****

# **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI UPTD PENGELOLAAN PRASARANA PERHUBUNGAN LLAJ WILAYAH I CIBINONG KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Wulan Puspitasari

021118053

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**2023**

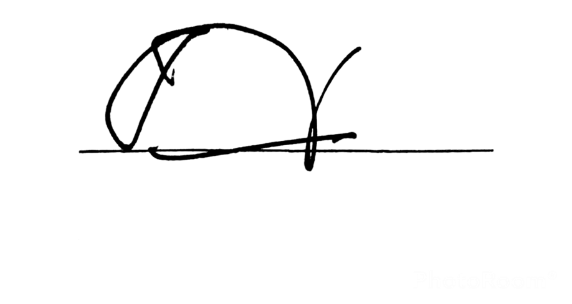
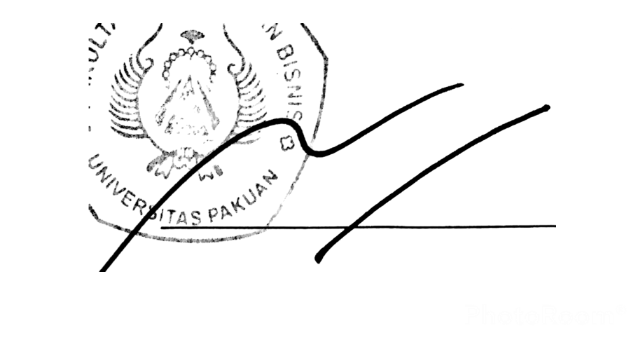


**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI UPTD PENGELOLAAN PRASARANA PERHUBUNGAN LLAJ WILAYAH I CIBINONG KABUPATEN BOGOR**

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)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI UPTD PENGELOLAAN PRASARANA PERHUBUNGAN LLAJ WILAYAH I CIBINONG KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

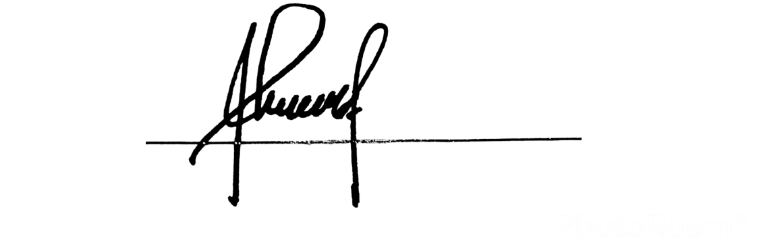
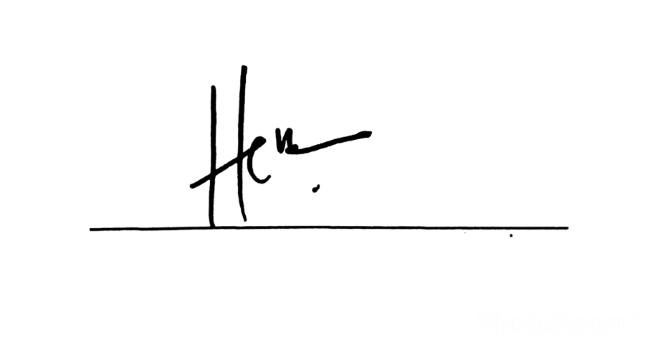
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Senin, 30 Januari 2023

