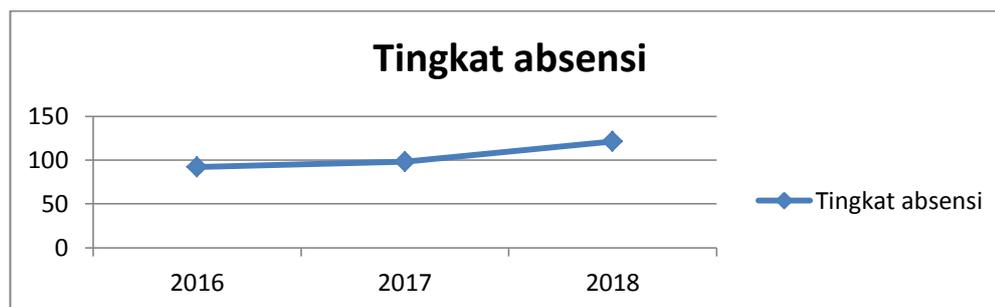
Tabel 1.3 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah hari kerja	Jumlah pegawai (orang)	Pegawai yang sakit (orang)	Pegawai yang izin (orang)	Pegawai yang alpha (orang)	Jumah absensi	Standar Absensi (%)	Tingkat Absensi
2016	240	41	51	32	9	92	36	1.02
2017	240	41	53	31	14	98	36	1.08
2018	240	41	66	37	17	121	36	1.34
Rata-rata								3,44

Sumber : Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, (data diolah 2019)

Perhitungan tingkat absensi karyawan diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$



Sumber data primer: Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor 2018

Gambar 1.1

Grafik Tingkat Absensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor Tahun 2016-2018

Dari data diatas Tingkat Absensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor tahun 2016-2018, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menunjukkan angka yang fluktuasi. Tingkat tertinggi yaitu 1,34% terjadi pada tahun 2018, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2016 yaitu 1,02%. Tingkat rata-rata absensi yang terjadi selama tahun 2016-2018 sebesar 3,44%. Dan dapat dilihat standar absensi pada kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yaitu 36%. Maka dapat disimpulkan ketidakhadiran

kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor Mengalami Peningkatan Setiap Tahunnya.

Tabel 1.4 Unsur-Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

No	Unsur-unsur	
	Sasaran kerja pegawai	Perilaku kerja
1	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintahan No. 46 Tahun 2011)

Pada Tabel 1.4 menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kerja (SKP) yang terdiri dari unsur kuantitas, kualitas, waktu dan biaya penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan unsur-unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi, integrasi, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Untuk melihat nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor dapat dilihat nilai pencapaian kerja pegawai dari Tahun 2016-2018 pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor Tahun 2016-2018

No	Bagian	Nilai Prestasi Kerja			Target %
		2016	2017	2018	
1.	Sekretaris Camat	88,43	86,23	88,89	100
2.	Kasi Pemerintah	87,23	86,52	87,43	100
3.	Kasi Trantibum	87,28	87,36	86,07	100
4.	Kasi PKM	86,64	85,16	86,64	100
5.	Kasi Ekbang	87,28	87,28	86,28	100
6.	Kasi Umpeg	87,43	84,64	85,42	100
7.	Kasi Pelayanan	87,11	85,74	85,48	100
8.	Kasubag Program&Keuangan	79,16	79,71	86,11	100
9.	Pelaksana Pemerintah	85,62	86,34	84,16	100
10.	Pelaksana pelayanan	79,89	76,42	85,84	100
11.	Pelaksana PKM	86,26	84,23	82,26	100
12.	Administrasi Pemerintah	85,56	85,50	84,50	100
13.	administrasi Pertanahan	84,69	82,00	74,52	100
14.	Analisis Dokumen Perizinan	73,46	65,28	31,60	100
15.	Penyusunan Bahan Pembinaan	76,69	71,23	66,56	100
16.	Pengelola data keamanan dan Ketertiban	85,43	85,50	84,60	100
17.	Pengelola Perekonomian,Pembangunan dan Lingkungan	87,50	84,23	67,43	100
18.	Pengelola sarana dan Prasarana Kantor	66,54	79,91	85,84	100
	Total Rata-rata	83,45	82,40	79,89	100

Sumber : Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, Tahun 2018

Pada Tabel nilai Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, Nilai Keseluruhan prestasi kerja pegawai

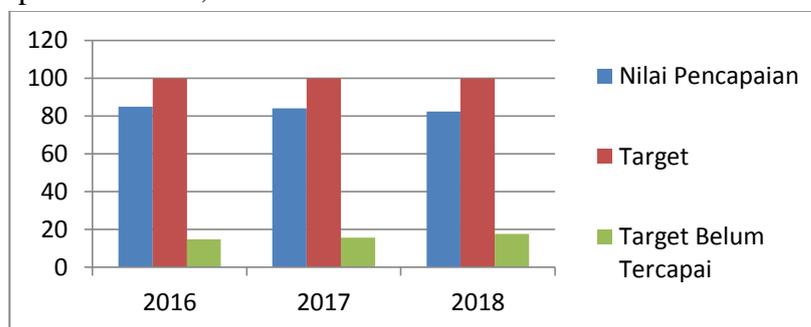
setiap tahun tidak sesuai dengan harapan karena masih banyak bagian yang Nilai prestasi kerjanya belum maksimal dan belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

Tabel 1.6 Rekapitulasi Target Rata-rata Pencapaian Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor Tahun 2016-2018

Tahun	Nilai Pencapaian Kerja	Target %	Target yang belum tercapai
2016	85,08	100	14,92
2017	84,22	100	15,78
2018	82,41	100	17,59

Sumber : Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel Rekapitulasi Target Pencapaian Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Target yang ditentukan adalah sebesar 100, sedangkan Nilai pencapaian kerja pegawai Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor pada tahun 2016 hanya mencapai 85,08 dengan target yang belum tercapai sebesar 14,92, pada tahun 2017 hanya mencapai 84,22 dengan target yang belum tercapai sebesar 15,78 dan tahun 2018 hanya mencapai 82,41 dengan target yang belum tercapai sebesar 17,59.



Sumber : Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, (data diolah 2019)

Gambar 1.2

Grafik Nilai Pencapaian Kerja Pegawai (SKP) Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

Pada gambar 1.2 menunjukkan Nilai pencapaian kerja pegawai (SKP) Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor dimana pencapaian kerja pegawai mengalami penurunan setiap Tahun nya.

Tabel 1.7 Rekapitulasi Kriteria Kualitas Baik Tidaknya Pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sesuai Perka BKN No. 1 Tahun 2013

Kriteria nilai	Bobot nilai	Keterangan
A= Sangat baik	91-100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain
B= Baik	76-90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain
C= Cukup	61-75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup
D= kurang	51-60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil, ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup standar yang ditentukan dan

Kriteria nilai	Bobot nilai	Keterangan
		lain-lain
E= Buruk	50 Kebawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain

Sumber : Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, Tahun 2018

Berdasarkan tabel nilai Rekapitulasi Kriteria penilaian Prestasi Kerja Pegawai berada pada kriteria nilai 76-90, Dinyatakan baik.

Berdasarkan latar belakang dan data tabel di atas, maka dari itu saya mengangkat judul “Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Dari hasil survey awal motivasi kerja hasil untuk gaji sebesar 60%, kondisi kerja fisik sebesar 52%, prestasi sebesar 72%, tanggung jawab sebesar 64%, dan pengakuan sebesar 56%.
2. Jumlah ketidakhadiran Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor mengalami peningkatan setiap Tahun nya.
3. Nilai dari sasaran kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor mengalami penurunan setiap tahun dan tidak mencapai target yang ditentukan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi faktor penelitian yaitu :

1. Bagaimana motivasi kerja di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan perumusan masalah yang diajukan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademik. Kegunaan tersebut antara lain:

1. **Kegunaan Praktik**
Kegunaan Praktik dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.
2. **Kegunaan Akademik**
Kegunaan Akademik dalam penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya bagi suatu organisasi atau perusahaan dimana manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut adalah beberapa pengertian tentang sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2017) “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai)”.

Menurut Emron Edison (2016) “Manajemen Sumber Daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut M. Yani (2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan atau peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Menurut Dessler (2011) “*Human resources management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns*”.

Menurut Mathis and Jakson (2011) “*Human resource management is designing management system to ensure that human tallent management systems to unsure that human tallent is used effectively and effeciently to accomplish organizational goals.*

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”. (Kasmir 2016)

Menurut Wilson Bangun (2016) “Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan pertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang meliputi suatu proses pengelolaan didalam suatu organisasi yang memiliki peranan

sangat penting yang kaitannya dengan tenaga kerjanya yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia agar tercapainya tujuan Organisasi.

2.1.2 Fungsi Operasional MSDM

Menurut M. Yani (2012) Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Fungsi operasional MSDM terbagi menjadi enam fungsi, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)
Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM Organisasi atau Perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang;
2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)
Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang di perlukan sesuai dengan tujuan organisas atau perusahaan (*the right man in the right place*);
3. Fungsi pengembangan (*Develoment*)
Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritas, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang;
4. Fungsi Kompensasi
Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan;
5. Fungsi Pengintegrasian
Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerja sama yang saling menguntungkan;
6. Fungsi Pemeliharaan
Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang;

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) “Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian (*Organization Chart*)
Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi;
3. Pengarahan (*Directing*)
Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;
4. Pengendalian (*Controlling*)
Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;
5. Pengadaan (*Procerement*)
Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. Pengembangan (*Development*)
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Kompensasi (*Compensasion*)
Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan dari instansi;
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan;
9. Pemeliharaan (*Maintanance*)
Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun;
10. Kedisiplinan
Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal;
11. Pemberentian (*Separation*)
Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya;

Menurut Mangkunegara (2017:2-3) “fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan (*karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari:
Upah/gaji
Insentif
 - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari:
Keuntungan (*benefit*)
Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeriharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pemberhentian Karyawan

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam aktifitas perusahaan/organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri untuk mengelola karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Berikut ini tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Edy Sutrisno (2012) menyatakan bahwa tujuan MSDM meliputi:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang selalu siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan mereka bahwa tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen operasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Edy Sutrisno (2012). Setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) “Menyatakan bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitasnya dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas dan sumber daya manusia secara etika guna meningkatkan efektivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dasar motive yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar. Berikut ini merupakan pengertian motivasi menurut para ahli:

Menurut Ambar Teguh Sulistina (2018) “Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”

Menurut Mangkunegara (2017) “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Menurut Sedarmayanti (2013) “Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud”.

“Motivasi dapat di artikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme nya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri idnividu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)” (Kaswan 2016).

Menurut Amstrong (2012) “*Motivation is concerred with the streght and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways*”.

Menurut Raymon J. Stone (2011) “*Motivation is generaly defined as an internal state that induces an employee to engage in particular behaviours, or as a set of factors that cause employees to behave in certain wasy, but it is extremely complex*”.

Menurut Edy Sutrisno (2016) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktifitas untuk memenuhi kebutuhannya.

2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut Hadari Nawawi (2011) membedakan dua bentuk motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang di kerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal;

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dengan bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Menurut Donni Juni Priansa (2016) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai, motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Menurut Irham Fahmi (2014) bentuk-bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik;

2. Motivasi Intrinsik (dari dalam)

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu serta bernilai dan berarti;

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa Bentuk-bentuk Motivasi terdiri dari Motivasi Intrinsik (dari dalam) dan Motivasi Ekstrinsik (dari luar).

2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi memiliki tujuan yang sama yaitu untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Malayu S.P. Hasibun (2012) Tujuan Motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku.

Menurut Danang Sunyoto (2012) tujuan motivasi kerja adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Menurut Kadarisman (2012), pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan;
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja;
3. Meningkatkan disiplin kerja;
4. prestasi kerja;
5. Meningkatkan Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan produktifitas, kreativitas, loyalitas, menciptakan lingkungan yang kondusif, dan memupuk rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator menurut teori Herzberg dikenal dengan model dua faktor, Muhammad Busro (2018) yaitu:

1. Faktor Motivasional (Intrinsik), yang tergolong dalam faktor intrinsik adalah:
 - a. Prestasi;
 - b. Pengakuan;
 - c. Tanggung jawab;
 - d. Kesempatan untuk maju;
 - e. kerjaan itu sendiri;
2. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan (Ekstrinsik), yang tergolong dalam faktor ekstrinsik adalah:
 - a. Kondisi kerja fisik;
 - b. Hubungan antar pribadi;
 - c. Kebijakan administrasi;
 - d. Pengawasan;
 - e. Gaji;

Indikator menurut teori kebutuhan Sedarmayanti (2010) yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi
Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan pertalian
Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Indikator motivasi kerja Menurut Danang Sunyoto (2012) yaitu:

1. Rasa aman
Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.
2. Sosial
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak.
3. Penghargaan
Meliputi kebutuhan yang dihormati, dihargai, atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa Indikator Motivasi Kerja terdiri dari Prestasi, Kebutuhan akan pertalian dan Penghargaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut ini merupakan pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut Dedi Rianto Rahadi (2010) “Kinerja adalah pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja”.

