



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh
Achmad Syahroni
021115422

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2022

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA BOGOR**

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line, representing the signature of Prof. Dr. Yohanes Indrayono.

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Senin, tanggal 4 Juli 2022

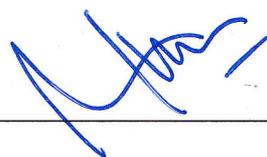
Achmad Syahroni

021115422

Menyetujui

Ketua Sidang

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



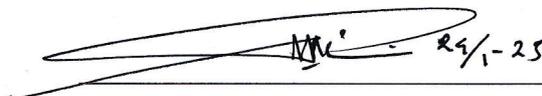
Ketua Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE.,MSi.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, SE.,MM.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Syahroni

NPM : 021115422

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas
Lingkungan Hidup Kota Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2022



ACHMAD SYAHRONI

0211 15 422

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, tahun 2022**

Hak Cipta dilindungi 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 Dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

ACHMAD SYAHRONI. 021115422. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Motivasi Hidup Kota Bogor. Pembimbing: DEWI ATIKA dan ANGKA PRIATNA. 2022.

Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan yaitu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan dituntut untuk memperhatikan kondisi motivasi kerja yang ada di perusahaan tersebut agar pada kinerja pegawainya tidak menurun, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan konveksi yang beralamat di Jl. Paledang No.43, RT.01/RW.02, Paledang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16122. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif korelasional yang berfungsi sebagai penganalisis data yang telah dikumpulkan. Teknik penelitiannya menggunakan kuantitatif dan kualitatif serta metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi rank spearman, dan uji hipotesis koefisien korelasi. Dengan responden 68 orang dengan cara pengumpulan data melalui kuesioner, observasi. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan dari hasil analisis Koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,689$. Berarti bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan kuat yang artinya kondisi motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $10,6577 > 1,66196$ maka tolak H_0 dan terima H_a . Yang berarti adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor*”. guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pakuan.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bimbingan, bantuan bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Keluarga Tercinta, yaitu Bapak Ukan Sukanta, Ibu Dewi Sri Yuliana dan Adik tercinta Suci Rahmawati yang telah memberikan dukungan, baik itu secara materi dan non materi, memberikan kasih sayang, semangat, dan selalu mendoakan peneliti sehingga peneliti bisa dimudahkan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, SPI., MSI. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Dewi Atika SE.,MSi. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Bapak Angka Priatna SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Kepada Hazarani Sari, Edwin, Andri, Topik, Rayendra, Ramadhan Wiharta, Ramadhan Febri, Rizwan, Rizki Rinaldi dan Ryandi yang selalu memberi saya motivasi juga dukungan serta hiburan saat penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Muhamad Haris, Bapak Dani Ramdhani, Bapak Rusdiyanto Lubis, Bapak Sujiyanto dan Ibu Arina selaku pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor yang membantu dan memberikan dukungan penulis saat proses penyusunan skripsi ini.

11. Teman-teman kelas K Manajemen dan kelas ekstensi Manajemen angkatan 2015, teman-teman konsentrasi MSDM dan semua pihak yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan banyak masukan serta saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala bentuk kritik dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Juli 2022

Penulis

Achmad Syahroni

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HAK CIPTA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI . Error! Bookmark not defined.	
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Motivasi Kerja	15
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.2.2 Aspek Motivasi Kerja	16
2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	17
2.2.4 Teori Motivasi	18
2.2.5 Indikator Motivasi	20
2.3 Kinerja	22
2.3.1. Pengertian Kinerja	22
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.3.4 Indikator Kinerja	26
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	27
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	27
2.4.2 Kerangka Pemikiran	31

2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	33
3.2.1 Objek Penelitian	33
3.2.2 Unit Analisis	33
3.2.3 Lokasi Penelitian	33
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
3.3.1 Jenis Penelitian	34
3.3.2 Sumber Data Penelitian	34
3.4 Operasionalisasi Variabel	34
3.5. Metode Penarikan Sampel	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	35
3.7. Uji Kalibrasi Instrumen	37
3.7.1. Uji Validitas	37
3.7.2. Uji Reliabilitas	40
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor	45
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor	45
4.1.3 Struktur Organisasi	46
4.1.4 Uraian Tugas	46
4.1.5 Profil Responden	47
4.2 Pembahasan	50
4.2.1 Motivasi kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor	50
4.2.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.	61
4.2.3 Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Simpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81
LAMPIRAN	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	27
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis Korelasi.....	39

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai	2
Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor Periode 2019-2020.....	3
Tabel 1.3 Target dan Realiasi Hasil Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor	3
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Pegawai Jabatan PNS Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor Periode 2019-2020.....	3
Tabel 1.5 Rekapitulasi Rata-rata Penilaian kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor Periode 2019-2020.....	5
Tabel 1.6 Standar Nilai Kinerja Pegawai	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 3.2 Skala Likert.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Koding Motivasi Kerja (X)

Lampiran 3. Koding Kinerja Pegawai (Y)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan semua itu membutuhkan sumber daya (pegawai) dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi semakin meningkat. Menurut Mangkunegara (2016), Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian Sumber Daya Manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Sumber Daya Manusia biasanya dikelola oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan perusahaan atau institusi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan dengan suatu manajemen tertentu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, Pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja Pegawai dalam suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur suatu keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin baik kinerja Pegawai dalam perusahaan, berarti target pencapaian dan laba perusahaan akan meningkat. Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mengukur variabel kinerja Pegawai dibutuhkan sebuah indikator. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018), indikator dari kinerja tersebut adalah Kualitas, kuantitas, Efektivitas waktu, dan kemandirian. Maksud dari indikator tersebut adalah kuantitas sebagai pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang

dihasilkan. Indikator kualitas adalah seberapa baik atau buruk kinerja Pegawai tersebut berdasarkan hasil kerja dan penilaian kinerja Pegawai.

Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan pegawai terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat dari pada usaha peningkatan kebutuhan hidup mereka dan organisasi. Pemberian motivasi ini dapat memberi efek positif dalam pelaksanaan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Hasibuan (2016).

Tuntutan akan kinerja Pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan atau organisasi instansi yang sukses tidak lepas dari kinerja pegawai yang bekerja pada perusahaan/instansi tersebut. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor (DLH) merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang lingkungan hidup mulai dari menata kota menjadi lebih ramah lingkungan, menjaga kebersihan kota, dan menjaga ke asrian kota, khususnya di kota Bogor.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti, dengan Motivasi Kerja pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor yang menurun dari beberapa tahun terakhir ini. Hal ini dikarenakan adanya pergantian peraturan dan pergantian kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor. Salah satu faktor yang menyebabkan motivasi kerja menurun adalah pemimpin yang terlalu otoriter dan target yang terus naik.

Oleh karena itu, pegawai menyebutkan bahwa mereka merasa kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pra-survey penelitian kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor sebanyak 30 responden dari total keseluruhan pegawai dengan jabatan PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor yaitu sebanyak 68 pegawai. Untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Pegawai tersebut. Pada tabel berikut adalah hasil kuisisioner pra-surveynya:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

No.	Faktor-Faktor	Skor		Jumlah Responden	Persentase (%)	
		S	TS		S	TS
1.	Kebutuhan akan berprestasi (suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.)	24	6	30	80	20
2.	Kebutuhan afiliasi (dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain)	20	10	30	60	40
3.	Kebutuhan akan kompetensi (dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.)	28	2	30	93	7
4.	Kebutuhan akan kekuasaan (dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi)	26	4	30	86	14

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan data di atas dengan menyebarkan kuisioner pra-survey terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja maka dapat dilihat bahwa 93% menyatakan setuju bahwa faktor kebutuhan akan kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor. Dan sisanya mayoritas pegawai menyatakan setuju di faktor-faktor yang lainnya dapat di lihat bahwa persentase setuju diatas 50%. Hal ini ditandakan dengan menurunnya tingkat kehadiran pegawai di setiap bulannya di beberapa tahun terakhir ini, berikut data tingkat kehadiran pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor periode tahun 2019-2020.

**Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran
Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor Periode 2019-2020**

Bulan	Kehadiran 2019 (%)	Kehadiran 2020 (%)
Januari	95,01	95
Februari	95,56	93
Maret	95,04	91
April	94,08	86
Mei	93,84	86
Juni	94,8	82
Juli	94,32	83
Agustus	94,56	81
September	93,6	88
Oktober	94,8	87
November	94,32	87
Desember	92,64	86

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Dari data di atas dapat di lihat bahwa terjadi penurunan tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor pada tahun 2020, tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2020 mengalami fluktuasi di setiap bulannya, hal tersebut dipengaruhi juga oleh pandemi yang terjadi pada tahun 2020. Apabila di persentase kan tingkat penurunan kehadiran itu ada di 5% - 12%. Hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi hasil kerja dan target Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor. Berikut data target dan realisasi hasil kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