Wulan Puspitasari

0211 18 053

Menyetujui,



Ketua Penguji Sidang

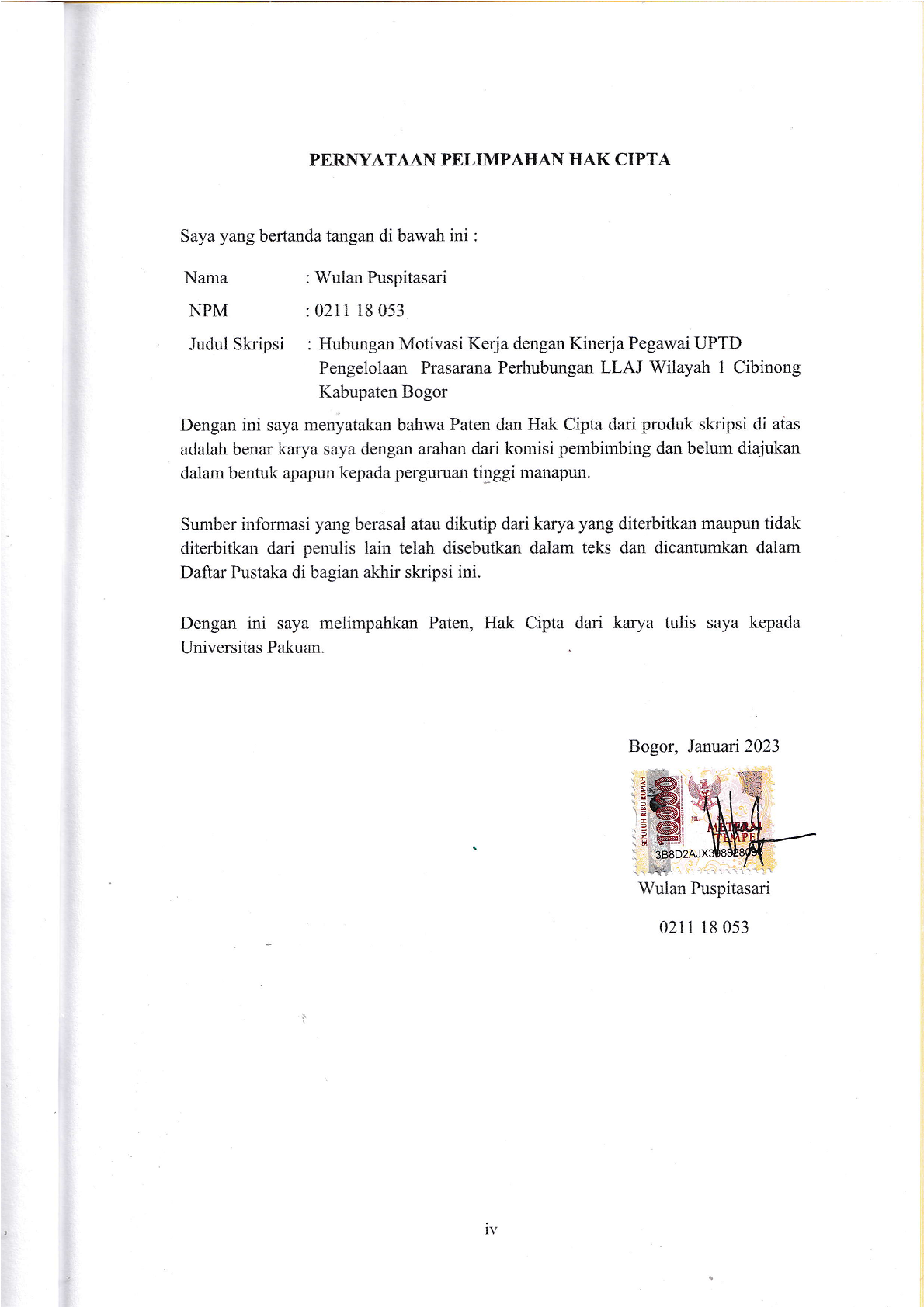
(Dr. Hari Muharam, SE., MM,CSP,CPMP, C Esther)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)

**PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wulan Puspitasari

NPM : 0211 18 053

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD

Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten 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, Januari 2023

|  |
| --- |
| Wulan Puspitasari |
| 0211 18 053 |

#### **© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023**

**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 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

WULAN PUSPITASARI. 021118053. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : RADJAB TAMPUBOLON dan HERMAN. 2023.

Tujuan penelitian skripsi ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinog Kabupaten Bogor. Maksud penelitian skripsi ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor UPTD sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau dipecahkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data dari 65 responden secara langsung.