Menurut Abdullah, Ma’ruf (2014) “Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu, baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi”.

“Performance is about upholding the values of the organization living the values (an approach to which much importance is attached at standard chartered bank). This is an aspect of behavior but it focuses on what people do to realize core values such as concern for quality, concern for people, concern for equal opportunity and operating ethically”. Amstrong (2012:498)

Menurut Robert L, (2006) “*Performance is an important effort than can direct and calrify what should be done*”.

Menurut Wilson Bangun (2012) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.

Menurut Wirawan (2012) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tercermin dari hasil kerja melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.3.1 Dimensi Kerja

Menurut Wirawan (2012) dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja, secara umum dimensi kinerja dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Hasil kerja
Adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya;
2. Perilaku kerja
Adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan tentara upacara;
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan
Adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, sifat pribadi yang dinilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan;

Menurut Robbins (2012) “dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas hasil kerja
Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) . Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu
Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Agung Pihantoro (2012) menyatakan bahwa dimensi yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja adalah:

1. Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya;
2. Perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas;
3. Mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan pekerjaan
4. Produktivitas;
5. Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan;

6. Jugement, kebijakan naluriah, dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai;
7. Komunikasi;
8. Kerja sama;
9. Kehadiran dalam rapat, disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang pegawai;
10. Manajemen pekerjaan;
11. Kepemimpinan;
12. Kemampuan memperbaiki diri sendiri;

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki beberapa dimensi, yaitu hasil kerja, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, pengetahuan atas pekerjaan, produktivitas dan manajemen pekerjaan.

2. 3.3 Metode-metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni Dewi (2012) dalam penilain kinerja ada macam-macam metodenya, antara lain yaitu:

1. *Rating scales*, dalam metode ini orang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi;
2. *Checklist*, metode ini penilai harus memilih (*checklist*) pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk deskripsikan kinerja individu;
3. *Paired comparison method*, dalam metode ini semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman-teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu;
4. *Alternation ranking method*, penilain kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling buruk;
5. *Critical incident method*, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak bisa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang ditentukan;
6. *Narrative forms*, adalah metode yang memungkinkan penilai memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis;
7. *Behaviorally anchored rating scale (BARS)*, yaitu metode yang menggabungkan penilai naratif dengan penilaian kuantitatif rating scale;
8. penilaian ditentukan oleh pekerjaan bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala;
9. *360 degree*, apabila umumnya penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasa, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri

sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu;

Menurut Suparno Eko Widodo (2015) terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja, antara lain yaitu:

1. *Rating Scales*, menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai.
2. *Critical Incidenta*. Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*higt favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*higt unfavorable*) selama periode penilaian.
3. *Essay*. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku eksterm dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.
4. *Work Standart*. Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah *ditetapkan* sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
5. *Ranking*. Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, Pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakan di peringkat paling bawah.
6. *Forced Distribution*. Penilai harus memasukan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
7. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*. *Evaluator* menilai pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya,

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode-metode penilaian kinerja ada macam-macam metodenya yaitu *Rating scales*, *alternation rangking method*, *Rangking*, dan *Behaviourally Anchored Rating Scales*.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Husaini Usman (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluhan;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluhan dan kontribusi;
3. Supervisi, meliputi regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan dan ketepatan waktu;

4. Kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan dan ketepatan waktu;
5. Konversi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*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. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut;
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi;

Menurut Sedarmayanti (2010), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikaf dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja);
2. Pendidikan;
3. Keterampilan;
4. Manajemen kepemimpinan;
5. Tingkat penghasilan;
6. Gaji dan kesehatan;
7. Jaminan sosial;
8. Iklim kerja;
9. Sarana dan prasarana;
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi;

Menurut Kasmir (2018) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

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
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah 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 di sekitar 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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kualitas pekerjaan, faktor motivasi, tingkat penghasilan, kemampuan memengaruhi secara langsung dan disiplin kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Dedi Rianto Rahadi (2010) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
2. *Quantity of work* (kuantitas kerja)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan;
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya;
4. *Creativeness* (kreativitas)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Cooperative* (kerjasama)
Kesediaan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja;
6. *Initiative* (Inisiatif)
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
7. *Dependability* (Ketergantungan)
Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
8. *Personal qualities* (Kualitas personel)
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi;

Menurut Suprianto (2010) terdapat 10 (sepuluh) Indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuanlitas
Yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kualitas kegiatan yang mampu diselesaikan, disesuaikan sesuai standar;
2. Kualitas
Yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dibanding dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapihan, keberhasilan, keteraturan, sedang untuk barang biasanya adalah model, bahan, image, dan lain-lain;
3. Ketepatan waktu
Yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan;
4. Kedisiplinan
Yaitu kemampuan untuk dapat kerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar peraturan organisasi;
5. Kepemimpinan
Yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan;

6. Kreativitas dan Inovasi
Yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan
7. Kehadiran/absensi
Yaitu jumlah kehadiran dibanding dengan standar yang telah ditentukan kehadiran ini meliputi: jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidakhadiran;
8. Kerja sama tim
Yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan;
9. Tanggung jawab
Yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja;
10. Perencanaan pekerjaan
Yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi;

Menurut Johana Eka Permanasari (2014) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan;
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain;
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya;
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instransi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor;

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, perencanaan pekerjaan, efektivitas dan komitmen kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sudah dilakukan penelitian-penelitian sebelumnya. Terdapat unsur kesamaan dan juga mengandung beberapa perbedaan. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan secara singkat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Dewi Seftiani Univesitas pakuan, Fakultas ekonomi Program studi manajemen	Hubungan motivasi kerja dengan Kinerja karyawan Non Edukatif	Variabel X (Independen) Dan Variabel Y (Dependen)	Motivasi kerja: 1. gaji 2. prestasi 3. pengakuan Kinerja karyawan: 1.target 2. kualitas 3.waktu penyelesaian	Menyatakan bahwa penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi 0,417 yang artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar pula variabel kinerja karyawan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 17,38%	Skripsi 2017
2.	Surya ningsih Univesitas Pakuan, Fakultas ekonomi Program studi manajemen	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. KAO Indonesia	Variabel X (Independen) Dan Variabel Y (Dependen)	Motivasi kerja: 1. prestasi 2. kesempatan untuk maju 3. pengawasan Kinerja karyawan: 1. kualitas 2. kuantitas 3. kreativitas	Hasil uji hipotensis korelasi dengan uji t menunjukkann $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,889 > 2,002) maka H_0 dotolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.	Jurnal 2018 ISSN 2502-5678
3.	Helmi Novitasari Pratiwi Universitas Pakuan, Fakultas ekonomi Program studi manajemen	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Pada PT. Arfindo Bersinar	Variabel X (Independen) Dan Variabel Y (Dependen)	Motivasi kerja: 1. kompensasi/gaji 2. pengakuan 3. tanggung jawab 4. pengawawan Kinerja karyawan: 1. target 2. kualitas 3.waktu 4. taat asas	Menyatakan bahwa jenis penelitian ini adalah verifikatif. metode penelitian yang digunakan explanatory survey, teknik penelitiannya menggunakan statistik serta metode analisis korelasi rank spearmen, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi. Berdasarkan hasil penelitian hasil nila $r = -0,197$ dan koefisien determinasi sebesar 3,81%	Skripsi 2016
4.	Destamailida Universitas Pakuan, Fakultas ekonomi	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Pada	Variabel X (Independen) Dan Variabel Y (Dependen)	Motivasi kerja: 1. gaji 2. prestasi 3. pengakuan Kinerja	Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjolaya	Skripsi 2018

No.	Nama penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
	Program studi manajemen	Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor		pegawai: 1. kualitas 2. kerjasama 3. inisiatif	Kabupaten Bogor. Dimana hasil dari analisis koefisien korelasi product moment adalah sebesar 0,556. Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar 30,91% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 30,91%, sedangkan sisanya sebesar 69,09% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(1,685 > 4,177)$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor.	
5	Nurlita suarga Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	Variabel X (Independen) Dan Variabel Y (Dependen)	Motivasi kerja: 1. gaji 2. tanggung jawab 3. pengawasan Kinerja pegawai: 1. kualitas 2. kuantitas 3. komitmen	Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berada pada kategori sedang, yakni sebesar 67% adapun kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar juga berada pada kategori sedang, yakni sebesar 65%. Kesimpulan akhir menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,997% atau jika dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi maka hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat.	Jurnal 2018 ISSN Print: 2597-4661 ISSN Online: 2621-9476

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kecamatan merupakan instansi pemerintahan yang berperan sebagai penyelenggara pelayanan umum kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, salah satunya adalah kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor dituntut untuk memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat di Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan Tenaga Kerja
2. Pengembangan Tenaga Kerja
3. Pemberian Balas Jasa
4. Integrasi
5. Pemeliharaan Tenaga Kerja
6. Pemisahan Tenaga Kerja

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting, seperti yang dikatakan Edy Sutrisno (2016) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut Muhammad Burso (2018) membedakan dua bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik;
2. Motivasi Ekstrinsik;

Adapun indikator motivasi teori Herzberg dikenal dengan model dua faktor Menurut Muhammad Burso (2018) yaitu:

1. Faktor Motivasional (Intrinsik), yang tergolong faktor intrinsik adalah:
 - a. Prestasi;
 - b. Pengakuan;
 - c. Tanggung jawab;
 - d. Kesempatan untuk maju;
 - e. Pekerjaan itu sendiri;
2. Faktor Hygieni atau Pemeliharaan (Ekstrinsik), yang tergolong faktor ekstrinsik adalah:
 - a. Kondisi kerja fisik;
 - b. Hubungan antar pribadi;
 - c. Kebijakan administrasi;
 - d. Pengawasan;
 - e. Gaji;

Sedangkan menurut Dedi Rianto Rahadi (2010:1) “Kinerja adalah pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.

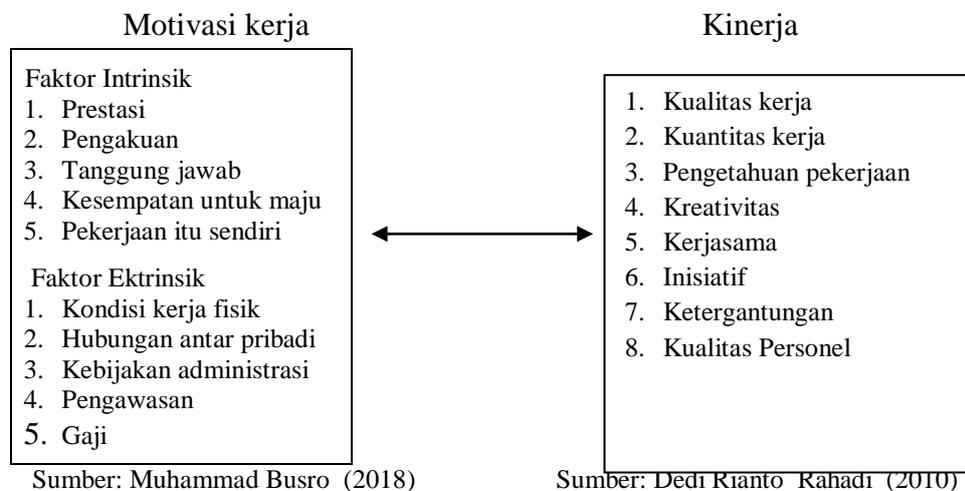
Adapun indikator kinerja Menurut Dedi Rianto Rahadi (2010) adalah:

1. *Quality of word* (kualitas kerja);
2. *Quantity of work* (kuantitas kerja);
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan);
4. *Creativeness* (Kreativitas);
5. *Cooperative* (Kerjasama);
6. *Initiative* (Inisiatif);
7. *Dependability* (Ketergantungan);
8. *Personel qualituies* (Kualitas personel);