**Tabel 1.3 Target dan Realiasi Hasil Kerja
Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	
				2019	2020
1	Meningkatnya Kapasitas dan Peran Serta Stakeholder	Persentase Peningkatan Jumlah Masyarakat/Kelompok Masyarakat/Lembaga yang berperan aktif dalam Program Penyelamatan Lingkungan	2,7%	2,7%	2,7%
2	Meningkatnya Mitigasi Terhadap Perubahan Iklim	Persentase Penurunan Emisi GRK	3,92%	3,92%	3,40%
3	Terkendalinya Sumber-Sumber Pencemar Air	Indeks Kualitas Air	49,67 Poin	56,33 Poin	55,25 Poin
4	Terkendalinya sumber-sumber pencemar Udara	Indeks Kualitas Udara	85,9	80,09	78,09
5	Terkelolanya Sampah Mulai dari Sumbernya	Persentase Reduksi Sampah	6,4%	7,61%	7,21%
		Persentase Volume Sampah Terangkut ke TPA (%)	76%	77,20%	75,52%
6	Meningkatnya Konservasi Lingkungan Pada Kawasan Perlindungan Setempat (Kawasan Sekitar Mata Air, Kawasan Sempadan Sungai, Serta Kawasan Resapan Air)	Persentase Peningkatan Debit Air Pada Sumber Mata Air	10%	10 %	10%
7	Meningkatnya Konservasi Lingkungan di Kawasan Perlindungan Kehati, Kawasan Rawan Bencana dan Kawasan Pelestarian Alam	Luasan Kawasan Perlindungan Kehati, Kawasan Rawan Bencana dan Kawasan Pelestarian Alam yang di Konservasi	0,5 Ha	0,5 Ha	0,5 Ha

8	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Dinas Lingkungan Hidup	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup	3,2 poin	3,2 poin	3,2poin
9	Meningkatnya Pendayagunaan Data dan Informasi SDA dan Lingkungan Hidup Untuk Pengendalian Pembangunan	Persentase Data dan Informasi SDA dan LH yang di dapat di akses oleh Public secara Mudah dan Berkualitas	100%	100 %	100%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor, 2020

Dapat di lihat dari data di atas bahwa rata-rata realiasi yang tercapai di tahun 2020 mayoritas mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2019, penurunan tersebut di pengaruhi oleh kinerja pegawai yang menurun dan di pengaruhi oleh *pandemic* pula. Hal tersebut tentunya membuat Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor mendapatkan teguran dari pemerintah kota Bogor. Untuk memperkuat masalah yang telah di uraikan di atas maka saya lampirkan juga penilaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor periode 2019-2020 yang berjumlah 68 pegawai dengan jabatan PNS.

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Pegawai Jabatan PNS Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor Periode 2019-2020

Daftar Pegawai	Nilai Kerja Pegawai Tahun 2019	Nilai Kerja Pegawai Tahun 2020
1	80	70
2	80	70
3	80	71
4	80	75
5	85	72
6	79	77
7	85	75
8	80	75
9	75	77
10	85	73
11	88	76
12	72	75
13	85	65
14	85	75
15	80	76
16	75	77
17	78	75
18	80	75
19	82	78

Daftar Pegawai	Nilai Kerja Pegawai Tahun 2019	Nilai Kerja Pegawai Tahun 2020
20	75	75
21	77	65
22	78	78
23	76	76
24	72	75
25	81	70
26	75	73
27	83	75
28	80	80
29	80	85
30	76	80
31	76	75
32	80	76
33	80	75
34	75	78
35	72	75
36	85	74
37	82	75
38	69	77
39	75	70
40	73	75
41	80	75
42	81	67
43	73	65
44	82	68
45	73	75
46	80	75
47	72	78
48	72	75
49	87	80
50	83	76
51	76	80
52	76	75
53	80	76
54	80	75
55	75	78
56	72	75
57	85	74
58	82	75
59	69	77
60	75	70
61	73	75
62	80	75
63	81	67
64	73	65
65	82	68

Daftar Pegawai	Nilai Kerja Pegawai Tahun 2019	Nilai Kerja Pegawai Tahun 2020
66	73	75
67	80	75
68	72	78
TOTAL RATA-RATA	80	75

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor 2021

Berdasarkan data di atas penilaian kinerja PNS yang berjumlah 68 pegawai mengalami penurunan di tahun 2020. Hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Dan di bawah ini dapat dilihat juga nilai rata-rata rekapitulasi kinerja pegawai periode 2019-2020.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Rata-rata Penilaian kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor Periode 2019-2020

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Persentase Pencapaian (%)	Ket	Persentase Pencapaian (%)	Ket
1	Kualitas	80	Baik	71	Baik
2	Kuantitas	80	Baik	75	Cukup
3	Ketepatan Waktu	80	Baik	75	Cukup
4	Kemandirian	80	Baik	74	Baik
5	Efektivitas	75	Cukup	74	Cukup
Jumlah		395		368	
Rata-rata		80		75	

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor 2020

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa dari 68 orang karyawan disetiap tahunnya kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan.

Standar nilai kinerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor dilakukan setiap setahun sekali. Penilaian kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi. Dengan adanya penilaian kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor selalu mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi. Dibawah ini dapat dilihat nilai standar kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.6 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai	Kategori	Nilai Kerja Pegawai Tahun 2019	Nilai Kerja Pegawai Tahun 2020
1	91-100	Sangat Baik	0	0
2	76-90	Baik	45	22
3	65-75	Cukup	23	46
4	51-64	Kurang	0	0
5	0-50	Buruk	0	0

Sumber data: DLH Kota Bogor, 2021

Dari tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor mengalami penurunan, dari yang semula kinerja pegawai tahun 2019 kategorinya baik berubah menjadi cukup di tahun 2020.

Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat fokus dan tujuan dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor harus memperhatikan semua faktor-faktor demi kenyamanan para pegawainya. Penerapan motivasi kerja yang baik untuk pegawai agar kinerja pegawai dapat berkembang baik dan dapat bekerja dengan fokus dan nyaman agar dapat mencapai target perusahaan/instansi.

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang membahas mengenai Motivasi Kerja dan kinerja Pegawai yang dituangkan ke dalam penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BOGOR”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Menurunnya hasil penilaian kinerja pegawai negeri sipil atau PNS Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor pada tahun 2020
2. Hasil pra survey mengenai motivasi kerja, pemimpin di dalam lingkungan organisasi yaitu Dinas Lingkungan Hidup belum optimal dalam memberikan dorongan motivasi kepada pegawai.
3. Target dan realiasi hasil kerja yang menurun di tahun 2020.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil kota Bogor. Menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang ada di dalam instansi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor?

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, antara lain untuk :

1. Kegunaan Teoritik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai serta memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia khususnya.
2. Kegunaan Praktik, yaitu untuk membantu memecahkan masalah dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan sebagai sarana yang tepat guna melatih diri dalam bidang penelitian dan pengamatan, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi rekomendasi kepada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor agar bisa memberikan perusahaan berupa informasi tentang bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Penulis mengutip beberapa pendapat menurut para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

Menurut Herman (2017), sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut Keith (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai dan masyarakat

Menurut Dessler (2017), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani pegawai dengan melakukan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi fungsi MSDM”.

Menurut Noe (2018), “*Human Resources Management refers to the policies, practices and system that influence employees behavior, attitudes, and performance. “Human Resources management is the field involving the effective manajement of human resources as a key factor in helping organization adapt to environmental*

change” Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang melibatkan manajemen sumber daya manusia yang efektif sebagai faktor kunci dalam membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan mengatur, mengelola pegawai yang siap, mampu yang akan digerakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengikuti serangkaian hal-hal yang sudah diberlakukan dalam mencapai tujuan tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Human Resourch Planning*)
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujud nya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organization*)
Adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koodinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*)
Adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Adalah kegiatan pengendalian semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*)
Adalah proses peningkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan
7. Kompensasi (*Compensation*)
Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Adalah kegiatan untuk, memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Merupakan fungsi MSDM yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*Separation*)
Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Dessler (2017) “Manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, manajer menjalankan fungsi manajemen pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian”

Inilah tujuan fungsi manajemen menurut Wageman (2017):

1. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia

mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup berbagai masalah sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018) mengemukakan sebagai berikut:

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan azas *the right man it the right place and the right man on the right job*.
3. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat Undang – undang Perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.
10. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap, terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

2.1.4 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen yang disingkat dengan 6 M menurut Hasibuan (2018) antara lain:

1. *Man*
Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.
2. *Money*
Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.
3. *Method*

Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. *Machine*

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

5. *Material*

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.

6. *Market*

Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Dari uraian mengenai unsur-unsur manajemen tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keenam unsur manajemen tersebut sangat penting dan harus diperhatikan agar semuanya dapat bekerja secara efektif.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2017), Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (2019), Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong Pegawai untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2018).

Menurut Hasibuan (2017), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Stephen Robbins (2018), "*Refers to the process by which a person's efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal.* Mengacu pada proses di mana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan.

Menurut Schunk (2018), "*Motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained*". Motivasi adalah proses di mana aktivitas yang diarahkan pada tujuan dihasut dan dipertahankan.

Dari pengertian para ahli di atas, motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak pegawai dalam bekerja guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Motivasi bisa berupa materi ataupun non materi di dalam perusahaan motivasi diberikan berupa materi seperti pemberian insentif dan motivasi secara non materi berupa dukungan dari para pimpinan organisasi.

2.2.2 Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2017) aspek-aspek motivasi kerja Pegawai yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari Pegawai Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada Pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara Pegawai dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki Pegawai terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi Pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Robbins dan Judge (2018), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara Pegawai dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi kerja mencerminkan semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai untuk dapat bekerja sebagaimana mestinya.