Penelitian ini mengenai motivasi kerja dengan kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh rs = 0,541. Artinya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan sedang yang dimana terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan thitung > ttabel (7,937 > 1,669) yaitu artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

# PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.**

Peyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Selama menyusun skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Juanah dan Bapak Suherman sebagai orang tua penulis yang selalu mendoakan agar selalu di beri kelancaran dan sangat mensupport dalam segi apapun.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono. M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika. S.pi.,M.M., Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Radjab Tampubolon Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
7. Bapak Dr Herman SE., MM., CPHCM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Seluruh staff dan pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Wilayah 1 Bogor yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan peneliti melaksanakan penelitian.
10. Kakak saya Asep dan Nia Amelia yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi.
11. Farel, Athar keponakan saya yang selalu membuat saya semangat untuk menyelesaikan skripsi ini agar menjadi Rich Aunty.
12. Teruntuk kesayanganku, Mas Bagus Nurman Prasetyo yang selalu membantu, menemani serta mendampingi dan memberikan semangat motivasi sehingga penyusunan skripsi ini diselesaikan dengan baik.
13. Untuk sahabat-sahabatku ADDAW (Aca, Detia,Dila & Aini) terima kasih yang setia dari pertama masuk kuliah sampai sekarang masih bersama dan masih sama-sama berjuang untuk menyelesaikan tugas dan menata masa depan.
14. Manajemen kelas B 2018 yang selalu memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan. Demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Bogor, Januari 2023

Wulan Puspitasari

# DAFTAR ISI

Halaman

**JUDUL**  **i**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI ii**

**LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH**

**DISIDANGKAN iv**

**LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA v**

**LEMBAR HAK CIPTA vi**

**ABSTRAK vii**

**PRAKATA viii**

**DAFTAR ISI x**

**DAFTAR TABEL xiii**

**DAFTAR GAMBAR xvii**

**DAFTAR LAMPIRAN xviii**

[BAB I](#_Toc124174733) [PENDAHULUAN](#_Toc124174734)

[1.1 Latar Belakang Masalah 1](#_Toc124174735)

[1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah 4](#_Toc124174736)

[1.2.1 Identifikasi Masalah 4](#_Toc124174737)

[1.2.2 Rumusan Masalah 4](#_Toc124174738)

[1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian](#_Toc124174739) 5

[1.3.1 Maksud Penelitian](#_Toc124174740) 5

[1.3.2 Tujuan Penelitian](#_Toc124174741) 5

[1.4 Kegunaan Penelitian 5](#_Toc124174742)

[BAB II](#_Toc124174743) [TINJAUAN PUSTAKA](#_Toc124174744)

[2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 6](#_Toc124174745)

[2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 6](#_Toc124174746)

[2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia](#_Toc124174747) 7

[2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 9](#_Toc124174748)

[2.2 Motivasi Kerja 10](#_Toc124174749)

[2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja 10](#_Toc124174750)

[2.2.2 Teori Motivasi Kerja 11](#_Toc124174751)

[2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi 13](#_Toc124174752)

[2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi 1](#_Toc124174753)4

[2.2.5 Indikator Motivasi Kerja 15](#_Toc124174754)

[2.3 Kinerja 20](#_Toc124174755)

[2.3.1 Pengetian Kinerja 20](#_Toc124174756)

[2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 21](#_Toc124174757)

[2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai 2](#_Toc124174758)3

[2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran 25](#_Toc124174759)

[2.4.1 Penelitian Terdahulu 25](#_Toc124174760)

[2.4.2 Kerangka Pemikiran 28](#_Toc124174761)

[2.5 Hipotesis Penelitian 30](#_Toc124174762)

[BAB III](#_Toc124174763) [METODE PENELITIAN](#_Toc124174764)