Dengan adanya motivasi kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat, karena motivasi kerja mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013) “Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mencapai tujuan organisasi perusahaan, sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Hal itu juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Deska Ambar Mailida 2018 dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka model hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam sebuah konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor cukup baik
2. Diduga kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu Deskriptif Eksploratif dan Verifikatif Explanatory survey. Jenis dan metode penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel yang sudah dibuat, digunakan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel yang dijadikan sebagai penelitian, terdapat dua variabel yaitu Motivasi kerja sebagai variabel X (Independen), dan Kinerja pegawai sebagai variabel Y (Dependen).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari 41 responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, Jalan Raya KH. Halimi No. 04 Desa Cipelang Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor Kode Pos 16780 Telp./Fax: (0251) 8212375.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data kualitatif

Yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, dan survey berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

2. Data kuantitatif

Yaitu berupa angka mengenai absensi dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui observasi, survei, wawancara dan menyebar kuesioner kepada responden mengenai variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari penyedia data pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu mengklasifikasi variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas (independen), dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel Bebas (Independen)

Sugiyono (2013) “ Mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya, timbulnya variabel dependen terikat”. Dalam penelitian Ini variabel Independennya adalah Motivasi Kerja.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Sugiyono (2013) “Mendefinisikan variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai

Tabel 3.1 Operasional Variabel
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor
Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Motivasi Intrinsik	Prestasi: 1. Prestasi yang dimiliki pegawai 2. Menghargai yang telah dicapai	Ordinal
		Pengakuan: 1. Pengakuan terhadap pekerjaan 2. Mendapatkan penghargaan/pujian	Ordinal
		Tanggung jawab: 1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Tidakmenunggu perintah	Ordinal
		Kesempatan untuk maju: 1. Pendidikan dan pelatihan 2. Pengembangan karir 3. Jabatan menjadikan motivasi	Ordinal
		Pekerjaan itu sendiri: 1. Keahlian kerja 2. Keterampilan kerja	Ordinal
	2. Motivasi Ekstrinsik	Kondisi kerja fisik: 1. Sarana dan prasarana kantor 2. Lingkungan kerja	Ordinal
		Hubungan antar pribadi:	Ordinal

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
		1. Hubungan dengan pegawai 2. Rekan kerja sangat penting	
		Kebijakan administrasi: 1. Kebijakan yang berikan 2. Sistem administrasi	Ordinal
		Pengawasan: 1. Pengawasan pekerjaan 2. Pemberian instruksi 3. Perilaku pegawai	Ordinal
		Gaji/upah: 1. Gaji/upah yang diterima 2. Upah sesuai dengan pelaturan pemerintah 3. Pegawai bekerja lebih keras	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	1. Sesuai prosedur 2. Prioritas kerja 3. Komitmen	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan 2. Memberikan pelayanan cepat 3. Bekerja sesuai target	Ordinal
	3. Pengetahuan pekerjaan	1. pengetahuan mengenai pekerjaan 2. pengetahuan yang dimiliki 3. Memilik keterampilan	Ordinal
	4. Kreativitas	1. Kreatif menyelesaikan persoalan 2. Gagasan yang dimiliki 3. Memberikan ide kreatif	Ordinal
	5. Kerja sama	1. Menerima masukan/pendapat 2. Berjasama dengan rekan 3. Kemampuan bekerja	Ordinal
	7. Inisiatif	1. Inisiatif menyelesaikan masalah 2. Semangat kerja 3. Inisiatif mengambil keputusan	Ordinal
	8. Ketergantungan	1. Kesadaran kehadiran 2. Kemampuan menjelaskan 3. Ketergantungan pekerjaan	Ordinal
	9. Kualitas personel	1. Penampilan 2. Kejujuran pegawai 3. Sikap pegawai	Ordinal

Sumber: Menurut Muhammad Busro Tahun (2018), dan Menurut Dedi Rianto Rahadi Tahun (2010)

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya berdasarkan pengertian tersebut, dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 41 orang dikecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor untuk memperoleh hasil penelitian yang relevan maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap populasi yang ada. Menurut sugiyono (2016) penelitian ini disebut juga dengan study populasi atau study sensus.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di tentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media pelantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian ini data primer di peroleh dengan cara:

a. Survei

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survei. Metode survei digunakan dalam penelitian kuantitatif dimana menggunakan alat bantu kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data, survei terdiri dari wawancara dan kuisisioner.

1) Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mengenai masalah yang akan diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan melakukan wawancara langsung.

2) Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan

b. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitan langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah sekala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3.2Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data skunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor .

3.6.1 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.2 Uji Validitas (Validity)

Menurut Arikunto Suharsimi (2017) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaiknya, instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur dan dapat menghasilkan data dari variabel yang di teliti secara tepat.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Jika butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{table}$, dan apabila tidak valid nilai $r_{hitung} < r_{table}$. Rumus yang digunakan untuk validitas adalah rumus product moment, yang rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot XY - (X \cdot Y)}{n \cdot X^2 - Xi^2 \cdot n \cdot Y^2 - Y^2}$$

Sumber: Umar, Husen (2010)

Keterangan

- r_{xy} = koefisien korelasi
- ΣX = jumlah butir
- ΣY = jumlah skor total (seluruh item)
- n = jumlah responden

kriteria pengujianya adalah

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = Maka kuisioner valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ = Maka kuisioner tidak valid

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel nilai r hitung diambil dari output SPSS 23 pada tabel correlations. Sedangkan nilai tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df=n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuisioner:

1. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 3.3 Uji Validitas Motivasi Kerja

No Soal	r hitung	t tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,504	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,126	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
5	0,491	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,834	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,094	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
8	0,834	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,126	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
11	0,570	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,121	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
13	0,775	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,570	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,309	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
17	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,708	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,052	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
21	0,309	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
22	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23	0,471	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
24	0,128	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Sumber : Pengolahan data Output SPSS 23

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi kerja dari total pertanyaan sebanyak 24 item, terdapat 8 item yang dinyatakan tidak valid dan 16 item lainnya dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Validitas Kinerja Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja

No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,421	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,368	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,336	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
4	0,263	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
5	0,402	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,367	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,531	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,223	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
9	0,402	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,449	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,200	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
12	0,449	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,339	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,510	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,266	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
16	0,434	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,525	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,162	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
19	0,050	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
20	0,510	0,361	r hitung > r tabel	Valid
21	0,445	0,361	r hitung > r tabel	Valid
22	0,537	0,361	r hitung > r tabel	Valid
23	0,412	0,361	r hitung > r tabel	Valid
24	0,002	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid

Sumber : Pengolahan data Output SPSS 23

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi kerja dari total pertanyaan sebanyak 24 item, terdapat 8 item yang dinyatakan tidak valid dan 16 item lainnya dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.3 Uji Reliabilitas (Reliability)

Menurut Agus Riyanto. (2017) Reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, ukuran yang ditampilkan dalam koefisien reliabilitas merupakan ukuran yang menyatakan keabsahan atau kekonsistenan suatu instrumen. Instrumen yang diestimasi reabilitasnya yakni instrumen yang diujicobakan terlebih dahulu. Estimasi realibilitas Untuk estimasi estimasi reliabilitas instrumen yang berbentuk soal uraian atau angket digunakan rumus Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xxi} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{xxi} = koefisien reliabilitas instrumen

k = banyaknya item tes

s_i^2 = varian skor pegawai pada suatu item tes

s_t^2 = varian skor total

Dengan kriteria instrumen tes dan non-tes dikatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya lebih dari 0,6

1. Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Peryataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alfa If Item Deleted	
Motivasi Kerja	1	0,891	0,886	Reliabel
	2	0,891	0,888	Reliabel
	3	0,891	0,884	Reliabel
	4	0,891	0,889	Reliabel
	5	0,891	0,872	Reliabel
	6	0,891	0,872	Reliabel
	7	0,891	0,884	Reliabel
	8	0,891	0,886	Reliabel
	9	0,891	0,875	Reliabel
	10	0,891	0,884	Reliabel
	11	0,891	0,887	Reliabel
	12	0,891	0,888	Reliabel
	13	0,891	0,889	Reliabel
	14	0,891	0,877	Reliabel
	15	0,891	0,888	Reliabel
	16	0,891	0,892	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Dari hasil Output *Case Processing Summary* variabel motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa jumlah yang valid untuk diproses dari total N 30 adalah 100%.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	16

Berdasarkan hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha 0,891, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument atau kuesioner penelitian untuk variabel Motivasi Kerja telah reliabel atau valid.

2. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alfa If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Pegawai	1	0,742	0,741	Reliabel
	2	0,742	0,747	Reliabel
	3	0,742	0,740	Reliabel
	4	0,742	0,740	Reliabel
	5	0,742	0,719	Reliabel
	6	0,742	0,732	Reliabel
	7	0,742	0,721	Reliabel
	8	0,742	0,721	Reliabel
	9	0,742	0,736	Reliabel
	10	0,742	0,714	Reliabel
	11	0,742	0,736	Reliabel
	12	0,742	0,711	Reliabel
	13	0,742	0,714	Reliabel
	14	0,742	0,741	Reliabel
	15	0,742	0,723	Reliabel
	16	0,742	0,730	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Dari hasil Output *Case Processing Summary* variabel motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa jumlah yang valid untuk diproses dari total N 30 adalah 100%.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	16

Berdasarkan hasil output SPSS diatas menunjukan bahwa Cronbach's Alpha 0,742, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument atau kuesioner penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai telah reliable atau valid

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) Statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

Keterangan:

Skala	Kriteria Penilaian
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
20%-40%	Tidak Setuju
40%-60%	Kurang Setuju
60%-80%	Setuju
80%-100%	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang diketahui. Pengolahan data analisis kuantitatif menggunakan kaidah statistik terhadap data berupa angka atau numerik, data kuantitatif berupa data mengenai aspek yang dapat dikuantifikasi dalam bentuk angka (variabel) yang dianalisis dan penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengatur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai.

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan:

r_s = koefisien Rank Spearman

n = ukuran sampel

r = ranking

d_i = selisih dari ranking ke- i

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$KD=r^2 \times 100\%$$

Sumber: Silaen,sofan (2017)

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

 r^2 = Koefisien Kolerasi

3.7.5 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotensis sebagai berikut:

1. $H_0 : p < 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor
2. $H_a : p > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel , juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Dimana:

t = t_{hitung}

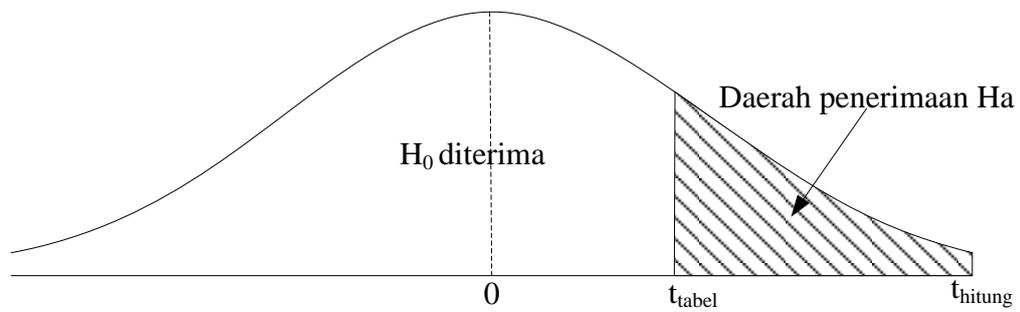
r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Dari hasil perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya tidak terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor
2. Tolak H_0 terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

Kurva Pengujian Hipotesis Korelasi



Gambar 3.1
Kurva Pengujian Hipotesis Koefesien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

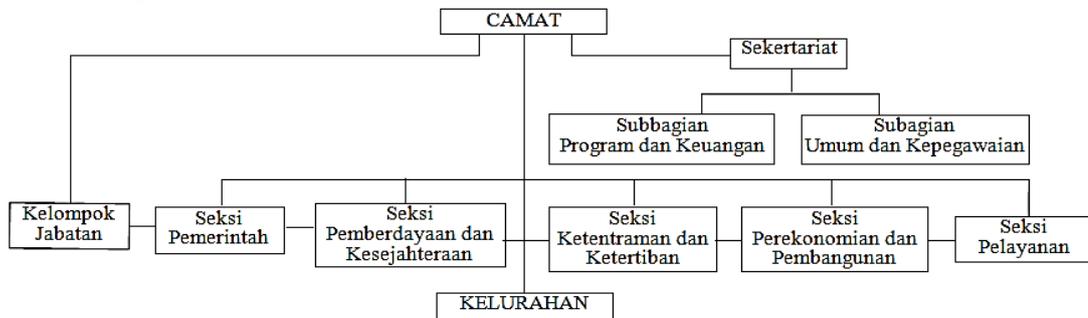
Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor merupakan salah satu Kantor Kecamatan di Kabupaten Bogor yang memiliki luas 3.266.158 hektar dengan ketinggian 350 M DPL. Dengan suhu maksimum 31C° dan minimum 15C° serta curah hujan rata-rata antara 2000-3000 MM, secara administrasi Kantor Kecamatan Cijeruk mempunyai batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kantor Kecamatan Kota Bogor
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kantor Kecamatan Caringin
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kantor Kecamatan Cigombong
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kantor Kecamatan Tamansari