2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b. Faktor Penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2017) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian (2017), motivasi seorang Pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,

- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.2.4 Teori Motivasi

Berikut ini beberapa teori mengenai motivasi dari para ahli, yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow (Edison, 2018), menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan. Menurut Abraham Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa aman.
- b. *Safety needs* atau *security needs*, yaitu kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini terelefsikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

- c. *Affection needs* atau love needs atau belonging needs, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa amannya.
 - d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
 - e. *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.
2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer (dalam Hamali 2018), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa, dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih flaksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya. Teori Aldefer ini menurut Daft (2010), merupakan pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustation- regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

3. Teori McClland (Edison, 2018)

Teori McClland menurut Gibson et.al. dalam Edison (2018:) menajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan jika kebutuhan seorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja

keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Fahmi (2019), teori dua faktor Herzberg yaitu dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu Motivation factors (intrinsik) dan Hygiene factor (ekstrinsik). Menurut teori ini yang dimaksud dengan Motivation faktor adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

Selanjutnya yang dikenal dengan *Hygiene factors* adalah bagaimana kondisi kerja, Motivasi Kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja. Kedua motivasi ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pihak yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi Hygiene. Teori dua faktor ini menyatakan apabila kepuasan kerja dan kinerja Pegawai terpenuhi dengan baik maka respon yang paling cepat bisa dirasakan pada perbaikan mutu kerja mereka nantinya. Menurut Herzberg yang termasuk dalam Hygiene faktor dan motivator faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1

Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Hygiene	Faktor Motivator
1. Kompensasi atau gaji (<i>salary</i>)	Pencapaian (<i>Achievement</i>)
2. Kondisi Kerja (<i>Working Condition</i>)	Pengakuan (<i>Recognition</i>)
3. Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Bertanggung jawab (<i>Responsibility</i>)
4. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (<i>Company and Administrative Policies</i>)	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it Self</i>)
5. Hubungan antar pribadi (<i>Interpersonal Relation</i>)	Mengalami peningkatan (<i>Advancement</i>)

2.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2017), bahwa motivasi kerja Pegawai dipengaruhi oleh: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada Pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: uang makan, uang transport, fasilitas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh Pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana Pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Zameer (2018), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab. Mereka mengklasifikasikan 5 (lima) indikator motivasi kerja namun mengacu pada 2 (dua) dimensi, yaitu:

1. *Monetary Motivational*
 - a. Gaji, yaitu pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini akan membuat kebiasaan baik Pegawai menjadi meningkat.
 - b. Bonus, yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja Pegawai tersebut. Hal ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. *Non-monetary motivational*
 - a. Jaminan kesejahteraan, berupa hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
 - b. Perasaan aman, yaitu hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat Pegawai merasa aman karena bekerja di perusahaan tersebut.
 - c. Promosi, yaitu pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang Pegawai bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja Pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada Pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas mengenai motivasi maka dapat dikatakan motivasi kerja adalah tenaga pendorong positif, baik yang berasal dari dalam (intrinsik), maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas serta memberikan hasil yang maksimal atau sesuai harapan. Maka dari itu indikator-indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri.

2.3 Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Beberapa pengertian menurut para ahli :

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

“Performance is not only a matter of results or outputs. But, also behavior and process. Kinerja bukan hanya soal hasil atau output. Tapi, juga perilaku dan prosesnya.” (Houldsworth & Jirasinghe 2017)

“Performance appraisal is a formal, structured system of measuring and evaluating an employee’s job related behaviours and outcomes to discover how and why the employee is presently performing on the job and how the employee can perform more effectively in the future so that the employee, organization and society all benefit. Penilaian kerja kinerja adalah sistem terstruktur yang formal untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku dan hasil kerja Pegawai yang nyata untuk mengetahui bagaimana dan mengapa Pegawai saat ini melakukan pekerjaan dan

bagaimana Pegawai dapat bekerja lebih efektif dimasa depan sehingga Pegawai, organisasi dan masyarakat semua berguna”. (Randhawa: 2017)

“Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done. Kinerja adalah efek penting yang dapat mengarahkan dan menjelaskan apa yang harus dilakukan.” (Cardy & Leonard: 2019).

“Performance may be defined as the accomplishment of an employee or managers assigned duties and the outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian seorang Pegawai atau manajer yang diberikan tugas dan yang dihasilkan pada fungsi atau aktifitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu.” (Brown and Harvey: 2019)

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari seorang Pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sihombing, Gultom dan Sidjabata (2018) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja Pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu Pegawai memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan Pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penilaian kinerja Pegawai pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi Pegawai selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari Pegawai
4. Untuk pembeda antar Pegawai satu dengan yang lain
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali. Seperti mutasi atau transfer, rotas pekerjaan
 - b. Promosi, kenaikan jabatan
 - c. Training dan latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja

7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara Pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari Pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, Motivasi Kerja, dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi
12. Membantu menempatkan Pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong Pegawai mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

Berdasarkan uraian di atas maka kinerja individual dapat diukur dimana pada tingkat individu berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas rinci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target perorang, tim, department dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja Pegawainya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang Pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, diantaranya :

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang Pegawai untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja Pegawai. Jika seorang *Star-up* yang baru memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan Pegawai sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% Pegawai *resign* jika Motivasi Kerja mereka tidak baik. Motivasi Kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja Pegawai. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja tidak menurun dan Pegawai tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja sehari-hari.

3. Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Pegawai akan merasa kebingungan jika diberikan tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan Pegawai mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada Pegawai, maka harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya Pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik, boss harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran Pegawai. Berikan dukungan kepada Pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak Pegawai untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan diperusahaan. Boss juga harus memberikan ruang kepada Pegawai untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang diminati Pegawai agar Pegawai dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat dibutuhkan skill tersebut bisa menggunakan tenaga Pegawai tersebut tanpa harus merekrut Pegawai baru dan tentu hal ini akan menguntungkan perusahaan.

5. Bonus

Sebagian besar Pegawai akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. penghargaan terhadap Pegawai bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada Pegawai yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh Pegawai lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar Pegawai lain dapat bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018). Faktor-faktor tersebut adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor, prioritas kerja, *supportive boss*, bonus dan salah satunya Motivasi Kerja sangat mempengaruhi kinerja secara positif maupun negative secara langsung maupun tidak langsung.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (Pegawai), yaitu :

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
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 Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa objektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila Pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap Pegawai.

Sedangkan menurut Emron Rosadi (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja Pegawai juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut:

1. Kuantitas hasil kerja,
2. Kualitas hasil kerja,
3. Ketepatan waktu Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan
4. Tujuan penilaian kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja sangat berperan penting didalam perusahaan. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan tergantung pada kinerja Pegawai dalam suatu perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Surya Ningsih (2016) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. KAO Indonesia	-Motivasi Kerja (X) -Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja: 1. Kepuasan kerja; 2. Prestasi yang diraih; 3. Peluang untuk maju; 4. Pengakuan orang lain; 5. Kemungkinan pengembangan karir; 6. Tanggung jawab. Kinerja Pegawai: 1. Jumlah pekerjaan;	Metode Kuantitatif	Hasil analisa korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja Pegawai memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan thitung

			2. Kualitas pekerjaan; 3. Ketepatan waktu; 4. Kehadiran; 5. Kemampuan kerjasama		>ttabel (4,889 > 2,002) maka Ho ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata.
2	Muhamad Noval (2020) Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Bank Central Asia TBK KCP Glodok	-Motivasi Kerja (X) -Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi: 1. Kebutuhan Fisiologis, 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri Kinerja Pegawai: 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Tanggung Jawab	Metode Kuantitatif	Hasil analisis <i>Rank Spearman</i> didapatkan nilai r sebesar 0,456 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Bank Central Asia dengan tingkat hubungan berada pada kategori sedang dan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,79% dan sisa 70,21% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.
3	Fandi Maulana (2019) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Langit Fidelyo Energi	-Motivasi Kerja (X) -Kinerja Pegawai (Y)	- Motivasi: • Intrinsik: 1. Upah 2. Kemamanan 3. Status • Ekstrinsik: 1. Kondisi Kerja 2. Prosedur Organisasi 3. Mutu Hubungan Interpersonal - Kinerja:	Metode Kuantitatif	Diketahui bahwa motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi, dimana rata-rata skor sebesar = 74,10. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat dikatakan baik. Dengan

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Kedisiplinan 		<p>demikian, motivasi kerja yang meliputi upah, keamanan, status, kondisi kerja, prosedur organisasi dan mutu hubungan interpersonal telah dipenuhi dengan baik oleh PT. Langit Fidelyo Energi, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang baik pada karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Langit Fidelyo Energi, dimana rata-rata skor sebesar = 51,47. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi telah menunjukkan kualitas, kuantitas, kerjasama dan kedisiplinan yang sangat baik. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,560$. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3136 atau 31,36%. Hal ini menunjukkan bahwa 31,36% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.</p>
--	--	--	--	--	--

					Sedangkan 68,64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diketahui nilai thitung > ttabel (7,159 > 1,991), yang berarti bahwa H0 ditolak atau Ha diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.
4	Herudini Subariyanti (2017) Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan	- Motivasi Kerja (X1) -Kepuasan Kerja (X2) -Kinerja Pegawai (Y)	- Motivasi: 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan - Kinerja: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam kerja 4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	Penelitian ini adalah jenis penelitian Survei, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan jalan memberikan kuesioner atau wawancara dan merekam jawabannya untuk dianalisis kembali.	Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PTLR BATAN. Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PTLR BATAN. Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan PTLR BATAN.
5	Muh. Jusman Rau, Muh. Ryman Napirah, Rukaya (2014) Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu	- Kepuasan Kerja (X1) - Disiplin Kerja (X2) - Kinerja Pegawai (Y)	- Motivasi: 1. Gaji 2. Sistem pengembangan karir - Disiplin: 1. Ketepatan Waktu 2. Kehadiran - Kinerja: 1. Pengalaman Kerja 2.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Survei Analitik</i> dengan menggunakan pendekatan <i>cross sectional</i> dimana penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara suatu	Dari hasil penelitian yang dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu, didapatkan kesimpulan sebagai berikut : 1. Ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu dengan nilai $\rho = 0,043$. 2. Ada hubungan disiplin

				keadaan dengan keadaan lain yang terdapat dalam satu populasi yang sama.	kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara Palu Barat Kota Palu nilai $\rho = 0,037$.
--	--	--	--	--	---