[3.1 Jenis Penelitian 3](#_Toc124174765)1

[3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian 3](#_Toc124174766)1

[3.2.1 Objek Penelitian 3](#_Toc124174767)1

[3.2.2 Unit Analisis 3](#_Toc124174768)1

[3.2.3 Lokasi Penelitian 3](#_Toc124174769)1

[3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian 3](#_Toc124174770)1

[3.3.1 Jenis Data Penelitian 3](#_Toc124174771)1

[3.4 Operasionalisasi Variabel 3](#_Toc124174772)2

[3.5 Metode Penarikan Sampel 3](#_Toc124174773)4

[3.6 Metode Pengumpulan Data 3](#_Toc124174774)4

[3.7 Kalibrasi Instrument 3](#_Toc124174775)5

[3.7.1. Uji Validitas 3](#_Toc124174776)5

[3.7.2. Uji Reliabilitas 3](#_Toc124174777)9

[3.8 Metode Pengelolaan atau Analisis Data 4](#_Toc124174778)1

[3.8.1 Analisis Deskriptif 4](#_Toc124174779)1

[3.8.2 Analisis Korelasi *Rank Spearman* 4](#_Toc124174780)2

[3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi 4](#_Toc124174781)3

[3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi 4](#_Toc124174782)3

[3.8.5 Hubungan Fungsional antara Variabel X dan Y 4](#_Toc124174782)4

[BAB IV](#_Toc124174783) [HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN](#_Toc124174784)

[4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 4](#_Toc124174785)5

[4.1.1 Sejarah singkat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 4](#_Toc124174786)5

[4.1.2 Struktur Organisasi UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 4](#_Toc124174787)6

[4.1.3 Visi dan Misi UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 5](#_Toc124174788)1

[4.2 Profil Responden 5](#_Toc124174789)2

[4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin](#_Toc124174782) 52

[4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia](#_Toc124174782) 53

[4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan](#_Toc124174782) 53

[4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama berkerja](#_Toc124174782) 54

[4.3 Hasil Penelitian 5](#_Toc124174790)4

[4.3.1 Motivasi Kerja pada kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 5](#_Toc124174791)5

[4.3.2 Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 8](#_Toc124174792)2

[4.3.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 9](#_Toc124174793)4

[4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* 9](#_Toc124174794)4

[4.3.3.2 Analisis Koefisien Determinasi 9](#_Toc124174795)5

[4.3.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi 9](#_Toc124174796)5

[4.3.3.4 Hubungan fungsional Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 9](#_Toc124174797)6

[4.4.4 Pembahasan 9](#_Toc124174798)7

[4.4.4.1 Motivasi Kerja pada Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 9](#_Toc124174799)7

[4.4.4.2 Kinerja Pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 9](#_Toc124174800)7

[4.4.4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 9](#_Toc124174801)7

[BAB V](#_Toc124174802) [SIMPULAN DAN SARAN](#_Toc124174803)

[5.1 Simpulan](#_Toc124174804) 100

[5.2 Saran](#_Toc124174805) 100

[DAFTAR PUSTAKA 10](#_Toc124174806)1

[DAFTAR RIWAYAT HIDUP](#_Toc124174807)

[LAMPIRAN](#_Toc124174808)

# DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg 13

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu 25

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana PerhubunganLLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor 32

Tabel 3.3 Indeks Korelasi 35

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 36

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai 38

Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas 40

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja 40

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai 41

Tabel 3.9 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan 43

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 54

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 54

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 55

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mempunyai keahlian dalam pekerjaan 55

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja 56

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai suka dengan pekerjaan yang menantang 56

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan 57

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Jabatan yang Pegawai miliki dapat memotivasi dalam bekerja 58

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja di instansi membuat kemampuan dan keterampilan Pegawai berkembang 59

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut 59

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 60

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam waktu yang ditentukan 61

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan/reward yang diberikan instansi memotivasi Pegawai untuk bekerja dengan semangat 62

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan 62

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Instansi memberikan penghargaan/reward apabila Pegawai bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan 63

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai memiliki pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama 64

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai bangga bekerja di instansi ini karena instansi menghargai apa yang telah dicapai 65

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan 65

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar instansi 66

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai sistem administrasi memudahkan Pegawai dalam bekerja 67