Secara administrasi wilayah Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor terbagi menjadi 9 desa yaitu:

1. Desa Cibalung
2. Desa Cijeruk
3. Desa Cipelang
4. Desa Copicung
5. Desa Palasari
6. Desa Sukaharja
7. Desa Tajur Halang
8. Desa Tanjungsari
9. Desa Warung Menteng

4.1.2 Stuktur dan Susunan Organisasi Kantor Kcamatan Cijeruk Kabupaten Bogor



Keterangan :

----- Garis Intruktif

Sumber: Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, Tahun 2018

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor terdiri dari:

1. Camat
2. Sekretariat
 - a. Sub Bagian Program dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Kelompok Jabatan
4. Seksi Pemerintahan
5. Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan
6. Seksi Kelurahan
7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
8. Seksi Perekonomian dan Pembangunan
9. Seksi Pelayanan

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

Berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Bogor Nomor 24 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja Kecamatan, bahwa Kecamatan merupakan unsur pelaksana kewilayahan pada tingkat Kecamatan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, dipimpin oleh seorang camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Susunan organisasi Kecamatan adalah sebagai berikut:

1. Camat

Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta melaksanakan sebagian kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan kewenangan.
2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris Kecamatan (Sekcam) mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam melaksanakan pengkoordinasian penyusunan program dan pengelolaan ketatausahaan Kecamatan yang berfungsi:

 - a. Pengkoordinasian penyusunan program
 - b. Pengumpulan, pengolahan dan analisa data kecamatan
 - c. Pengelolaan administrasi keuangan dan
 - d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan kinerja Kecamatan

Sekertaris Kecamatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh:

 - a. Sub Bagian Program dan Evaluasi

Bertugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan data dan pengkoordinasian penyusun program Kecamatan, berfungsi meliputi:

 - 1) Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program Kecamatan
 - 2) Pengumpulan, pengolahan dan analisa data Kecamatan
 - 3) Pelaksanaan pembinaan hubungan masyarakat

- 4) Pelaksana monitoring, evaluasi dan penyusun pelaporan kinerja Kecamatan
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Bertugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengolahan administrasi umum dan kepegawaian Kecamatan, berfungsi meliputi:
 - 1) Pengolahan administrasi umum, urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan dan perjalanan dinas
 - 2) Pengadaan pemeliharaan dan inventarisasi perlengkapan
 - 3) Penyiapan materi hukum dan ketatalaksanaan
 - 4) Pengolahan administrasi kepegawaian
- c. Sub bagian Keuangan
Bertugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan Kecamatan, berfungsi meliputi:
 - 1) Pengelolaan administrasi keuangan Kecamatan
 - 2) Pelaksanaan pengolahan penyusunan anggaran Kecamatan
 - 3) Pengelolaan, pengendalian dan pertanggung jawaban administrasi keuangan Kecamatan
3. Seksi Pemerintahan
Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan, berfungsi meliputi:
 - a. Penyelenggaraan pembinaan pemerintahan desa
 - b. Penyelenggaraan administrasi kependudukan
 - c. Pelaksanaan tugas di bidang pertanahan
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Camat sesuai dengan bidang tugasnya
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, evaluasi dan urusan ketentraman dan ketertiban, berfungsi meliputi:
 - a. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
 - b. Penyelenggaraan pembinaan Polisi Pamong Praja Kecamatan
 - c. Pembinaan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat
 - d. Penyelenggaraan pembinaan Ideologi Negara dan Kesatuan Bangsa
 - e. Penegakan Peraturan Daerah
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Camat sesuai dengan bidang tugasnya
5. Seksi Kesejahteraan Rakyat
Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan kesejahteraan rakyat, berfungsi meliputi:

- a. Pembinaan dan Pengendalian bantuan sosial
 - b. Pembinaan pemberdayaan perempuan
 - c. Pembinaan organisasi sosial kemasyarakatan
 - d. Pembinaan keluarga berencana
 - e. Pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan fungsinya
 - f. Pembinaan masalah sosial
 - g. Pembinaan kesejahteraan masyarakat
 - h. Pembinaan kerukunan umat beragama
 - i. Pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, genelasi muda, keolahragaan, kepramukaan, seni dan budaya
 - j. Pengkoordinasian dan pengawasan wajib belajar pendidikan dasar dan pendidikan luar sekolah
 - k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Camat sesuai dengan bidang tugasnya
6. Seksi Perekonomian dan Pembangunan
- Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertugas membantu dan bertanggung jawab kepada camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan perekonomian, berfungsi meliputi:
- a. Pembinaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian perekonomian
 - b. Pembinaan dan peningkatan peran serta Masyarakat dalam Perekonomian
 - c. Pelaksanaan inventarisasi penanaman Modal Daerah
 - d. Pembinaan koordinasi Bidang Pembangunan
 - e. Pembinaan dan pengembangan industri, koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM)
 - f. Pembinaan dan pengembangan kepariwisataan
 - g. Pembinaan dan pengawasan pertambangan, Energi dan ketenagalistrikan
 - h. Pembinaan pengawasan dan pengendalian Sumberdaya Alam
 - i. Pelaksanaan pengawasan penyaluran dan pengembalian Perkraditan
 - j. Penyelenggaraan Musrenbang Tingkat Kecamatan
 - k. Pengkoordinasian, pembinaan dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan
 - l. Pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat
 - m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Camat sesuai dengan bidang tugas
7. Seksi Pelayanan
- Seksi Pelayanan mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan pelayanan, dan untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi perekonomian dan pembangunan mempunyai fungsi:
- a. Pengelolaan administrasi pelayanan kepada masyarakat

4.2 Profil Responden

Profil responden yang diteliti oleh penulis, terbagi atas 3 Kriteria yaitu kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini data profil responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	33	80
Perempuan	8	20
Total	41	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019



Gambar 4.2

Diagram Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

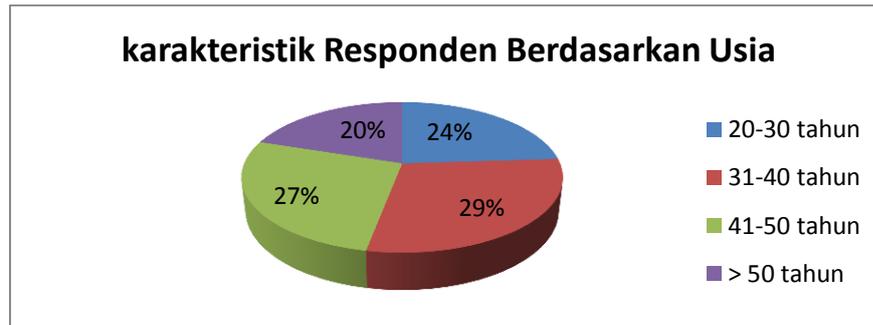
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (80%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (20%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	10 Orang	24
31-40 Tahun	12 Orang	29
41-50 Tahun	11 Orang	27
>50	8 Orang	20
Total	41	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2019



Gambar 4.3

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

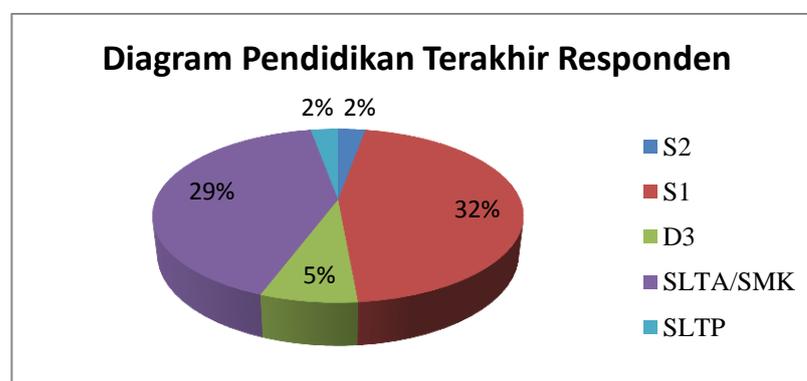
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun adalah sebanyak 10 orang (24%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 31-41 tahun adalah sebanyak 12 orang (29%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 41-50 tahun adalah sebanyak 11 orang (27%), dan untuk responden dengan usia >50 tahun adalah sebanyak 8 orang (20%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 31-40 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
S2	1	2
S1	13	32
D3	2	5
SLTA/SMK	24	59
SLTP	1	2
Total	41	100

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2019



Gambar 4.4

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa Responden dengan pendidikan terakhir S2 adalah sebanyak 1 orang (2%), Pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 13 orang (32%), Pendidikan terakhir D3 adalah sebanyak 2 orang (5%), pendidikan

terakhir SLTA/SMA adalah sebanyak 24 orang (59%), dan tingkat pendidikan terakhir SLTP 1 orang (2%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SLTA/SMA.

4.3 Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.3.1 Motivasi Kerja Pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 10 sub indikator yang berasal dari 2 indikator motivasi kerja, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

a. Prestasi

Hasil yang diperoleh atas usaha yang dilakukan pegawai.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai
“Bekerja dapat menunjukkan Prestasi Kerja

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	34	136	83
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	171	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “ Bekerja dapat menunjukkan prestasi kerja” Karena prestasi kerja selalu akan dinilai oleh atasan kepada bawahannya berpendapat sangat setuju 17%, dan setuju sebanyak 83%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan bekerja dapat menunjukkan prestasi kerja.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai
“perusahaan menghargai apa yang telah dicapai”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	38	152	93
Kurang Setuju	3	3	9	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	161	100

Sumber : Pengolahan Kuisisioner, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “perusahaan menghargai apa yang telah dicapai oleh bawahannya”. Berpendapat setuju sebanyak 93% dan berpendapat kurang setuju 7%. Hal ini menunjukkan pegawai setuju dengan perusahaan menghargai apa yang telah dicapai.

Berdasarkan pada tabel 4,5, skor tertinggi berada pada tabel 4 yang artinya “Bekerja dapat menunjukkan prestasi kerja”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator prestasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Total skor pada setiap pernyataan}}{\text{Jumlah pernyataan}} \\ &= \frac{171 + 161}{2} \\ &= 166 \end{aligned}$$

b. Pengakuan

Pimpinan memberikan pengakuan baik atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai “Mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10
Setuju	4	23	92	56
Kurang Setuju	3	14	42	34
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	154	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “Mendapat pengakuan baik dari pimpinan”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 10%, setuju sebanyak 56%, kurang setuju sebanyak 34%.

c. Tanggung Jawab

Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam waktu yang ditentukan.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai “Bekerja penuh tanggung jawab”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	41
Setuju	4	24	96	59
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	181	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “Bekerja penuh dengan tanggung jawab”. berpendapat sangat setuju sebanyak 41%, dan setuju sebanyak 59%. Hal ini menunjukkan pegawai setuju dengan bekerja penuh dengan tanggung jawab.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai “Menyelesaikan tugas yang diberikan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	12
Setuju	4	36	144	88
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	169	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “ menyelesaikan tugas yang diberikan”. berpendapat sangat setuju sebanyak 12%, dan setuju sebanyak 88%. Hal ini menunjukkan pegawai setuju dengan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pada tabel 7,8, skor tertinggi berada pada tabel 7 yang artinya motivasi kerja dengan indikator “bekerja penuh dengan tanggung jawab”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator tanggung jawab sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Jumlah pernyataan}}{=} \\ & = \frac{181+169}{2} \\ & = 175 \end{aligned}$$

d. Kesempatan untuk maju

Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai “Menunjang pengembangan diri”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22
Setuju	4	21	84	51
Kurang Setuju	3	11	33	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	162	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa

“menunjang pengembangan diri”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 22%, setuju sebanyak 51%, dan kurang setuju sebanyak 27%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan menunjang pengembangan diri.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai “Pengembangan karir”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22
Setuju	4	32	128	78
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	173	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “pengembangan karir”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 22%, dan berpendapat setuju sebanyak 78%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan pengembangan karir.