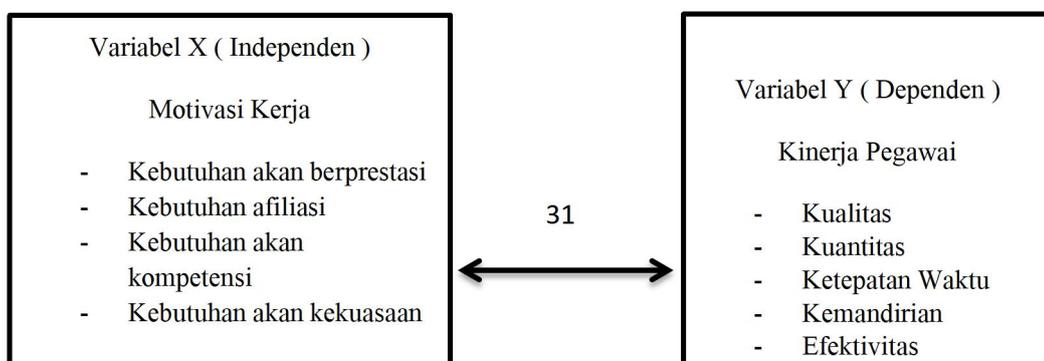
2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai berbagai rencana kedepan dalam mencapai tujuan, hal ini dapat dicapai dengan melalui peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat ditempuh dengan berbagai cara, salah satunya adalah menciptakan Motivasi Kerja yang baik dan terstruktur. Motivasi Kerja menunjang kinerja Pegawai, agar aktivitas Pegawai perusahaan dapat berjalan dengan lancar, sehingga tujuan perusahaan pun tercapai.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja Pegawai adalah Motivasi Kerja yang baik yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap Pegawainya yang melakukan tugas-tugasnya. Hal ini akan terciptanya gairah kerja, semangat kerja, mengurangi kejenuhan Pegawai, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mencapai itu semua tentu semua perusahaan menerapkan suasana di tempat kerja yang nyaman, agar seluruh Pegawai akan bekerja dengan optimal. Dengan adanya Motivasi Kerja yang baik maka Pegawai yang bekerja akan merasa nyaman dan semangat untuk bekerja, sehingga kinerja Pegawai akan meningkat dan tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2018) yang menyatakan Motivasi Kerja mempunyai hubungan dengan kinerja Pegawai, Motivasi Kerja yang baik dan terstruktur akan meningkatkan kinerja Pegawai sehingga tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Surya Ningsih (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada PT KAO Indonesia., indikator Motivasi Kerja dan kinerja Pegawai sesuai dengan indikator yang saya diteliti yaitu pada indikator Motivasi Kerja menggunakan teori dari Hasibuan (2017) adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian, pada indikator kinerja Pegawai menggunakan teori dari Sopiah dan Sangadji (2018) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan efektivitas.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah paradigma penelitian yang tergambar sebagai konstelasi penelitian, sebagai berikut ini:



Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah motivasi kerja (X) indikator: *kebutuhan akan berprestasi, Kebutuhan afiliasi, Kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan.*

Sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Indikator kinerja adalah : *kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan efektivitas.*

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis penelitian pada umumnya adalah sebagian individu tetapi unit analisis juga dapat berupa kelompok, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai dengan jabatan PNS pada Dinas Lingkungan Hidup yang berjumlah 68 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Pengumpulan data informasi yang akan diperoleh peneliti Jl. Paledang No.43, RT.01/RW.02, Paledang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16122

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif.

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Adalah data yang dapat diperoleh dari sumber hasil asli atau pertama dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer adalah data yang didapat dari wawancara, observasi, kuesioner, terhadap pihak kepegawaian dan para pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan data tersebut, perolehan hasil data yang didapat dari artikel dan dokumen-dokumen yang didapat dari suatu organisasi tertentu disebut juga sebagai data awal yang penulis peroleh dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan Akan berprestasi	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat kebutuhan berprestasi• Tingkat kebutuhan penghargaan• Berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja	Ordinal
	2. Kebutuhan akan Afiliasi	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat kebutuhan afiliasi• Tingkat diakui dimotivasi kerja• Tingkat kerjasama antar pegawai	Ordinal
	3. Kebutuhan akan Kompetensi	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat kemampuan diri yang bermutu• Tingkat kemampuan daya saing dengan pegawai lainnya• Tingkat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi	Ordinal

	4. Kebutuhan Akan Kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kenaikan jabatan • Kemampuan untuk meningkatkan kemampuan diri • Kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan - Selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak terjadi kesalahan - membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - menyelesaikan pekerjaan sesuai target - menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja - Dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik 	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Tepat waktu dalam melaksanakan tugas - Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat - Datang dan pulang tepat waktu 	Ordinal
	4. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pekerjaan dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja - memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda - Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan 	Ordinal
	5. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Tugas-tugas karyawan dapat tercapai dengan baik - Kemampuan melebihi standar yang ditetapkan - Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), pengertian populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun peneliti menggunakan metode probabilitas sampling yaitu teknik sensus yaitu semua pegawai negeri sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor yang berjumlah 68 orang dan semuanya menjadi responden pada penelitian ini karena jumlahnya yang relative kecil.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara:

1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara, yaitu:

a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kegiatan wawancara dilakukan oleh bagian kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

b. Observasi

Yaitu suatu aktivitas pengamatan terhadap suatu objek secara cermat dan langsung di lokasi penelitian, serta mencatat secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti.

c. Kuesioner

Yaitu teknik mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert untuk menghitung kuesioner.

Skala Likert, menurut Sugiyono (2016)

- Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.
- Dengan Skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner ini maka dibuat tabel Skala Likert:

Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert

Keterangan		Skala
Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	
Sangat Tidak Setuju	Tidak Pernah	1
Tidak Setuju	Pernah	2

Kurang Setuju	Jarang	3
Setuju	Sering	4
Sangat Setuju	Selalu	5

Sumber: Sugiyono (2016)

Total dalam pengumpulan jawaban kemudian dibuatkan tentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Untuk dapat diketahui dapat menggunakan rumus:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

2. Data Sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data-data yang dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7. Uji Kalibrasi Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan Sugiyono (2016). Bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti.

Untuk menguji Validitas menurut Sugiyono (2010) Dapat dilihat rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
- Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Berikut hasil uji validitas dari variabel x (Motivasi Kerja) :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =38 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.494	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
2	0.544	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
3	0.782	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
4	0.543	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
5	0.821	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
6	0.600	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
7	0.707	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
8	0.446	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
9	0.568	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
10	0.625	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
11	0.657	0.3120	r hitung > r tabel	Valid

12	0.658	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
----	-------	--------	--------------------	-------

Sumber : Data Di Olah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menyebarkan kuisioner ke 40 responden, diketahui bahwa dari 12 item pernyataan untuk Motivasi Kerja semua instrumen nya dikatakan valid, karena r hitung > r tabel.

Berikut hasil uji validitas dari variabel y (Kinerja Pegawai) :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =38 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.582	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
2	0.675	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
3	0.498	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
4	0.640	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
5	0.607	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
6	0.459	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
7	0.613	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
8	0.717	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
9	0.652	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
10	0.684	0.3120	r hitung > r tabel	Valid

11	0.676	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
12	0.460	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
13	0.493	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
14	0.523	0.3120	r hitung > r tabel	Valid
15	0.749	0.3120	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Di Olah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menyebarkan kuisioner ke 40 responden, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk Kinerja Pegawai semua instrumen nya dikatakan valid, karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diundang. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbasha's Alpha*. Adapun rumus *Cronbasha's Alpha* yang dimaksud adalah :

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono,2014)

Cronbach's Alpha

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai Reliabilitas

K = Jumlah Item

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

σ_t^2 = Varians Total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Cronbach*

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,60$	Kurang Reliabel
2	$0,60 < \alpha > 0,60$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,60$	Sangat Reliabel

Reliabel instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Berikut hasil uji reliabilitas Motivasi Kerja :

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	12

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi kerja sebesar 0.828. Karena nilainya diatas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

Berikut hasil uji reliabilitas Kinerja Pegawai :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	15

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Pegawai sebesar 0.844. Karena nilainya diatas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut *reliable* atau dapat diandalkan.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambar hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) motivasi kerja dan variabel (Y) Kinerja pegawai serta hubungan dari keduanya. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami, dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup. Berdasarkan perhitungan melalui kuesioner terhadap pegawai, tanggapan responden dihitung menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode ilmiah yang bersifat objektif, empiris/konkrit, terukur, rasional, dan sistematis dan metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y yaitu motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman* untuk mencari hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai (Sugiyono, 2018). Adapun rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sigma \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Ukuran Sampel

R = Ranking

d_i^2 = Selisih Peringkat Setiap Data

Tabel 3.7
Koefisien Korelasi

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)

3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Sugiyono, 2016) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

Presentasi koefisien determinasi tersebut diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018), maka dari itu diperlukan adanya pengujian hipotesis dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus :

- $H_0 : \rho \leq 0$, tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai).
- $H_a : \rho > 0$, terdapat hubungan positif antara variabel X (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai).
- Untuk menentukan t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian t-hitung dibandingkan dengan nilai tabel-t. t-hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t_h = t hitung

r^2 = koefisien korelasi

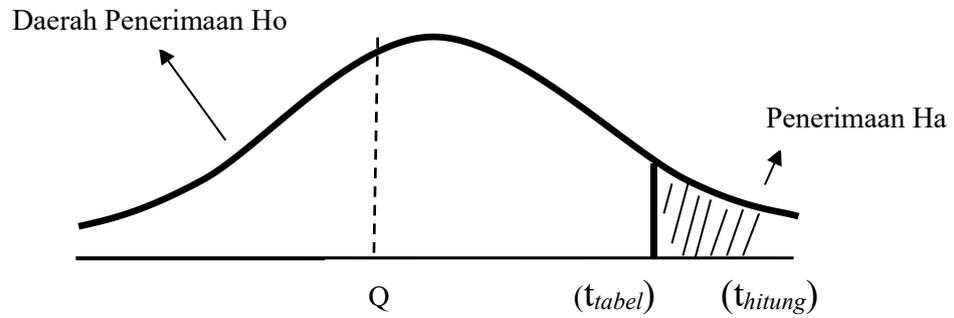
n = jumlah responden

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujiannya adalah :

- Terima H_0 dan Tolak H_a jika nilai t-hitung \leq t-tabel. Artinya, tidak terdapat hubungan antara variabel X (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai).

- Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai t -hitung $>$ t -tabel. Artinya, terdapat hubungan antara variabel X (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai).

Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor

Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor adalah gabungan dari dua lembaga pemerintah, yaitu Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor serta Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kota Bogor yang di gabungkan pada tanggal 1 Januari 2017.

Tugas dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor sendiri adalah mengelola hal yang berhubungan dengan lingkungan hidup di Kota Bogor.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor

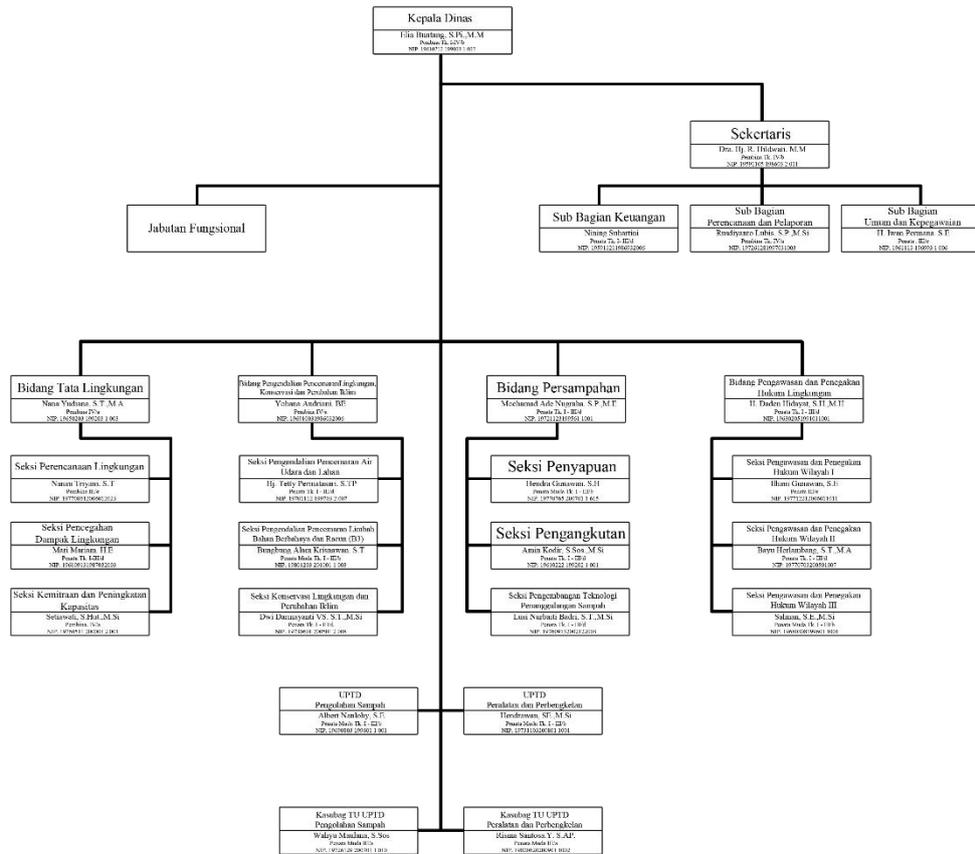
Visi:

Mewujudkan pengelolaan lingkungan hidup yang berkualitas menuju Kota Bogor yang berwawasan lingkungan.

Misi:

1. Meningkatkan pengendalian pencemaran dan atau kerusakan lingkungan hidup dalam rangka pelestarian lingkungan hidup
2. Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup yang terintegrasi
3. Mewujudkan peningkatan peran dan partisipasi masyarakat
4. Mewujudkan penataan dan penegakkan hukum lingkungan
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan data serta penyediaan informasi lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Uraian Tugas

- ❖ Kepala Dinas yang membawahi seluruh staff (bidang) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor
- ❖ Sekertaris yang membawahi Sub Bag. Keuangan, Sub Bag Perencanaan dan Pelaporan, Sub Bag. Umum dan Kepegawaian
- ❖ Jabatan Fungsional
- ❖ Bidang Tata Lingkungan yang membawahi Seksi Perencanaan Lingkungan, Seksi Pencegahan Dampak Lingkungan, Seksi Kemitraan dan Peningkatan Kapasitas
- ❖ Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan Konservasi dan Perubahan Iklim yang membawahi Seksi Pengendalian Pencemaran Air Udara dan Lahan, Seksi

Pengendalian Pencemaran Limbah Bahan Berbahaya dan Racun (B3), Seksi Konservasi Lingkungan dan Perubahan Iklim

- ❖ Bidang Pengawasan dan Pencegahan Hukum Lingkungan yang membawahi Seksi Pengawasan dan Penegakan Hukum Wilayah I, Seksi Pengawasan dan Penegakan Hukum Wilayah II, Seksi Pengawasan dan Penegakan Hukum Wilayah III
- ❖ UPTD Pengolahan Sampah
- ❖ Kasubag TU UPTD Pengolahan sampah
- ❖ UPTD Peralatan dan Perbengkelan
- ❖ Kasubag TU UPTD Peralatan dan Perbengkelan.

4.1.5 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai dengan jabatan PNS Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor, untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 68 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (%)
Laki-laki	42	62
Perempuan	26	38
Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 pegawai dari 68 pegawai yang ada dengan persentase 62%. Dan pegawai perempuan dengan jumlah sebanyak 26 pegawai dari 68 pegawai dengan persentase 32%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

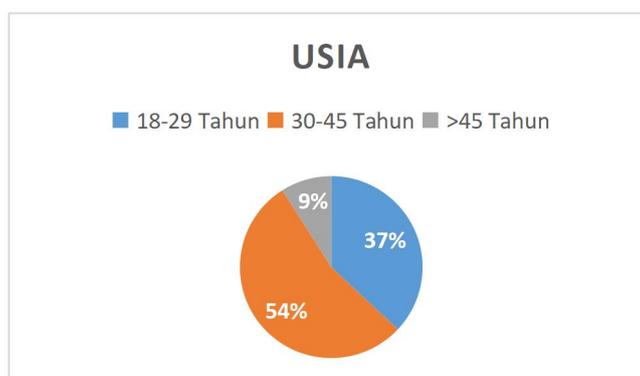
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18-29 Tahun	25	37
2	30-45 Tahun	37	54
3	>45 Tahun	6	9
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah pegawai yang berusia 130-45 tahun mencapai 54%, kemudian diikuti kelompok usia 18-29 tahun sebesar 37%, dan usia diatas >45 tahun sebesar 9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

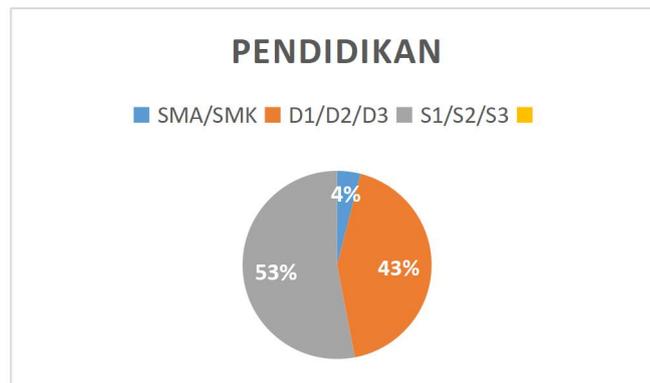
Karakteristik responden menurut Tingkat Pendidikan dapat disajikan melalui tabel 4.3 dibawah ini, yaitu:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SMK	3	4
D1/D2/D3	29	43
S1/S2/S3	36	53
Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan S1/S2/S3 yaitu sebanyak 36 pegawai dari 68 responden dengan persentase 53%, lalu pegawai berpendidikan D1/D2/D3 dengan jumlah frekuensi sebanyak 29 pegawai dengan persentase 43%, dan responden yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 3 pegawai dengan persentase 4%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

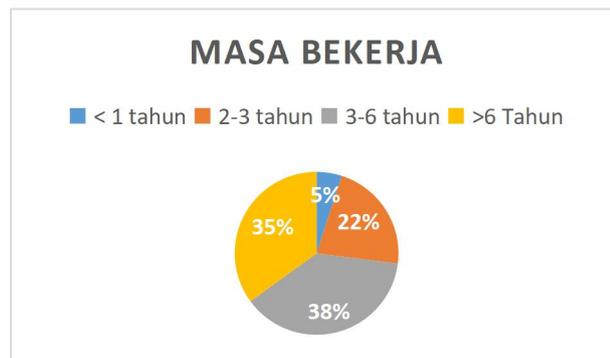
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan melalui tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	4	5
2-3 tahun	15	22
3-6 tahun	26	38
>6 Tahun	23	35
Jumlah	68	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah terbesar respondennya bekerja di Dinas Lingkungan Hidup berkisar 3-6 tahun yaitu sebanyak 26 pegawai dari 68 responden dengan persentase 38% kemudian jumlah responden dikategori >6 tahun sebanyak 23 pegawai dengan persentase 25%. Lalu 2-3 tahun dengan jumlah pegawai 15 dengan persentase 22% dan pegawai dengan masa kerja lebih dari <1 tahun sebanyak 4 pegawai dengan persentase 5%.