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat membantu Pegawai dalam mencapai tujuan 68

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberikan saya keleluasaan dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor 68

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam bekerja 69

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat Pegawai bersemangat dan nyaman bekerja70

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintah 72

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang telah diberikan Instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada Pegawai 72

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang telah diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari 72

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai dengan rekan kerja memiliki hubungan baik 73

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Rekan kerja sangat penting dalam penyelesaian kerja tim 74

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai senang bekerja di Instansi ini karena rekan kerja saling membantu satu sama lain 75

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Sarana dan prasarana kantor sangat sesuai dengan kebutuhan Pegawai 75

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja sangat mendukung Pegawai dalam melakukan aktivitas kerja 76

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Kondisi di tempat kerja sangat kondusif 77

Tabel 4.35 Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi 77

Tabel 4.36 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi 80

Tabel 4.37 Sebaran nilai Interval Motivasi kerja pegawai 81

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi 82

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Semua pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teliti 83

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mengikuti arahan yang ditetapkan oleh instansi 83

Tabel 4.41 Tanggapan kj Responden Mengenai Pegawai dituntut mengurangi kesalahan pada saat bekerja 84

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan instansi 85

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas tambahan dari instansi 86

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai dituntut melaksanakan tugas hingga selesai 86

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan 87

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya hingga selesai 88

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab 88

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan 89

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP 90

Tabel 4.50 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai 91

Tabel 4.51 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi92

Tabel 4.52 Sebaran Nilai Interval Motivasi kerja Pegawai 93

Tabel 4.53 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman* 94

Tabel 4.54 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan 94

Tabel 4.55 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 95

Tabel 4.56 Hubungain Fungsional Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor 96

# DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Presentase Kehadiran Pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor 2

Gambar 1.2 Sasaran Kerja Pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor Tahun 2020 3

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 30

Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi 44

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 46

Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 52

Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 53

Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat

Pendidikan 54

Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 54

Gambar 4.6 Histrogram Motivasi 81

Gambar 4.7 Histrogram Kinerja Pegawai 93

Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi 96

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Lokasi Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Lampiran 4 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan. Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran- sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kemampuan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya yang dimiliki instansi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum. Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Kinerja pegawai sendiri dapat ditunjang oleh motivasi dari pegawai itu sendiri maupun motivasi yang diberikan oleh instansi, maka dapat dikatakan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam instansi karena dengan adanya motivasi diharapkan mampu meningkatkan kualitas sehingga kinerja pegawai baik bagi instansi. Berbagai teori motivasi dapat dilaksanakan, tetapi yang paling penting adalah melakukan dorongan kepada pegawai untuk menumbuhkan semangat kerja.

Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan sesuatu Widodo (2015).

Motivasi yang kuat akan membentuk usaha yang kuat. Jadi, adanya motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mau bekerja dengan maksimal dan sepenuh hati sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Pemberian Motivasi sangat penting dalam instansi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seseorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaanya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaanya tidak memuaskan.

Pada kesempatan kali ini peneliti melakukan penelitian di UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor. Saat ini Dinas Perhubungan berusaha mensejahterakan masyarakat umum akan perlunya saranan transportasi dalam kehidupannya.

76%

89%

87%

92%

84%

93%

92%

86%

90%

95%

87%

96%

*Sumber:* *kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor (data diolah)*

##### Gambar:1.1 Presentase Kehadiran Pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas menunjukan bahwa data kehadiran Pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor pada tahun 2020 jumlah persentase kehadiran tertinggi yakni sebesar 96% pada bulan Januari. Dan tingkat kehadiran terendah sebesar 76% pada bulan Desember dalam kurung waktu sebulan karena pengecekan kantor seringkali pada akhir tahun. Dengan rata-rata kehadiran sebesar 88,9%.