Berdasarkan pada tabel 9,10, skor tertinggi berada pada tabel 10 yang artinya motivasi kerja dengan indikator “pengembangan karir”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kesempatan untuk maju sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{162+173}{2}$$

$$= 167,5$$

e. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai “Pekerjaan sesuai dengan keahlian”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5
Setuju	4	26	104	63
Kurang Setuju	3	13	39	32
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	153	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “pekerjaan sesuai dengan keahlian”. Berpendapat sangat setuju sebanyak

5%, setuju sebanyak 63%, dan kurang setuju sebanyak 32%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan pekerjaan sesuai keahlian.

2. Motivasi Ekstrinsik

a. Kondisi kerja fisik

Kondisi sarana, prasarana dan lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai didalam lingkungan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai “Sarana dan prasarana di kantor”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	7
Setuju	4	22	88	54
Kurang Setuju	3	13	39	32
Tidak Setuju	2	3	6	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	148	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menyatakan bahwa “sarana dan prasarana di kantor”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 7%, setuju sebanyak 54%, kurang setuju sebanyak 32%, dan tidak setuju sebanyak 7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan sarana dan prasarana di kantor.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai “Lingkungan kerja”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5
Setuju	4	24	140	59
Kurang Setuju	3	12	9	29
Tidak Setuju	2	3	0	7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	159	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menyatakan bahwa “lingkungan kerja”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 5%, setuju sebanyak 59%, dan kurang setuju sebanyak 29%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pada tabel 12,13, skor tertinggi berada pada tabel 13 yang artinya motivasi kerja dengan indikator “lingkungan pekerjaan”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kondisi kerja fisik sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{148 + 159}{2}$$

$$= 153,7$$

b. Hubungan antar pribadi

Hubungan baik yang terjalin dengan antar pegawai dalam suatu lingkungan organisasi.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai
"Hubungan antar pribadi pegawai"

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	46
Setuju	4	20	80	49
Kurang Setuju	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	181	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menyatakan bahwa "hubungan antar pribadi pegawai". Berpendapat sangat setuju sebanyak 46%, setuju sebanyak 49%, dan kurang setuju sebanyak 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan hubungan antar pribadi pegawai.

c. Kebijakan administrasi

Kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan untuk memberikan semangat bagi pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai
"Kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan"

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5
Setuju	4	37	148	90
Kurang Setuju	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	164	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menyatakan bahwa "kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan". Berpendapat sangat setuju sebanyak 5%, setuju sebanyak 90%, dan kurang setuju sebanyak 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai “Sistem adminitrasi bagi pegawai”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	30	120	73
Kurang Setuju	3	11	33	27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	153	100

Sumber :Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menyatakan bahwa “sistem adminitrasi bagi pegawai”. Berpendapat setuju sebanyak 73%, dan kurang setuju sebanyak 27%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan sistem adminitrasi.

Berdasarkan pada tabel 15,16 skor tertinggi berada pada tabel 15 yang artinya motivasi kerja dengan indikator “kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kebijakan adminitrasi sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{164 + 153}{2}$$

$$= 158,5$$

d. Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja pegawai.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai “Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	18
Setuju	4	17	68	41
Kurang Setuju	3	17	51	41
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	154	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menyatakan bahwa “pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 18%, setuju sebanyak 41%, dan kurang setuju sebanyak 41%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

e. Gaji

Honor atau upah yang dapat diterima pegawai dilingkungan kantor atau tempat kerja milik negara atau tempat swasta.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai “Penambahan gaji dapat memotivasi”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	63
Setuju	4	15	60	37
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	190	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menyatakan bahwa “penambahan gaji dapat memotivasi”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 63%, dan setuju sebanyak 37%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan penambahan gaji dapat memotivasi.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai “Upah yang diberikan sesuai dengan pelaturan pemerintah”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22
Setuju	4	32	128	78
Kurang Setuju	3	0	0	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	173	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor menyatakan bahwa “upah yang diberikan sesuai dengan pelaturan pemerintah”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 22%, setuju sebanyak 78%, dan kurang setuju sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju dengan upah yang diberikan sesuai dengan pelaturan pemerintah.

Berdasarkan pada tabel 18,19, skor tertinggi berada pada tabel 18 yang artinya motivasi kerja dengan indikator “penambahan gaji dapat memotivasi”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator gaji sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Total skor pada setiap pernyataan}}{\text{Jumlah pernyataan}} \\ &= \frac{190+173}{2} \\ &= 181,5 \end{aligned}$$

Tabel 4.20 Skor Total dan rata-rata Indikator Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Pernyataan	Skor total Indikator	Rata-Rata Indikator
Motivasi Intrinsik			
Prestasi			
1	Saya bekerja dapat menunjukkan prestasi kerja	171	166
2	Saya bangga bekerja diperusahaan ini, karena perusahaan menghargai apa yang telah saya capai	161	
Pengakuan			
3	Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan	154	154
Tanggung jawab			
4	Saya dalam bekerja penuh dengan tanggung jawab	181	175
5	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	169	
Kesempatan untuk maju			
6	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti menunjang pengembangan diri	162	167,5
7	Saya merasa pengembangan karir adalah hal penting	173	
Pekerjaan itu sendiri			
8	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian	153	153
Motivasi Ektrinsik			
Kondisi kerja fisik			
9	Sarana dan prasana di kantor ini dapat mendukung aktifitas kerja	148	153,5
10	Lingkungan kerja sangat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan	159	
Hubungan antar pribadi			
11	Hubungan antar pribadi pegawai terjalin dengan baik	181	181
Kebijakan adminitrasi			
12	Kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan menyebabkan semangat dalam bekerja	164	158,5
13	Sistem administrasi dan manajemen diperusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi pegawai	153	
Pengawasan			
14	Pengawasan yang dilakukan pimpinan berlebihan dalam pelaksanaan pekerjaan	154	154
Gaji/upah			
15	Penambahan gaji dapat memotivasi untuk bekerja	190	181,5
16	Upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pelaturan pemerintah	173	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Dari tabel di atas rata-rata tertinggi ada pada indikator motivasi Gaji sebesar 181,5. Dimana pernyataan 1 mengenai “penambahan gaji dapat memotivasi untuk bekerja” dengan total 190, pernyataan 2 mengenai “upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pelaturan pemerintah”. Dengan skor total 173. Sedangkan rata-rata terkecil ada pada indikator motivasi pekerjaan itu sendiri sebesar 153, dimana pernyataan pertama mengenai “Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian”. Dengan skor total 153.

Maka dapat disimpulkan nilai terbesar jawaban responden mengenai Motivasi Kerja yaitu berada pada indikator Gaji dengan pertanyaan penambahan gaji dapat memotivasi untuk bekerja, dan upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pelaturan pemerintah. Sedangkan nilai terkecil jawaban responden mengenai

motivasi kerja yaitu berada pada indikator Pekerjaan itu sendiri dengan pertanyaan pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan ke ahlian.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS Versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X yaitu motivasi kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Statistics		
N	Valid	41
	Missing	0
Mean		63,27
Std. Error of Mean		,542
Median		63,00
Mode		60
Std. Deviation		3,471
Variance		12,051
Skewness		,268
Std. Error of Skewness		,369
Kurtosis		-,712
Std. Error of Kurtosis		,724
Range		14
Minimum		57
Maximum		71
Sum		2594

Sumber : Output SPSS 23

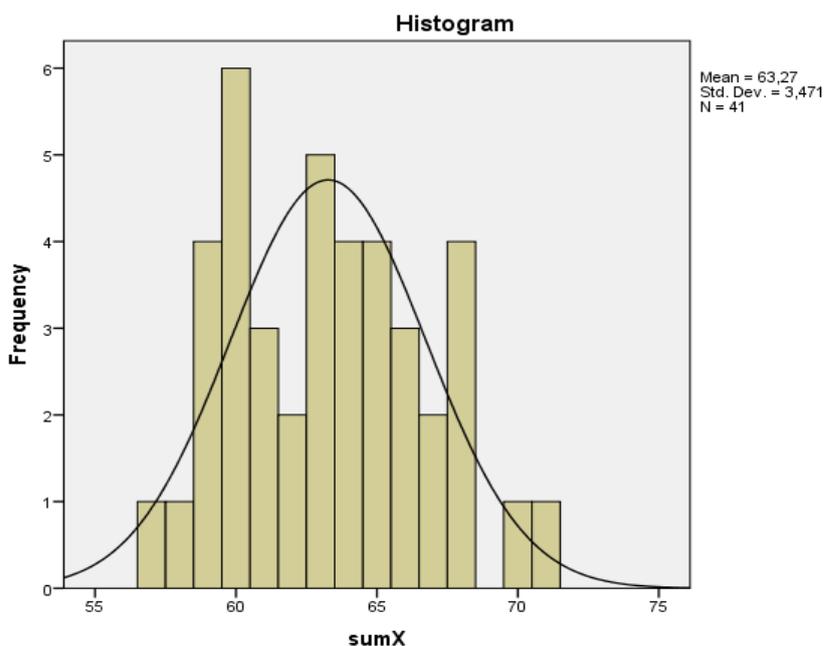
Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 63,27 dengan range 14 dan total skor sebesar 2594. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{\text{skor terendah} \Sigma \text{item pernyataan} + \text{skor tertinggi}(\Sigma \text{item pernyataan})}{2}$$

Sumber : Azwar (2013)

$$\text{Skor Teoritik } X = \frac{1(6) + 5(6)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 63,27 dan skor rata-rata teoritis sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.5 Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat ada 41 orang pegawai sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 57, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 71, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 63,27. Nilai 60 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 6 responden. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data motivasi kerja cenderung berdistribusi normal.

4.3.2 Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

1. Kualitas Kerja

Mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang meliputi kesesuaian, kerapihan, dan kelengkapan.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	44
Setuju	4	23	94	56
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	184	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan atasan” berpendapat sangat setuju sebanyak 44%, dan setuju sebanyak 56%.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	37
Setuju	4	26	65	63
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	140	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur” berpendapat sangat setuju sebanyak 37%, dan setuju sebanyak 63%.

Berdasarkan hasil pada tabel 22,23. Skor tertinggi berada pada tabel 22 yang artinya “menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kualitas kerja sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{184 + 140}{2}$$

$$= 162$$

2. Kuantitas Kerja

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

Tabel 4.24Tanggapan Responden mengenai “Memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	37
Setuju	4	26	65	63
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	140	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat” berpendapat sangat setuju sebanyak 37%, dan setuju sebanyak 63%.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai
“Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15
Setuju	4	35	140	85
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	170	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai”. berpendapat sangat setuju sebanyak 15%, dan setuju sebanyak 85%.

Berdasarkan hasil pada tabel 24,25. Skor tertinggi berada pada tabel 25 yang artinya “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kuantitas kerja sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{140+170}{2}$$

$$= 155$$

3. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan atau Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai
“Memahami pekerjaan yang dilakukan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	29
Setuju	4	29	116	71
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	176	100

Sumber :Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “memahami pekerjaan yang dilakukan”. Berpendapat sangat setuju sebanyak 29%, dan setuju sebanyak 71%.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai
“Memiliki keterampilan yang dibutuhkan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	20
Setuju	4	33	132	80
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	172	100

Sumber : Pengolahan Kuisisioner, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “memiliki keterampilan yang dibutuhkan”. berpendapat sangat setuju sebanyak 20%, dan setuju sebanyak 80%.

Berdasarkan hasil pada tabel 26,27. Skor tertinggi berada pada tabel 26 yang artinya “memahami pekerjaan yang dilakukan”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator pengetahuan pekerjaan sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{171+161}{2}$$

$$= 174$$

4. Kreativitas

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan yang baru sudah ada sebelumnya.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden mengenai
“Melakukan tindakan-tindakan yang kreatif”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	22
Setuju	4	30	120	73
Kurang Setuju	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	165	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “melakukan tindakan-tindakan yang kreatif”. berpendapat sangat setuju sebanyak 22%, dan setuju sebanyak 73%.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden mengenai
“Memiliki gagasan-gagasan yang terkait dengan pekerjaan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	33	132	81
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	170	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “memiliki gagasan-gagasan yang terkait dengan pekerjaan”. berpendapat sangat setuju sebanyak 17%, setuju sebanyak 81% dan tidak setuju sebanyak 2%.

Berdasarkan hasil pada tabel 28,29, Skor tertinggi berada pada tabel 29 yang artinya “memiliki gagasan-gagasan yang terkait dengan pekerjaan”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kreativitas sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{165+170}{2}$$

$$= 167,5$$

5. Kerjasama

Pekerjaan yang biasanya dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden mengenai
“Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	44
Setuju	4	23	92	56
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	182	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik”. berpendapat sangat setuju sebanyak 44%, dan setuju sebanyak 56%.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden mengenai “Mampu bekerjasama dengan rekan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	54
Setuju	4	18	72	44
Kurang Setuju	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	185	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “mampu bekerjasama dengan rekan”. berpendapat sangat setuju sebanyak 54%, setuju sebanyak 44% dan tidak setuju sebanyak 2%.