4.2 Pembahasan

Selanjutnya akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 23.

4.2.1 Motivasi kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor

Motivasi kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenteram. Kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan pegawai tercapai dan terpenuhi akan menjadi poin lebih untuk sebuah perusahaan/instansi.

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarikan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Kebutuhan Akan Berprestasi

Tabel 4.9
Pendapat Mengenai “Pegawai menginginkan kebutuhan akan berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	16
Setuju	4	50	200	74
Kurang Setuju	3	7	21	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	276	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai menginginkan kebutuhan akan berprestasi dengan jawaban **setuju sebesar 50%**, dengan jawaban sangat setuju sebesar 16%, dan dengan jawaban kurang setuju sebesar 21% Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai selama ini menginginkan kebutuhan akan berprestasi.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{276}{5 \times 68} \times 100 = 81.17\%$$

Tabel 4.10
Pendapat Mengenai “Pegawai menginginkan penghargaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	4	20	6
Setuju	4	64	256	94
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	276	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai menginginkan penghargaan dengan jawaban **setuju sebesar 94%** dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menginginkan penghargaan dari perusahaan/instansi.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{276}{5 \times 68} \times 100 = 81.17\%$$

Tabel 4.11
Pendapat Mengenai “Pegawai berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	26
Setuju	4	50	200	74
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	290	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja dengan jawaban **setuju sebesar 74%** dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 26%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{290}{5 \times 68} \times 100 = 85.29\%$$

2. Kebutuhan Akan Afiliasi

Tabel 4.12
Pendapat Mengenai “Pegawai menginginkan kebutuhan akan afiliasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	15
Setuju	4	51	204	75
Kurang Setuju	3	7	21	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	275	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai menginginkan kebutuhan akan afiliasi, dengan jawaban **setuju sebesar 75%** dengan jawaban sangat setuju sebesar 15%, dan dengan jawaban kurang setuju sebesar 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menginginkan kebutuhan akan afiliasi, walaupun masih ada beberapa pegawai yang tidak membutuhkan afiliasi.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{275}{5 \times 68} \times 100 = 80.88\%$$

Tabel 4.13
Pendapat Mengenai “Pegawai ingin motivasi kerja dari sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	5
Setuju	4	56	224	82
Kurang Setuju	3	6	18	8
Tidak Setuju	2	3	6	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	263	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai ingin motivasi kerja dari sesama rekan kerja, dengan jawaban **setuju sebesar 82%** dengan jawaban sangat setuju sebesar 5% dengan jawaban kurang setuju sebesar 8% dan tidak setuju sebesar 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menginginkan motivasi dari sesama rekan kerja, walaupun masih ada beberapa pegawai yang tidak membutuhkan motivasi dari sesama rekan kerja.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{263}{5 \times 68} \times 100 = 77.35\%$$

Tabel 4.14

Pendapat Mengenai “Pegawai menginginkan kerjasama antar pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	8
Setuju	4	44	176	64
Kurang Setuju	3	15	45	22
Tidak Setuju	2	3	6	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	257	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai menginginkan kerjasama antar pegawai, dengan jawaban **setuju sebesar 64%**

dengan jawaban kurang setuju sebesar 22% jawaban sangat setuju sebesar 8% dan tidak setuju sebesar 4% dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menginginkan kerjasama antar pegawai, walaupun masih ada beberapa pegawai yang tidak menginginkan kerjasama antar pegawai.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{257}{5 \times 68} \times 100 = 75.58\%$$

3. Kebutuhan Akan Kompetensi

Tabel 4.15

Pendapat Mengenai “Pegawai memiliki kemampuan diri yang bermutu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	44	176	65
Kurang Setuju	3	21	63	31
Tidak Setuju	2	3	6	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	245	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Pegawai memiliki kemampuan diri yang bermutu, dengan jawaban **setuju sebesar 65%** dengan jawaban kurang setuju sebesar 31% dan tidak setuju sebesar 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kemampuan diri yang bermutu, walaupun masih ada beberapa pegawai yang masih kurang yakin dengan kemampuan diri masing-masing.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{245}{5 \times 68} \times 100 = 72.05\%$$

Tabel 4.16

Pendapat Mengenai “Pegawai memiliki kemampuan daya saing dengan pegawai lainnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	25
Setuju	4	51	204	75
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	289	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Pegawai memiliki kemampuan daya saing dengan pegawai lainnya di tempat kerja, dengan **jawaban setuju sebesar 75%** dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yakin bahwa mereka memiliki kemampuan daya saing dengan pegawai lainnya.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{289}{5 \times 68} \times 100 = 85\%$$

Tabel 4.17

Pendapat Mengenai “Pegawai menginginkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	15
Setuju	4	55	220	81
Kurang Setuju	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	279	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai menginginkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, dengan **jawaban setuju sebesar 81%** dengan jawaban sangat setuju sebesar 15% dan jawaban kurang setuju

sebesar 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menginginkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka, walaupun ada sebagian kecil pegawai yang kurang setuju akan hal tersebut.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{279}{5 \times 68} \times 100 = 82.05\%$$

4. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Tabel 4.18
Pendapat Mengenai “Pegawai menginginkan kenaikan jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	19
Setuju	4	52	208	75
Kurang Setuju	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	282	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan pendapat mengenai pernyataan Pegawai menginginkan kenaikan jabatan, dengan **jawaban setuju sebesar 75%** dengan jawaban sangat setuju sebesar 19% dan dengan jawaban kurang setuju sebesar 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menginginkan kenaikan jabatan atau promosi, walaupun masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang setuju akan kenaikan jabatannya.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{282}{5 \times 68} \times 100 = 82.94\%$$

Tabel 4.19
Pendapat Mengenai “Pegawai berkemampuan untuk meningkatkan kemampuan diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	22
Setuju	4	28	112	41
Kurang Setuju	3	16	48	24
Tidak Setuju	2	9	18	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	253	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai berkemampuan untuk meningkatkan kemampuan diri, dengan **jawaban setuju sebesar 41%** dengan jawaban sangat setuju sebesar 22% dengan jawaban kurang setuju sebesar 24% dan tidak setuju sebesar 13%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing, walaupun masih ada beberapa pegawai yang masih tidak yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan kemampuan diri.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{253}{5 \times 68} \times 100 = 74.41\%$$

Tabel 4.20
Pendapat Mengenai “Pegawai ingin ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	48	192	71
Kurang Setuju	3	14	42	21
Tidak Setuju	2	6	12	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	246	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai ingin ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai, dengan **jawaban setuju sebesar 71%** dengan jawaban kurang setuju sebesar 21% dan tidak setuju sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai ingin ikut andil dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi,

walaupun ada beberapa pegawai yang tidak tertarik untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan/instansi.

$$\frac{\text{Skor Total Tnggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{246}{5 \times 68} \times 100 = 72.35\%$$

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan motivasi kerja sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden motivasi kerja} = \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{3231}{5068} = 47.51\%$$

Tabel 4.18
Sebaran Nilai Interval Motivasi kerja

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	47.51%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata *empiric* di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor **cukup baik**.

Tabel 4.21
 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Motivasi kerja Pada Dinas
 Lingkungan Hidup Kota Bogor

No Soal	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Kebutuhan Akan Berprestasi			
1	Pegawai menginginkan kebutuhan akan berprestasi	276	280
2	Pegawai menginginkan penghargaan	276	
3	Pegawai berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja	290	
Kebutuhan Akan Afiliasi			
4	Pegawai menginginkan kebutuhan akan afiliasi	275	265
5	Pegawai ingin motivasi kerja dari sesama rekan kerja	263	
6	Pegawai menginginkan kerjasama antar pegawai	257	391
Kebutuhan Akan Kompetensi			
7	Pegawai memiliki kemampuan diri yang bermutu	245	271
8	Pegawai memiliki kemampuan daya saing dengan pegawai lainnya	289	
9	Pegawai menginginkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi	279	
Kebutuhan Akan Kekuasaan			
10	Pegawai menginginkan kenaikan jabatan	282	260
11	Pegawai berkemampuan untuk meningkatkan kemampuan diri	253	
12	Pegawai ingin ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai	246	
Total		3231	

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dari seluruh indikator motivasi kerja dengan 12 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kebutuhan akan berprestasi dengan skor rata-rata 280. Artinya bahwa pada faktor kebutuhan akan berprestasi pada Dinas lingkungan Hidup Kota Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan/dikembangkan. Karena hal

tersebut dapat membuat pegawai untuk terus melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan skor rata-rata 260. Artinya pegawai ingin promosi jabatan apabila memungkinkan, dan ingin pula untuk berpartisipasi langsung dalam menentukan tujuan yg ingin di capai, maka dari itu, perusahaan/instansi perlu mengevaluasi kembali dan mengkaji ulang terkait hal tersebut.