*Sumber : Pengadministrasi Keuangan Kantor UPTD PPPLLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor (data diolah)*

##### ***Gambar 1.2***

Gambar Sasaran Kerja Pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor Tahun 2020

Pada Gambar 1.2 dapat di lihat bahwa setiap bagian (unit kerja) memiliki hasil pencapaian yang berbeda satu sama lainnya. Bagian pengelola perlengkapan jalan memiliki hasil pencapaian sebesar 28,62, bagian pengadministrasian keuangan memiliki hasil pencapaian sebesar 37,18, bagian pengadminitrasian keuangan 2 memiliki hasil pencapaian 35,33, bagian pengadminitrasian umum memiliki hasil pencapaian sebesar 35,77, bagian pengelola data memiliki hasil pencapaian sebesar 35,47, bagian analisis pengembangan sarana dan prasarana memiliki hasil pencapaian sebesar 36,01, bagian kepala subbagian tata usaha memiliki hasil pencapaian sebesar 38,23, dan bagian analisis lalu lintas memiliki hasil pencapaian sebesar 35,66. Terdapat nilai terrendah pada Bagian Pengelola Perlengkapan Jalan memiliki hasil realisasi pencapaian sebesar 28,62. Sedangkan Bagian Kepala Subbagian Tata Usaha memiliki realisasi pencapaian target tertinggi sebesar 38,23. Sedangkan Rata-rata Target sebesar 55,39 dan Rata-rata Realisasi sebesar 35,28. Hal ini membawa dampak bagi instansi jika tidak mengevaluasi kinerja pegawainya. Tujuan instansi bisa tidak terealisasi atau tidak tercapai jika masih banyaknya pegawai yang memiliki penurunan kinerja. Sedangkan hal lainnya, masih banyak pegawai yang belum memenuhi target SKP atau standar SKP yaitu 100%.

Terdapatnya perbedaan motivasi kerja pegawai menarik untuk di teliti dalam upaya perbaikan kinerja pegawai. Penelitian motivasi dan kinerja pegawai sangat penting artinya dalam pelaksanaan tugas-tugas perhubungan, terutama unit pelaksanan teknis sebagai ujung tombak dilapangan yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Pencapaian kinerja yang diharapkan, memerlukan pegawai dengan motivasi kerja tinggi yang tergerak melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan sempurna. Juga pemberian motivasi untuk pegawai sangat dianjurkan agar dapat diarahkan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Untuk itu, motivasi dari masing masing pegawai kiranya perlu dikembangkan melalui peningkatan kompetensi dan kedisiplinan. Dari fenomena-fenomena yang terjadi tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.”

### 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian

#### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas terdapat masalah dalam kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh motivasi kerja yang masih rendah. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan yang muncul, yaitu:

1. Motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja cenderung semakin berkurang.

2. Motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi tingkat kepuasan masyarakat.

3. Perlunya pemberian kompensasi bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja.

4. Kinerja pegawai masih belum optimal

#### 1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Bagaimana Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.
3. Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.

### 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

#### 1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor. Dapat digunakan sebagai bahan dalam penyusunan tugas metode penelitian. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimilki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi.

#### 1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis motivasi kerja pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Untuk menganalisis kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.
3. Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan praktis

a. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai hubungan motivas kerja dengan kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.

b. Bagi pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah yang sama.

2. Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan mempraktikkan pengetahuan, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh saat kuliah. Dengan mengaplikasikannya pada permasalahan yang nyata dalam instansi, serta dalam penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan organisasi pada umumnya dan pegawai pada khususnya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik bagi suatu instansi.

# BAB II

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) umumnya adalah suatu ilmu dalam bidang manajemen yang mengkhususkan dan mengatur manajen dari aspek manusianya. Dalam organisasi pada sumber daya manusia yang dikelola itu sangatlah penting karena manusialah yang melakukan segala kegiatan didalam organisasi tersebut.