Berdasarkan hasil pada tabel 30,31, Skor tertinggi berada pada tabel 31 yang artinya “mampu bekerjasama dengan rekan kerja”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kerjasama sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{182 + 185}{2}$$

$$= 183,5$$

6. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden mengenai “Selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	24
Setuju	4	31	124	76
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	174	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas” berpendapat sangat setuju sebanyak 24%, dan setuju sebanyak 76%.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai
“Selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	34
Setuju	4	27	108	66
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	178	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas”. berpendapat sangat setuju sebanyak 34%, dan setuju sebanyak 66%.

Berdasarkan hasil pada tabel 32,33, Skor tertinggi berada pada tabel 33 yang artinya “selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator inisiatif sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{174 + 178}{2}$$

$$= 176$$

7. Ketergantungan

Kemampuan atau saling ketergantungan dalam menjelaskan dan mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden mengenai “Mampu menjelaskan pekerjaan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	29
Setuju	4	29	116	71
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	176	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “mampu menjelaskan pekerjaan”. berpendapat sangat setuju sebanyak 29%, dan setuju sebanyak 71%.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden mengenai “memiliki ketergantungan pekerjaan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	17
Setuju	4	15	60	37
Kurang Setuju	3	14	42	34
Tidak Setuju	2	5	10	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	147	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “memiliki ketergantungan pekerjaan”. berpendapat sangat setuju sebanyak 17%, setuju sebanyak 37%, kurang setuju 34%, dan tidak setuju 12%.

Berdasarkan hasil pada tabel 34,35, Skor tertinggi berada pada tabel 34 yang artinya “mampu menjelaskan pekerjaan”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator ketergantungan sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{176 + 147}{2}$$

$$= 161,5$$

8. Kualitas Personel

Kualitas pribadi yang harus ditunjukkan dilingkungan kerja.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden mengenai “Selalu berpenampilan yang baik dikantor”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	51
Setuju	4	20	80	49
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	185	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “selalu berpenampilan yang baik dikantor”. berpendapat sangat setuju sebanyak 51%, dan setuju sebanyak 49%.

Tabel 4.37Tanggapan Responden mengenai
“Selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan”

Keretangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	41
Setuju	4	24	96	59
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	181	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa 41 responden rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor yang menyatakan bahwa “selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan”. berpendapat sangat setuju sebanyak 41%, dan setuju sebanyak 59%.

Berdasarkan hasil pada tabel 36,37, Skor tertinggi berada pada tabel 36 yang artinya “selalu berpenampilan yang baik di kantor”. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kualitas personel sebagai berikut:

Total skor pada setiap pernyataan

Jumlah pernyataan

$$= \frac{185+181}{2}$$

2

$$=183$$

Tabel 4.38 Skor Total dan Rata-rata Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor total Indikator	Rata-Rata Indikator
Kualitas kerja			
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	184	162
2	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur	140	
Kuantitas kerja			
3	Saya memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat	140	155
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	170	
Pengetahuan pekerjaan			
5	Saya memahami pekerjaan yang dikerjakan	176	174
6	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	172	
Kreativitas			
7	Tindakan-tindakan kreatif untuk menyelesaikan persoalan yang ada	165	167,5
8	Pegawai memiliki gagasan-gagasan yang terkait dengan pekerjaan	170	
Kerjasama			
9	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik	182	183,5
10	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	185	
Inisiatif			
11	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas	174	176
12	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan	178	
Ketertanggung			
13	Saya mempunyai kemampuan dalam menjelaskan pekerjaan yang dilakukan	176	161,5
14	Memiliki ketertanggung pekerjaan dengan orang lain	147	
Kualitas personel			
15	Saya selalu berpenampilan yang baik di kantor	185	183
16	Saya selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan	181	

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2019

Dari tabel di atas rata-rata tertinggi ada pada indikator Kinerja sebesar 183,5. Dimana pernyataan 1 mengenai “dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik” dengan skor total 182, pernyataan 2 mengenai “mampu bekerjasama dengan rekan kerja”. Dengan skor total 185. Sedangkan rata-rata terkecil ada pada indikator kinerja kuantitas kerja sebesar 155, dimana pernyataan 1 mengenai “memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat”. Dengan skor total 140, pernyataan 2 mengenai “menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai”. Dengan skor total 170.

Maka dapat disimpulkan nilai terbesar jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai yaitu berada pada indikator kerjasama dengan pertanyaan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja. Sedangkan nilai terkecil jawaban responden mengenai Kinerja pegawai yaitu berada pada indikator Kuantitas kerja dengan pertanyaan saya memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat dan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS Versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu Kinerja pegawai. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.39 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
N	Valid	41
	Missing	0
Mean		68,41
Std. Error of Mean		,660
Median		67,00
Mode		66 ^a
Std. Deviation		4,225
Variance		17,849
Skewness		1,630
Std. Error of Skewness		,369
Kurtosis		1,912
Std. Error of Kurtosis		,724
Range		16
Minimum		63
Maximum		79
Sum		2805

Sumber : Output SPSS 23

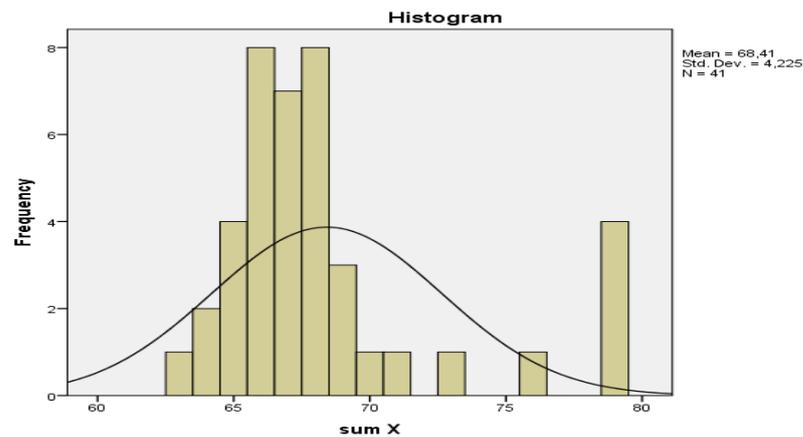
Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 68,41 dengan range 18 dan total skor sebesar 2805. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{\text{skor terendah} \sum \text{item pernyataan} + \text{skor tertinggi} \sum \text{item pernyataan}}{2}$$

Sumber : Azwar (2013)

$$\text{Skor Teoritik } X = \frac{1(6) + 5(6)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 68,41 dan skor rata-rata teoritis sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.6

Histogram Kinerja Pegawai

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat ada 41 orang pegawai sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 63, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 79 dan nilai rata-rata responden 68,41. Nilai 68 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 8 responden. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja pegawai cenderung berdistribusi normal.

4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Suatu korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, penulis melakukan analisis koefisien korelasi Rank Spearman antara 2 variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.40 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Motivasi kerja	Kinerja pegawai
Spearman's rho	Motivasi kerja	Correlation Coefficient	1,000	,576
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	41	41
	Kinerja pegawai	Correlation Coefficient	,576	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya Rank Spearman $r = 0,576$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor mempunyai hubungan yang sedang. Kemudian, nilai $r = 0,576 > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar variabel kinerja pegawai. Selain itu, hal ini berarti H_0 ditolak yang artinya keterkaitan motivasi kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan Rank Spearman bahwa nilai korelasi $r = 0,576$. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,576)^2 \times 100\%$$

$$KD = 33,17\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $(r)^2 = 33,17\%$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 33,17%, sedangkan sisanya 66,83% dijelaskan oleh faktor lain diluar motivasi kerja yaitu Budaya Organisasi, Displin Kerja, Gaya Kepimpinan, Kepuasan, pelayanan, dan sarana prasarana kantor

4.3.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Pengujian selanjutnya yaitu uji hipotensis koefisien korelasi yang berfungsi untuk melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Maka hasil uji koefisien korelasi:

1. Hipotensis statistik

$H_0 : \rho < 0$ = artinya tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

$H_a : \rho > 0$ = artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor

2. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 41 - 2 = 39$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} 1,685$.

3. Menentukan t_{hitung}

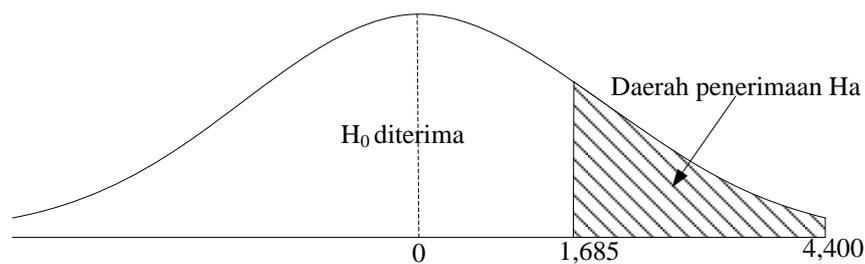
$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

$$t_h = 0,576 \frac{\sqrt{41-2}}{1-(0,576)^2}$$

$$t_h = 0,576 \frac{58,364}{1-0,331776}$$

$$t_h = 4,400$$

4. Kurva



Gambar 4.7

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,400 > 1,685$) artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan has tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor :

1. Hasil Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata Indikator Motivasi kerja nilai terbesar berada di Indikator gaji yaitu dengan nilai 181,5 dan nilai terkecil berada di Indikator pekerjaan itu sendiri yaitu dengan nilai 153, Maka diketahui secara umum bahwa motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 63,27 sementara skor teoritik sebesar 48, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen motivasi kerja atau variabel X yaitu ($63,27 > 48$) jika secara teori hasilnya adalah baik;
2. Hasil Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata Indikator Kinerja Pegawai nilai terbesar berada di Indikator Kerjasama yaitu dengan nilai 183,5 dan nilai terkecil berada di Indikator Kuantitas kerja dengan nilai 155, Maka diketahui secara umum bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 68,41 sementara skor teoritik sebesar 48, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kinerja pegawai atau variabel Y yaitu ($68,41 > 48$) jika secara teori hasilnya adalah baik;
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Hal ini dilihat dari analisis berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $r = 0,576$. Artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor mempunyai hubungan yang sedang;
 - b. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $r^2 = 0,3317$ yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 33,17% (lemah) sedangkan sisanya 66,83% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar motivasi kerja yaitu Faktor Budaya Organisasi, Displin Kerja, Gaya Kepimpinan, Kepuasan, pelayanan, Komitmen kerja dan Sarana prasarana kantor.
 - c. Hasil uji hipotensis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, maka penulis akan

memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan kontribusi motivasi sebesar 33,17% maka penulis memberikan saran untuk diberikannya training motivasi (Achievement Motivasi Training atau MRT) agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Perlu adanya pemberian pekerjaan atau penempatan kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai.
3. Perlu adanya pemberian pelayanan yang cepat yang baik dalam melayani masyarakat sehingga masyarakat puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Dan diharapkan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan/Tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik agar target yang telah ditentukan dapat tercapai.
4. Diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan lagi motivasi kerja dan lebih tegas lagi dalam membuat peraturan maupun memberikan hukuman pada pegawai yang lalai dalam bekerja agar di tahun berikutnya dapat mengurangi adanya nilai kinerja karyawan yang menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Burso, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Dessler, Garry. (2011). *Human resources management*. 12th edition. United states: Pearson Education
- Hamili, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini Usman. (2009). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irham Fahmi. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Johana Eka Permanasari (2014). *Analisis Pengaruh Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur KaranganyarJawa Tengah*. Skripsi Semarang. Universitas Diponegoro.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan SDM*. Makassar: Rajawali Pers
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- L. Mathis Robert & John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management*. 13 Edition, United States Of America, South Western Cengage Learning.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Remaja Rosta Karya.
- M. Ma'ruf Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja
- Michael, Amstrong. (2012). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practive, Twelfth Edition England, Pearson Education*.