4.2.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dengan indikator-indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Berikut di bawah ini adalah hasil penelitian dari responden pegawai melalui kuesioner mengenai motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

1. Kualitas

Tabel 4.22
Pendapat Mengenai “Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	7	35	13
Sering	4	32	128	47
Jarang	3	20	60	30
Pernah	2	7	14	10
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	247	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan **jawaban sering sebesar 47%** dengan jawaban selalu sebesar 13% dengan jawaban jarang sebesar 30%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{247}{5 \times 68} \times 100 = 72.64\%$$

Tabel 4.23
Pendapat Mengenai “Pegawai Memeriksa Kembali Hasil Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------	------------	----------------

		Responden		
Selalu	5	1	5	1
Sering	4	37	148	54
Jarang	3	27	81	40
Pernah	2	3	6	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	240	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai memeriksa kembali hasil kerja, dengan jawaban **sering sebesar 54%** dan dengan jawaban jarang sebesar 40% dengan pernah sebesar 4% dan dengan jawaban selalu sebesar 1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sering memeriksa kembali hasil kerjanya.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{240}{5 \times 68} \times 100 = 70.58\%$$

Tabel 4.24

Pendapat Mengenai “Pegawai Dapat Bekerja Dengan Memahami SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	51	204	75
Jarang	3	7	21	10
Pernah	2	2	4	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	269	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai dapat bekerja dengan memahami SOP, dengan jawaban **sering sebesar 75%** dan dengan jawaban selalu sebesar 12% dengan jawaban jarang sebesar 10% dan jawaban pernah sebesar 3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sering bekerja dengan memahami SOP.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{269}{5 \times 68} \times 100 = 79.11\%$$

2. Kuantitas

Tabel 4.25
Pendapat Mengenai “Pegawai Dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target Yang Diharapkan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	20	100	30
Sering	4	43	172	63
Jarang	3	5	15	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	287	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 63% dan dengan jawaban selalu sebesar 30% dan jawaban jarang sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sering melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{287}{5 \times 68} \times 100 = 84.41\%$$

Tabel 4.26
Pendapat Mengenai “Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	23	115	34
Sering	4	41	164	60

Jarang	3	4	12	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	291	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan jawaban sering sebesar 60% dan dengan jawaban selalu sebesar 34% dengan jawaban jarang sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{291}{5 \times 68} \times 100 = 85.58\%$$

Tabel 4.27
Pendapat Mengenai “Pegawai Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan Yang Diberikan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	22	110	33
Sering	4	41	164	60
Jarang	3	5	15	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	289	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 60% dan dengan jawaban selalu sebesar 33% dengan jawaban jarang sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{289}{5 \times 68} \times 100 = 85\%$$

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.28
Pendapat Mengenai “Pegawai Memaksimalkan Waktu Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	5	25	7
Sering	4	36	144	53
Jarang	3	15	45	22
Pernah	2	12	24	18
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	238	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai memaksimalkan waktu kerja, dengan jawaban sering sebesar 53% dan dengan jawaban jarang sebesar 22% dengan jawaban pernah sebesar 18% dan jawaban selalu sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih efisien waktu dan melakukannya dengan baik.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{238}{5 \times 68} \times 100 = 70\%$$

Tabel 4.29
Pendapat Mengenai “Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	3
Sering	4	53	212	77
Jarang	3	13	39	19
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	261	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dengan jawaban sering sebesar 77% dan dengan jawaban jarang sebesar 19%. dengan jawaban selalu sebesar 3% Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{261}{5 \times 68} \times 100 = 76.76\%$$

4. Efektivitas

Tabel 4.30
Pendapat Mengenai “Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Tujuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	21	105	31
Sering	4	39	156	57
Jarang	3	6	18	9
Pernah	2	2	4	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	283	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, dengan jawaban sering sebesar 57% dengan dengan jawaban selalu sebesar 31% dengan jawaban jarang sebesar 9% dan pernah sebesar 3% dan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan.

Tabel 4.31
Pendapat Mengenai “Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	13	65	19

Sering	4	46	184	68
Jarang	3	9	27	13
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	276	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 68% dan dengan jawaban selalu sebesar 19% dengan jawaban jarang sebesar 13%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{276}{5 \times 68} \times 100 = 81.17\%$$

Tabel 4.32
Pendapat Mengenai “Pegawai Memanfaatkan Sarana Prasarana Yang Telah Disediakan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	26
Sering	4	33	132	48
Jarang	3	11	33	16
Pernah	2	6	12	9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	267	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban jarang sebesar 16% dan pernah sebesar 9% . Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan sarana prasarana yang ada di dalam perusahaan.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{267}{5 \times 68} \times 100 = 78.52\%$$

5. Kemandirian

Tabel 4.33
Pendapat Mengenai “Pegawai Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	26
Sering	4	44	176	64
Jarang	3	5	15	8
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	283	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai mampu menemukan solusi pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 64% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban jarang sebesar 8% dan pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menemukan solusi didalam pekerjaan.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{283}{5 \times 68} \times 100 = 83.23\%$$

Tabel 4.34
Pendapat Mengenai “Pegawai Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan Sesama Rekan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	27
Sering	4	45	180	66
Jarang	3	5	15	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	280	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 27% dengan jawaban jarang sebesar 7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{280}{5 \times 68} \times 100 = 82.35\%$$

Tabel 4.35

Pendapat Mengenai “Pegawai Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	26
Sering	4	44	176	64
Jarang	3	5	15	8
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	283	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Pegawai Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar, dengan jawaban sering sebesar 64% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban jarang sebesar 8% dan pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sering mengerahkan semua kemampuan dengan benar.

$$\frac{\text{Skor Total Tanggapan Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$\frac{283}{5 \times 68} \times 100 = 83.23\%$$

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan motivasi kerja sebagai berikut :

$$\text{tanggapan total responden kinerja pegawai} = \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{4040}{68} = 59.41\%$$

Tabel 4.35
Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	59.41%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata *empiric* di atas menunjukkan bahwa Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor **cukup baik**.

Tabel 4.36 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai
Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor

No Soal	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Kualitas			
1	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	247	252
2	Pegawai memeriksa kembali hasil kerja	240	
3	Pegawai dapat bekerja dengan memahami SOP	269	
Kuantitas			
4	Pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan	287	289
5	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	291	

6	Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	289	
Ketepatan Waktu			
7	Pegawai memaksimalkan waktu kerja	238	248
8	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	261	
9	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan	246	
Efektivitas			
9	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan	283	275
10	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	276	
11	Pegawai memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan	267	
Kemandirian			
12	Pegawai mampu menemukan solusi pekerjaan	283	282
13	Pegawai mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan	280	
14	Pegawai mengerahkan semua kemampuan dengan benar	283	
Rata-rata			

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dari seluruh indikator kinerja pegawai dengan 15 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kuantitas dengan skor rata-rata 289. Artinya bahwa pada faktor kuantitas pada Dinas lingkungan Hidup Kota Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan/dikembangkan. Karena hal tersebut dapat menguntungkan perusahaan. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata 248. Artinya ke disiplin pegawai dalam hal bekerja masih belum baik dan harus di evaluasi kembali dan dikaji ulang oleh perusahaan/instansi.

4.2.3 Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor

A. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui keeratan hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

Tabel 4.36 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	Motivasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.689**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	68	68
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.689**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya rank spearman adalah $R_s = 0,689$ artinya motivasi kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Ini berarti motivasi kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.37 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat Lemah
0,20-0,399		Lemah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799	0,689	Kuat
0,80-1,000		Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

B. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar $r=0,689$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = 0,689 \times 100\%$$

$$KD = 0,474721 \times 100\%$$

$$KD = 47,47\%$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 47,47\%$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar $47,47\%$, sedangkan sisanya $52,53\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja.

C. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Motivasi kerja) dan Y (Kinerja Pegawai)

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Motivasi kerja) dan Y (Kinerja Pegawai).

b. Menentukan t hitung

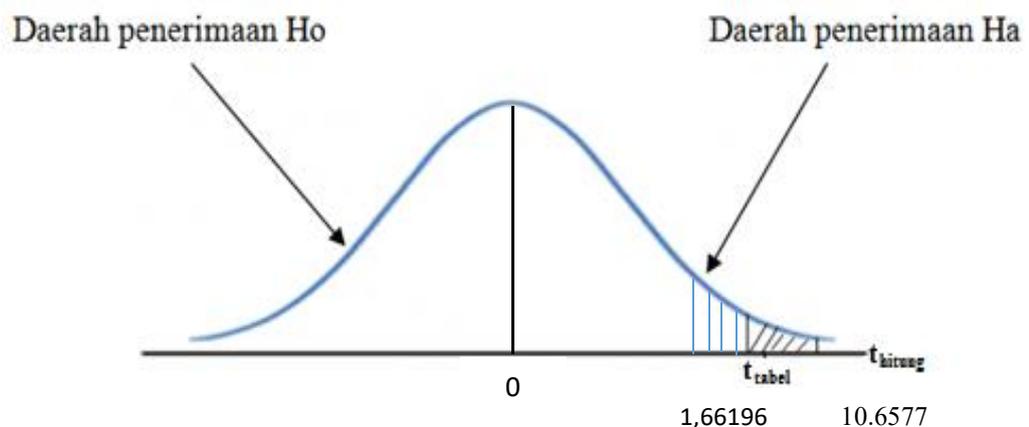
Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{0,689\sqrt{(68-2)}}{\sqrt{1-0,689^2}} \\ &= \frac{5.5974}{0,525279} \\ &= 10.6577 \end{aligned}$$

c. Menentukan T tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $68-2=66$ maka dapat diperoleh t tabel $1,66827$.

d. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Uji Signifikasi

e. Nilai Hasil Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,6577 > 1,66196$) maka H_a diterima H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Motivasi Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor

Dari seluruh indikator motivasi kerja dengan 12 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kebutuhan akan berprestasi dengan skor rata-rata 280. Artinya bahwa pada faktor kebutuhan akan berprestasi pada Dinas lingkungan Hidup Kota Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan/dikembangkan. Karena hal tersebut dapat membuat pegawai untuk terus melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan skor rata-rata 260. Artinya pegawai ingin promosi jabatan apabila memungkinkan, dan ingin pula untuk berpartisipasi langsung dalam menentukan tujuan yg ingin di capai, maka dari itu, perusahaan/instansi perlu mengevaluasi kembali dan mengkaji ulang terkait hal tersebut.