- M Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra wacana media.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Riyanto, Agus. 2017. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Bantul: Nuha Medika.
- Robert L, and Jackson. (2006). *Human Resource Management*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama
- Silaen, Sofan. (2017). *Pengantar Statistika Sosial*. Inmedia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suyonto,Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suprianto. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki press.
- Stone, Raymond J. (2011). *Human Resource Manajement*, Seventh Edition, Australia: Jonh Willey&sons Australia, Ltd
- Umar, Husein. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi danTesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirasan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasil Penelitian Terdahulu:

- Seftiani, Dewi.(2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Eduktif Universitas Pakuan*. Skripsi.Bogor. Universitas Pakuan
- Maulida, Desta Ambar 2018). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor*. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan
- Pratiwi, Hermi Novitasari. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Arfindo Bersinar*. Skripsi. Bogor. Universitas Pakuan

Jurnal:

Agung Prihantoro. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Dispin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Semarang, Vol. 8 No.2.

Ningsih,S. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. KAO Indonesia*. Universitas Pakuan Bogor. ISSN:2502-5678. Tersedia di [Http://Jounal.Unpak.ac.id](http://Jounal.Unpak.ac.id)

Nurlita,Suarga. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar. ISSN Print: 2597-4661. ISSN Online: 2621-9476 tersedia di [Http://Journal.Uin-Alauddin.ac.id/index/php/idaarah/article/view/5152](http://Journal.Uin-Alauddin.ac.id/index/php/idaarah/article/view/5152)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Frenika Oktaviani
Alamat : Jl. Raya Ciapus Kp. Cipadung RT 02/11 Desa
Sukaesmi Kec. Tamansari Kab. Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 18 Oktober 1997
Umur : 22 th
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Pasirangsana 01
- SMP : SMP Negeri 2 Tamansari
- SMA : SMK YZA 4 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
KECAMATAN CIJERUK

Jl. K.H. Halimi No. 4 Ds. Cipelang Telp./Fax. (0251) 8212375

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.8/547 - Sekrt

Dengan ini Camat Cijeruk menerangkan bahwa :

N a m a : FRENKA OKTAVIANI
N P M : 0211 15 343
Jurusan/Fakultas : Managemen/Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Telah melaksanakan penelitian sebagai bahan penyusunan Tugas Akhir Perkuliahan yang bertempat di Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor, dengan judul :

***HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA KECAMATAN CIJERUK KABUPATEN BOGOR***

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cijeruk, Mei 2019

A.n Camat Cijeruk

Sekcam,



R.E. IRWAN SOMANTRI, S.STP

NIP. 197807301997111001

KUESIONER PENELITIAN

“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor”.

Paduan Responden

- Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
- Berikan tanda ceklis (√) pada pernyataan yang dianggap paling benar dialami oleh Bapak/Ibu
- Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk yang ada

Identitas Responden

- A. Nama :
B. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
C. Pendidikan terakhir :
D. Usia :

20-30 tahun	
31-40 tahun	
41-50 tahun	
>50 tahun	

Petunjuk pengisian kuesioner

Berikan tanda ceklis pada pernyataan yang Bapak/Ibu anggap paling tepat

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (Skor 5)
S = Setuju (Skor 4)
KS = Kurang Setuju (Skor 3)
TS = Tidak Setuju (Skor 2)
STS = Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Kuisisioner Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Faktor Instrinsik					
	Prestasi					
1.	Saya dalam bekerja dapat menunjukkan prestasi kerja					
2.	Saya bangga bekerja di perusahaan ini, karena perusahaan menghargai apa yang telah saya capai					
	Pengakuan					
3.	Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan					
	Tanggung jawab					
4.	Saya dalam bekerja penuh tanggung jawab					
5.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
	Kesempatan untuk maju					
6.	Pendidikan dan pelatihan yang saya ikuti menunjang pengembangan diri					
7.	Saya merasa pengembangan karir adalah hal penting					
	Pekerjaan itu sendiri					
8.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian					
	Faktor Ekstrinsik					
	Kondisi kerja fisik					
9.	Sarana dan prasarana di kantor ini dapat mendukung aktifitas kerja					
10.	Lingkungan kerja sangat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan					
	Hubungan antar pribadi					
11.	Hubungan antar pribadi pegawai terjalin dengan baik					
	Kebijakan administrasi					
12.	Kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan menyebabkan semangat dalam bekerja					
13.	Sistem administrasi dan manajemen di perusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi pegawai					
	Pengawasan					
14.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan berlebihan dalam pelaksanaan pekerjaan					
	Gaji/upah					
15.	Penambahan gaji dapat memotivasi untuk bekerja					
16.	Upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pelaturan pemerintah					

Kuisiener Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan					
2.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
	Kuantitas Kerja					
3.	Saya Memberikan pelayanan cepat kepada masyarakat					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai					
	Pengetahuan pekerjaan					
5.	Saya memahami pekerjaan yang dikerjakan					
6.	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kreativitas					
7.	Tindakan-tindakan kreatif untuk menyelesaikan persoalan yang ada					
8.	Pegawai memiliki Gagasan-gagasan yang terkait dengan pekerjaan					
	Kerjasama					
9.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik					
10.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
	Inisiatif					
11.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas					
12.	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan					
	Ketergantungan					
13.	Saya mempunyai kemampuan dalam menjelaskan pekerjaan yang dilakukan					
14.	Memiliki ketergantungan pekerjaan dengan orang lain					
	Kualitas Personel					
15.	Saya selalu berpenampilan yang baik di kantor					
16.	Saya selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan					

		Correlations																								Total
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	Total
x1	Pearson Correlation	1	.722	.450	-.045	.408	.295	-.120	.295	.791	-.045	.032	.227	.234	.102	.032	.000	.055	.351	.000	.000	.055	.255	.055	.531	
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.812	.025	.114	.527	.114	.000	.812	.866	.227	.214	.591	.866	1.000	.775	.055	.057	1.000	1.000	.775	.174	.775	.003
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.722	1	.416	.000	.236	.236	-.069	.236	.929	.000	-.056	.263	.283	.177	-.056	-.126	.094	.331	.324	.063	-.126	.094	.221	.094	.504
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	1.000	.210	.210	.716	.210	.000	1.000	.770	.161	.129	.350	.770	.505	.619	.074	.081	.740	.505	.619	.241	.619	.005
	N			30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.450	.416	1	.123	.123	.490	-.072	.490	.432	.123	.029	.478	.484	.184	.029	.164	.098	.933	.274	-.033	.164	.098	.230	.098	.637
	Sig. (2-tailed)	.013	.022		.519	.519	.006	.705	.006	.017	.519	.879	.008	.007	.331	.879	.385	.605	.000	.143	.863	.385	.605	.222	.605	.000
	N				30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	-.045	.000	.123	1	.259	-.111	.850	-.111	-.023	1.000	-.194	-.062	-.095	-.167	-.184	-.149	-.089	.089	-.095	.149	-.149	-.089	.364	-.089	.126
	Sig. (2-tailed)	.812	1.000	.519		.167	.559	.000	.559	.904	.000	.331	.745	.616	.379	.331	.432	.640	.640	.616	.432	.432	.640	.048	.640	.508
	N					30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	.408	.236	.123	.259	1	.259	.196	.259	.438	.259	.342	-.062	.095	.389	.342	.149	.356	.089	.286	-.149	.149	.356	.104	-.089	.491
	Sig. (2-tailed)	.025	.210	.519	.167		.167	.299	.167	.015	.167	.065	.745	.616	.034	.065	.432	.053	.640	.125	.432	.432	.053	.584	.640	.006
	N						30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.295	.236	.490	-.111	.259	1	-.131	1.000	.323	-.111	.473	-.062	.954	.667	.473	.298	.356	.423	.573	.000	.298	.356	.234	-.312	.834
	Sig. (2-tailed)	.114	.210	.006	.559	.167		.491	.000	.082	.559	.008	.745	.000	.000	.008	.110	.053	.020	.001	1.000	.110	.053	.213	.093	.000
	N							30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7	Pearson Correlation	-.120	-.069	-.072	.850	.196	-.131	1	-.131	-.095	.850	.015	-.073	-.112	-.196	.015	-.175	-.105	-.092	-.056	.351	-.175	-.105	.352	-.105	.094
	Sig. (2-tailed)	.527	.716	.705	.000	.299	.491		.491	.618	.000	.935	.702	.555	.299	.935	.354	.581	.630	.768	.057	.354	.581	.056	.581	.621
	N								30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8	Pearson Correlation	.295	.236	.490	-.111	.259	1.000	-.131	1	.323	-.111	.473	-.062	.954	.667	.473	.298	.356	.423	.573	.000	.298	.356	.234	-.312	.834
	Sig. (2-tailed)	.114	.210	.006	.559	.167	.000	.491		.082	.559	.008	.745	.000	.000	.008	.110	.053	.020	.001	1.000	.110	.053	.213	.093	.000
	N								30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x9	Pearson Correlation	.791	.929	.432	-.023	.438	.323	-.095	.323	1	-.023	.071	.244	.257	.311	.071	.031	.074	.342	.337	.031	.031	.074	.238	.074	.595
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.904	.015	.082	.618	.082		.904	.710	.194	.170	.094	.710	.871	.698	.064	.069	.871	.871	.698	.206	.698	.001
	N										30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x10	Pearson Correlation	-.045	.000	.123	1.000	.259	-.111	.850	-.111	-.023	1	-.184	-.062	-.095	-.167	-.184	-.149	-.089	.089	-.095	.149	-.149	-.089	.364	-.089	.126
	Sig. (2-tailed)	.812	1.000	.519	.000	.167	.559	.000	.559	.904		.331	.745	.616	.379	.331	.432	.640	.640	.616	.432	.432	.640	.048	.640	.508
	N										30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x11	Pearson Correlation	.032	-.056	.029	-.184	.342	.473	.015	.473	.071	-.184	1	-.102	.384	.512	1.000	.388	.484	-.011	.564	-.035	.388	.484	.172	-.147	.570
	Sig. (2-tailed)	.866	.770	.879	.331	.065	.008	.935	.008	.710	.331		.590	.036	.004	0.000	.034	.007	.956	.001	.853	.034	.007	.363	.437	.001
	N											30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x12	Pearson Correlation	.227	.263	.478	-.062	-.062	-.062	-.073	-.062	.244	-.062	-.102	1	-.053	-.093	-.102	-.083	-.050	.422	.053	-.083	-.083	-.050	.058	.695	.121
	Sig. (2-tailed)	.227	.161	.008	.745	.745	.745	.702	.745	.194	.745	.590		.780	.626	.590	.663	.795	.020	.780	.663	.663	.795	.761	.000	.525
	N												30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x13	Pearson Correlation	.234	.283	.484	-.095	.095	.954	-.112	.954	.257	-.095	.384	-.053	1	.573	.384	.179	.383	.421	.574	.026	.179	.383	.224	-.306	.775
	Sig. (2-tailed)	.214	.129	.007	.616	.616	.000	.565	.000	.170	.616	.036	.780		.001	.036	.343	.037	.021	.001	.893	.343	.037	.235	.100	.000
	N													30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x14	Pearson Correlation	-.102	-.177	-.184	-.167	.389	.667	-.196	.667	.311	-.167	.512	-.093	.573	.1	.512	.447	.200	.134	.429	-.224	.447	.200	.156	-.134	.617
	Sig. (2-tailed)	.591	.350	.331	.379	.034	.000	.299	.000	.094	.379	.004	.626	.001		.004	.013	.288	.481	.018	.235	.013	.288	.410	.481	.000
	N														30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x15	Pearson Correlation	.032	-.056	.029	-.184	.342	.473	.015	.473	.071	-.184	1.000	-.102	.384	.512	1	.388	.484	-.011	.564	-.035	.388	.484	.172	-.147	.570
	Sig. (2-tailed)	.866	.770	.879	.331	.065	.008	.935	.008	.710	.331	.000	.590	.036	.004		.034	.007	.956	.001	.853	.034	.007	.363	.437	.001
	N												30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x16	Pearson Correlation	.000	-.126	.164	-.149	.149	.298	-.175	.298	.031	-.149	.388	-.083	.179	.447	.388	1	-.120	.120	-.026	.200	1.000	-.120	-.070	-.120	.309
	Sig. (2-tailed)	1.000	.505	.385	.432	.432	.110	.354	.110	.871	.432	.034	.663	.343	.013	.034		.529	.529	.893	.289	0.000	.529	.714	.529	.096
	N																30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x17	Pearson Correlation	.055	.094	.098	-.089	.356	.356	-.105	.356	.074	-.089	.484	-.050	.383	.200	.484	-.120	1.000	.071	.536	-.120	1.000	.083	-.071	.421	
	Sig. (2-tailed)	.775	.619	.605	.640	.053	.053	.581	.053	.698	.640	.007	.795	.037	.288	.007	.529		.708	.002	.529	.529	0.000	.661	.708	.020
	N																	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x18	Pearson Correlation	.355	.331	.933	.089	.089	.423	-.092	.423	.342	.089	-.011	.422	.421	.134	-.011	.120	.071	1	.153	-.060	.120	.071	.073	.071	.526
	Sig. (2-tailed)	.055	.074	.000	.640	.640	.020	.630	.020	.064	.640	.956	.020	.021	.481	.956	.529	.708		.419	.754	.529	.708	.701	.708	.003
	N																			30	30	30	30	30	30	30
x19	Pearson Correlation	.351	.324	.274	-.095	.286	.573	-.056	.573	.337	-.095	.564	.053	.574	.429	.564	-.026	.536	.153	1	-.026	-.026	.536	.581	.677	.708
	Sig. (2-tailed)	.057	.081	.143	.616	.125	.001	.768	.001	.069	.616	.001	.780	.001	.018	.001	.893	.002	.419		.893	.893	.002	.001	.688	.000
	N																				30	30	30	30	30	30
x20	Pearson Correlation	.000	.063	-.033	.149	-.149	.000	.351	.000	.031	.149	-.035	-.083	.026	-.224	-.035	-.200	-.120	-.060	-.026	1	-.200	-.120	.140	-.120	.052
	Sig. (2-tailed)	1.000	.740	.863	.432																					

Lampiran 3. Uji Validasi Kinerja Pegawai

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	SUMY
1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	106
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	100
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	101
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	99
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	104
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	97
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	96
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	95
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	95
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	98
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	95
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	97
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	99
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	96
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	102
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	102
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	103
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	104
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	100
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	100
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	102
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	101
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	106
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	100
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	97
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	98
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	100

		Correlations																								TOTAL		
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24			
y1	Pearson Correlation	1	.926*	.693*	.347	.253	.236	-.277	-.131	-.189	.000	-.189	.000	.000	-.126	-.236	.309	.000	.111	-.055	-.126	.108	.253	-.069	-.131	.421*		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.061	.177	.210	.138	.489	.317	1.000	.317	1.000	1.000	.505	.210	.097	1.000	.558	.772	.505	.569	.177	.716	.489	.020		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y2	Pearson Correlation	.926*	1	.757*	.385	.293	.267	-.257	-.122	-.175	-.175	-.145	-.145	-.145	-.098	-.218	.206	.036	-.017	-.034	-.098	.022	.293	-.043	-.122	.368*		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.036	.116	.154	.171	.522	.355	.443	.355	.443	.443	.608	.247	.274	.849	.928	.858	.608	.907	.116	.822	.522	.045		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y3	Pearson Correlation	.693*	.757*	1	.429	.539*	.302	-.237	-.112	-.161	-.302	-.161	-.302	-.113	-.270	-.201	.099	-.113	.024	-.012	-.270	.046	.337	.207	.308	.336		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.018	.002	.105	.208	.556	.395	.105	.395	.105	.552	.150	.287	.604	.552	.901	.951	.150	.809	.069	.272	.098	.069		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y4	Pearson Correlation	.347	.385	.429	1	.614*	.523*	-.154	-.073	-.105	.049	.288	.049	.049	-.175	-.131	.171	-.196	-.216	-.123	-.175	-.120	.088	-.154	-.073	.263*		
	Sig. (2-tailed)	.061	.036	.018		.000	.003	.417	.702	.581	.797	.122	.797	.797	.354	.491	.366	.299	.251	.519	.354	.527	.645	.417	.702	.160		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y5	Pearson Correlation	.253	.293	.539*	.614*	1	.447*	.088	-.083	-.120	.000	-.120	.000	-.224	.040	-.149	.098	.000	-.035	-.140	.040	.000	.280	.351	.415*	.402*		
	Sig. (2-tailed)	.177	.116	.002	.000		.013	.645	.663	.529	1.000	.529	1.000	.235	.834	.432	.608	1.000	.853	.608	.834	1.000	.134	.057	.023	.028		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y6	Pearson Correlation	.236	.267	.302	.523*	.447*	1	.196	.557*	.356	.111	.356	.111	.111	-.149	-.111	.024	-.167	-.184	-.104	-.149	.068	.149	-.131	-.062	.367*		
	Sig. (2-tailed)	.210	.154	.105	.003	.013		.299	.001	.053	.559	.053	.559	.559	.559	.432	.559	.899	.379	.331	.584	.432	.721	.432	.491	.745	.046	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y7	Pearson Correlation	-.277	-.257	-.237	-.154	.088	.196	1	.473*	.681*	.294	.288	.294	.539*	.351	.523*	-.043	.539	.015	-.123	.351	.180	.351	.180	.351	.073	.531*	
	Sig. (2-tailed)	.138	.171	.208	.417	.645	.299		.008	.000	.115	.122	.115	.002	.057	.003	.822	.002	.935	.519	.057	.341	.057	.020	.702	.003		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y8	Pearson Correlation	-.131	-.122	-.112	-.073	-.083	.557*	.473*	1	.695*	.371*	.695*	.371*	.371*	-.083	-.062	-.122	-.093	-.102	-.058	-.083	-.057	-.083	-.073	-.034	.223*		
	Sig. (2-tailed)	.489	.522	.556	.702	.663	.001	.008		.000	.043	.000	.043	.043	.663	.745	.522	.626	.590	.761	.663	.765	.663	.702	.856	.236		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y9	Pearson Correlation	-.189	-.175	-.161	-.105	-.120	.356	.681*	.695*	1	.200	.464*	.200	.535*	.239	.356	-.175	.200	-.147	-.083	.239	.123	.239	.288	-.050	.402*		
	Sig. (2-tailed)	.317	.355	.395	.581	.529	.053	.000	.000		.288	.010	.288	.002	.203	.053	.355	.288	.437	.661	.203	.518	.203	.122	.795	.028		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y10	Pearson Correlation	.000	-.145	-.302	.049	.000	.111	.294	.371*	.200	1	.535*	1.000*	.375*	.224	-.167	.400*	.167	.118	-.351	.224	.102	.000	.049	-.093	.449*		
	Sig. (2-tailed)	1.000	.443	.105	.797	1.000	.559	.115	.043	.288		.002	.000	.041	.235	.379	.028	.379	.534	.057	.235	.591	1.000	.797	.626	.013		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y11	Pearson Correlation	-.189	-.175	-.161	.288	-.120	.356	.288	.695*	.464*	.535*	1	.535*	.535*	-.120	-.089	.117	-.134	-.147	-.083	-.120	-.286	-.120	-.105	-.050	.200		
	Sig. (2-tailed)	.317	.355	.395	.122	.529	.053	.122	.000	.010	.002		.002	.002	.529	.640	.539	.481	.437	.661	.529	.125	.529	.581	.795	.290		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y12	Pearson Correlation	.000	-.145	-.302	.049	.000	.111	.294	.371*	.200	1.000*	.535*	1	.375*	.224	-.167	.400*	.167	.118	-.351	.224	.102	.000	.049	-.093	.449*		
	Sig. (2-tailed)	1.000	.443	.105	.797	1.000	.559	.115	.043	.288	.000	.002		.041	.235	.379	.028	.379	.534	.057	.235	.591	1.000	.797	.626	.013		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y13	Pearson Correlation	.000	-.145	-.113	.049	-.224	.111	.539*	.371*	.535*	.375*	.535*	.375*	1	.000	.389	.036	.375*	-.079	-.156	.000	.102	.000	.049	-.093	.399*		
	Sig. (2-tailed)	1.000	.443	.552	.797	.235	.559	.002	.043	.002	.041	.002	.041		1.000	.034	.849	.041	.679	.410	1.000	.591	1.000	.797	.626	.029		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y14	Pearson Correlation	-.126	-.098	-.270	-.175	.040	-.149	.351	-.083	.239	.224	-.120	.224	.000	1	.447*	.098	.671*	-.035	.070	1.000*	.411*	.280	.351	-.083	.510*		
	Sig. (2-tailed)	.505	.608	.150	.354	.834	.432	.057	.663	.203	.235	.529	.235	1.000		.013	.608	.000	.853	.714	0.000	.024	.134	.057	.663	.004		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y15	Pearson Correlation	-.236	-.218	-.201	-.131	-.149	-.111	.523*	-.062	.356	-.167	-.089	-.167	.389	.447*	1	-.218	.667*	-.184	-.104	.447*	.408	.149	.196	-.062	.266*		
	Sig. (2-tailed)	.210	.247	.287	.491	.432	.559	.003	.745	.053	.379	.640	.379	.034	.013		.247	.000	.331	.584	.013	.025	.432	.299	.745	.156		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y16	Pearson Correlation	.309	.206	.099	.171	.098	.024	-.043	-.122	-.175	.400	.117	.400	.036	.098	-.218	1	.036	.499*	-.034	.098	.134	.098	-.043	-.122	.434*		
	Sig. (2-tailed)	.097	.274	.604	.366	.608	.899	.822	.522	.355	.028	.539	.028	.849	.608	.247		.849	.005	.858	.608	.481	.608	.822	.522	.017		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y17	Pearson Correlation	.000	.036	-.113	-.196	.000	-.167	.539*	-.093	.200	.167	-.134	.167	.375*	.671*	.667*	.036	1	-.079	-.156	.671*	.357	.224	.294	-.093	.525*		
	Sig. (2-tailed)	1.000	.849	.552	.299	1.000	.379	.002	.626	.288	.379	.481	.379	.041	.000	.000	.849		.679	.410	.000	.053	.235	.115	.626	.003		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y18	Pearson Correlation	.111	-.017	.024	-.216	-.035	-.184	.015	-.102	-.147	.118	-.147	.118	-.079	-.035	-.184	.499*	-.079	1	.197	-.035	-.048	.176	.015	-.102	.162		
	Sig. (2-tailed)	.558	.928	.901	.251	.853	.331	.935	.590	.437	.534	.437	.534	.679	.853	.331	.005	.679		.297	.853	.800	.352	.935	.590	.394		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
y19	Pearson Correlation	-.055	-.034	-.012	-.123	-.140	-.104	-.123	-.058	-.083	-.351	-.083	-.351	-.156														

1. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	61,50	18,948	,509	,886
x2	61,57	19,289	,448	,888
x3	62,07	18,961	,555	,884
x4	61,80	20,166	,418	,889
x5	61,73	17,099	,807	,872
x6	61,70	16,976	,806	,872
x7	61,53	18,878	,537	,884
x8	61,67	19,333	,498	,886
x9	61,77	17,495	,749	,875
x10	61,70	19,252	,556	,884
x11	61,67	19,471	,460	,887
x12	61,83	20,282	,463	,888
x13	62,03	19,206	,436	,889
x14	62,07	17,582	,699	,877
x15	61,83	20,282	,463	,888
x16	62,03	19,964	,322	,892

Sumber Output SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	16

Sumber: Output SPSS 23

2. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	61,70	8,148	,227	,741
y2	61,73	8,340	,164	,747
y3	61,87	8,395	,209	,740
y4	61,93	8,547	,201	,740
y5	61,90	7,955	,474	,719
y6	61,97	8,447	,330	,732
y7	61,83	7,868	,423	,721
y8	61,83	7,868	,423	,721
y9	61,83	8,213	,266	,736
y10	61,87	7,775	,511	,714
y11	61,73	8,064	,271	,736
y12	61,83	7,661	,521	,711
y13	61,87	7,775	,511	,714
y14	62,83	7,454	,304	,741
y15	61,87	7,982	,408	,723
y16	61,90	8,231	,327	,730

Sumber: Output SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	16

Sumber: Output SPSS 23

Lampiran 4 Motivasi Kerja

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	XsUM
1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	60
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	5	4	59
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	61
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	2	5	5	68
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	60
6	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	71
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	5	59
8	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	5	4	63
9	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	58
10	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	4	62
11	4	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	5	4	59
12	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	64
13	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	60
14	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	66
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	5	63
16	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	67
17	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	61
18	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	68
19	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	64
20	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	5	4	57
21	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	65
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	65
23	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	70
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	64
25	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	5	4	60
26	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	63
27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	68
28	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	61
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	66
30	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	60
31	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	59
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	63
33	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	60
34	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	68
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	65
36	4	4	3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	5	62
37	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	66
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	67
39	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	64
40	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	5	5	65
41	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	63

Lampiran 5. Kinerja Pegawai

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	SUMY
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	65
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	67
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	66
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	65
6	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	68
7	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	66
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	66
9	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	64
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	70
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	79
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	66
14	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	73
15	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	71
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	69
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	69
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	68
19	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	68
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	65
21	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	68
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	65
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	68
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	67
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
26	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	67
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	66
29	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	66
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	66
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	67
33	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	64
34	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	67
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	68
37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	67
38	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	69
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	76
41	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	67