Motivasi Kerja dengan responden sebanyak 68 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 47.51% menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor **cukup baik**.

4.3.2 Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor

Dari seluruh indikator kinerja pegawai dengan 15 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kuantitas dengan skor rata-rata 289. Artinya bahwa pada faktor kuantitas pada Dinas lingkungan Hidup Kota Bogor sudah cukup baik dan harus dipertahankan/dikembangkan. Karena hal tersebut dapat menguntungkan perusahaan. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata 248. Artinya ke disiplin pegawai dalam hal bekerja masih belum baik dan harus di evaluasi kembali dan dikaji ulang oleh perusahaan/instansi.

Kinerja Pegawai dengan responden sebanyak 68 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 59.41% menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor **cukup baik**.

4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor

Untuk membuktikan hubungan tersebut dilakukan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi *rank spearman*. hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_{hitung} = 0,689$, artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor, dan mempunyai hubungan sangat kuat yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,6577 > 1,66196$) dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor. Hal ini menunjukan hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, maka hipotesis diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor dengan responden sebanyak 68 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 47.51% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument lingkungan kerja atau variabel x yaitu 47.51% sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor **cukup baik**.
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor dengan responden sebanyak 68 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 59.41% dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan instrument kinerja karyawan atau variabel y yaitu (59.41%) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor **cukup baik**.
3. Berdasarkan perhitungan statistik koefisien korelasi *rank spearman*. hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_{hitung} = 0,689$, artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor, dan mempunyai hubungan sangat kuat yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.6577 > 1,66196$) dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bogor. Hal ini menunjukkan hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, maka hipotesis diterima.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan
 - a. Variabel Motivasi Kerja memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator kebutuhan akan kekuasaan. Saran bagi perusahaan adalah promosi jabatan apabila memungkinkan, dan berikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi langsung dalam menentukan tujuan yg ingin di capai, maka dari itu, perusahaan/instansi perlu mengevaluasi kembali dan mengkaji ulang terkait hal tersebut.

- b. Variabel Kinerja Pegawai memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator ketepatan waktu. Saran bagi perusahaan adalah perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya, agar menimbulkan efek jera bagi pegawai yang kurang disiplin. Namun, hal tersebut perlu dikaji ulang kembali agar lebih baik ke depannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Peneliti sebelumnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator Motivasi kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan respondennya lebih banyak dari penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih valid dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Ditya. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat). Jurnal. Universitas Telkom.
- Anoraga, Pandji. (2018). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2017). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine. Michael J. Wesson. (2018). *Organization Behavior*. Singapore : McGraw-Hill.
- Darmawan, W. (2017). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dinne, Keith. (2018). *Nation Branding: Concepts, Issues, Practice*. New York:
- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Eko, Widodo Suparno. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, et al. (2017). *Organizations; Behavior, Structure, Processes 13th*. Singapore, McGraw-Hill Internasional, inc.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Bandung.
- Herman Sofyandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Herzberg, Frederick. (2017). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Irham, F. (2018). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Juniari, Eni & Made, Riana, Gede. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*. Jurnal. Universitas Udayana. Kabupaten Tapanuli Utara. Jurnal. Universitas Medan Area.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) untuk PNS dan Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- L.Mathis Robert. (2017). *Human resource management*. USA: Ceange Learning.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.AA.
- Mangkunegara (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2017). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New. York: The McGraw.
- Millani. Thalia. (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia*. Jurnal. Universitas Pembangunan Jaya.
- Mondy & Noe. (2018). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Kuku. (2018). *Pengenalan Laboratorium IPA-Biologi Sekolah. Cetakan ke-1*. Bandung : Refika Aditama.
- Ningsih, Surya. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai pada PT. KAO Indonesia*. Jurnal. Universitas Pakuan.
- Notoadmodjo, Soekidjo (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pamela, A.O., & Oloko (2017). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Rivai,V dan Sagala,E.J. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan kelima. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2017). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Erlangga
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.

- Romaully, Florensya & Tarigan, Mustika.(2018). Hubungan Kepuasan kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Routledge
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sofyandi, Herman, dan Garniwa, Iwa . (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: GrahaLima.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wageman, J. (2017). *Motivation and. Achievement of Middle School mathematics Students*. The Mathematics. Educator.
- Zameer, H. A. (2018). *The Impact of Motivasion on The Employee's Performance in Beverage Industri of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accountin, Finance and Management Science*, E-ISSN:2225-8329, P-ISSN:2308- 0337.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Syahroni
Alamat : Cibeureum Gang Masjid Al-Furqon RT 06 RW 05,
Kelurahan Mulyaharja, Kecamatan Bogor Selatan
16135
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 14 September 1995
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Empang 3 Kota Bogor
• SMP : SMP Negeri 9 Kota Bogor
• SMK : SMK Negeri 1 Kota Bogor
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2022

Achmad Syahroni

LAMPIRAN

Lampiran 1.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum anda memulai memilikinya
3. Berilah tanda (√) atau ceklis yang menurut anda jawaban paling benar
4. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
5. Pernyataan untuk pegawai menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :
Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
Skala 2 : Tidak Setuju (TS)
Skala 3 : Kurang Setuju (KS)
Skala 4 : Setuju (S)
Skala 5 : Sangat Setuju (SS)
6. Pernyataan untuk atasan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :
Skala 1 : Tidak Pernah (TP)
Skala 2 : Pernah (P)
Skala 3 : Jarang (Jr)
Skala 4 : Sering (Sr)
Skala 5 : Selalu (Sl)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
Umur :
Jenis Kelamin : L/P

Motivasi Kerja

Indikator	Intrument pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Kebutuhan Akan berprestasi	1. Pegawai menginginkan kebutuhan akan berprestasi 2. Pegawai menginginkan penghargaan 3. Pegawai berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja					
2. Kebutuhan akan Afiliansi	4. Pegawai menginginkan kebutuhan akan afiliansi 5. Pegawai ingin motivasi kerja dari sesama rekan kerja 6. Pegawai menginginkan kerjasama antar pegawai					
3. Kebutuhan akan Kompetensi	7. Pegawai memiliki kemampuan diri yang bermutu 8. Pegawai memiliki kemampuan daya saing dengan pegawai lainnya 9. Pegawai menginginkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi					
4. Kebutuhan Akan Kekuasaan	10. Pegawai menginginkan kenaikan jabatan 11. Pegawai berkemampuan untuk meningkatkan kemampuan diri 12. Pegawai ingin ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai					

Kinerja Pegawai

Indikator	Instrument pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Kualitas	1. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan 2. Pegawai memeriksa kembali hasil kerja 3. Pegawai dapat bekerja dengan memahami SOP					
2. Kuantitas	4. Pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. 5. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 6. Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.					
3. Ketepatan waktu	7. Pegawai memaksimalkan waktu kerja 8. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan 9. Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan					
4. Kemandirian	10. Pegawai mampu menemukan solusi pekerjaan 11. Pegawai mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan 12. Pegawai mengerahkan semua kemampuan dengan benar					
5. Efektivitas	13. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan 14. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan 15. Pegawai memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan					

Lampiran 2. Koding Motivasi Kerja (X)

Responden	PERNYATAAN												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	47
2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	51
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
6	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	47
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	48
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	48
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
14	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53
15	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	47
16	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	2	37
17	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	48
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
19	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	43
20	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	40
21	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	2	4	48
22	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	50

23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
26	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
31	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	48
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	48
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
34	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53
35	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	47
36	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	2	37
37	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	49
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
39	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	43
40	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	39
41	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	48
42	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	49
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
44	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53
45	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	47
46	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	2	37
47	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	49
48	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47

49	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	44
50	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	2	41
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
52	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	47
53	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	51
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
57	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	48
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
59	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
62	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	49
63	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	49
64	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
65	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53
66	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	3	46
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	48
68	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
TOTAL	276	276	290	275	263	257	245	289	279	282	253	246	3231

Lampiran 3. Koding Kinerja Pegawai (Y)

Responden	PERNYATAAN															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	4	5	5	2	4	4	5	3	5	5	5	5	63
2	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	3	61
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	62
6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
7	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	62
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	66
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
11	5	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	54
12	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	63
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	56
16	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4	48
17	4	4	4	3	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	63
18	3	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	63
19	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	54
20	3	2	5	5	3	5	2	4	3	4	4	2	2	2	2	48
21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
22	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57

23	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
24	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	47
25	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
26	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	58
27	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
28	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	63
29	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
30	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	46
31	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
33	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	62
34	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	2	4	5	4	60
35	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	57
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56
37	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57
39	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
41	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	56
42	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	51
43	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	67
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	59
45	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	64
46	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	56
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
48	4	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	64

49	4	3	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	64
50	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	61
51	3	4	4	4	5	5	2	4	4	5	3	5	5	5	5	63
52	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	3	61
53	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
54	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	62
56	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
57	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	62
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
59	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	65
60	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
61	5	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	54
62	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	63
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
65	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	56
66	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4	48
67	4	4	4	3	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	63
68	3	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	63
Total	247	240	269	287	291	289	238	261	246	283	276	267	283	280	283	4040