Adapun definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyrakat

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia 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 (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa: “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sedarmayanti, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno, (2015), 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.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk 9 mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpanan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi 10 memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan ekternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Fungi Manajemen menurut Danang Sunyoto (2015) dibagi menjadi dua bagian sebagai berikut:

1. Fungi Manajerial:

1. Perencanaan *(Planning);*
2. Pengorganisasian *(Organization);*
3. Pengarahan *(Directing);*
4. Pengendalian *(Controling).*

2. Fungi Operasional:

1. Pengendalian *(Controling);*
2. Pengembangan *(Development);*
3. Kompensasi *(Compensation);*
4. Integrasi *(Integration);*
5. Pemeliharaan *(Maintenance);*
6. Pemutusan Hubunan Kerja.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa fungsi manajemen merupakan salah satu cara pengelolaan secara terstruktur baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, maupun pengendalian. Fungsi tersebut dijalankan dan disesuaikan dengan kebutuhan tiap-tiap perusahaan agar mampu memaksimalkan tujuan perusahaan serta merealisasikan visi dan misi perusahaan.

#### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk memberikan kontribusi lebih pada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Pada intinya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi kepada organisasi. Pada kasus ini, produktivitas dapat diartikan sebagai output atau keluaran dari sebuah organisasi/perusahaan terhadap input/masukannya baik itu manusia, modal, energi atau bahan baku.

Menurut Veithzal Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

a. Menentukan kualitas dan kuntitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).

h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2015) antara lain:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial pada tujuan manajemen sumber daya manusia adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan langkah untuk menunjukkan kebeberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Tujuan organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional pada proses manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia pada tiap departemen dipelihara sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusinya secara optimal.

4. Tujuan Individu

Tujuan individu dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

Kasmir (2016) tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakn kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.

### 2.2 Motivasi Kerja

#### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan ayat tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah.

Berikut Motivas Kerja yang di kemukakan berdasarkan menurut para ahli :

Menurut Farida (2016) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negarif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Pamela & Oloko (2015) 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.

Sutrisno (2017) motivasi adalah daya yang timbul dari dalam seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Dari pendapat tersebut, motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut suwanto (2020) motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berprilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

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

#### 2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Teori Kebutuhan McCelland Teori kebutuhan dari David McCelland dalam Suwatno dan Donni (2016) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi *(Need for achievement)*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. Kebutuhan akan berafiliasi *(Need for affiliation)*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

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

1. *Exitence* (kebutuhan akan eksitensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor makanan, air, udara, dan istirahat.
2. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
3. *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 fleksibel 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 (*frustration – regression principle*),yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

Teori McCelland (Edison, 2016)

Teori McCelland menurut Gibson et.al dalam Edison (2016) menunjukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
2. Kebutuhan berafiliasi (*need for afiliation*)
3. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McCelland 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.

Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam Fahmi (2016) teori dua faktor Herzberg yaitu dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *Motivation factor (intrinsik) dan HygiEne factor (ekstrinsik).* Menurut teori ini yang dimaksud dengan *Motivation Factors* adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan tanggung jawab, dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pegakuan orang lain.

Selanjutnya yang dikenal dengan *Hygiene factors* adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan 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 respn yang paling cepat bisa dirasakan pada perbaikan mutu kerja mereka nantinya. Menurut Herzberg yang termasuk dalam *Hygiene* faktor dan motivasi faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada table berikut:

##### Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

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

#### 2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang

2. Semi pendorong utama

3. Pendorng nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:

a. Penempatan yang tepat

b. Latihan sistematik

c. Promosi objek

d. Pekerjaan terjamin

e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan

f. Kondisi pekerjan yang menyenangkan

g. Pemberian informasi perusahaan

h. Fasilitas rekreasi

i. Penjagaan kesehatan

j. Perumahaan dll.

#### 2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wirawan (2015), mengemukakan faktor-faktor yang mempengarui motivasi kerja yaitu:

1. Faktor motivasi, faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras, faktor ini mendorong lebih banyak upaya.

2. Faktor penyehat, faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyekat adalah faktor yang jumlahnya mencakupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemeliharaan tidak mencakup akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemeliharaan tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetap dapat mencegah terjadinya tidakpuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2014), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman

1. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari–hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dpat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepada motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

1. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itu pun ia harus bekerja keras.

1. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal–hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, Pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat dan keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar–benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

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

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang–orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan memotivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

1. Kompensasi yang memadai

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

1. Supervisi yang baik

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

1. Adanya jaminan pekerjaan

Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

1. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

#### 2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017),menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui ingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:

1. Pemberian bonus
2. Uang makan
3. Uang transport
4. Fasilitas perumahan

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:

1. Tunjangan kesehatan
2. Asuransi kecelakaan
3. Perlengkapan keselamatan kerja

3. Kebutuhan sosial :

1. Teman
2. Interaksi

4. Kebutuhan akan penghargaan :

1. Pengahargaan diri
2. Pengakuan akan prestasi

5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), Menyatakan bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu : faktor Intrinsik dan faktor Ektrinsik.

1. Faktor *Intrinsik* yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, berupa:
2. Pekerjaan itu sendiri *(the work it self)*
3. Kemajuan (*advancement*)
4. Tanggung jawab (*responsibility*)
5. Pengakuan (*recognition)*
6. Pencapaian (*achievement)*
7. Faktor *Ekstrinsik*  yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini meliputi:
8. Administrasi dan kebijakan perusahaan
9. Penyeliaan
10. Gaji
11. Hubungan antar pribadi
12. Kondisi kerja

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

1. Balas jasa

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

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan terebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjauntuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

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

4. Prestasi kerja

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

5. Pengakuan dari atasan

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

6. Pekerjaan itu sendiri

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

Menurut Sunyoto (2015), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1. Kebutuhan akan prestasi *(need for achievement)*

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.

2. Kebutuhan akan afiliasi *(need for affiliation)*

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.

3. Kebutuhan akan kekuasaan *(need for power)*

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Hafidzi et.all (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenui bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Menurut Wibowo (2011), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :

1. Target kerja
2. Kualitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Resiko

2. Kebutuhan memperluas pergaulan

a. Komunikasi

b. Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

a. Pemimpin

b. Duta perusahaan

c. Keteladanan

Menurut Siagian (2013), motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri yang merupakan kekuatan biologis bawaan, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adannya permintaan orang lain agar dirinnya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Sedarmayanti (2015) yaitu :

1. Gaji *(salary).*

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan *(recognition).*

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan *(achievement).*

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sesorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

### 2.3 Kinerja

#### 2.3.1 Pengetian Kinerja

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan..

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Priansa, (2017), Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Masram, (2017), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

#### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu
2. Usaha *(effort)* yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
3. *Abilities,* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
4. *Role/ task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan *(ability)*

Secara psikologis kemampuan *(ability)* dan kemampuan reality *(knowledge dan skill)* artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

1. Faktor motivasi

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

#### 2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wilson Bangun (2018) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

1. Kehadiran

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

1. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

1. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

1. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

1. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

1. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

1. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

1. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

1. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

1. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat 4 (empat) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

1. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016 ), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikan pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

1. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

1. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

1. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

1. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

1. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Berdasakan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kreativitas, dan ketepatan waktu.

### 2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

#### 2.4.1 Penelitian Terdahulu

##### Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian | Variabel yang diteliti | Indikator | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
| 1 | Isbet Helintina  (2017). Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Kecamatan Sibolangit Kabupaten Deliserdang | - Motivasi (X)  - Kinerja (Y) | Motivasi :  1. Kebutuhan fisiologis  2. Kebutuhan  3. Kebutuhan akan cinta kasih dan kebutuhan social  4. Kebutuhan akan penghargaan  5. Kebutuhan aktualisasi diri  Kinerja :  1.Kuantitas  2. Kualitas  3. Ketepatan Waktu | 1. Kuisioner  2. Koefisien Korelasi Product Moment  3. Uji Signifikan  4. Koefisien Determinasi | Hasil Rekapitulasi dari data penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sibolangit dapat dikatakan baik hasil perhitungan korelasi Product Moment yang didapat sebesar 0,527 bernilai positif, berarti ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sibolangit dengan tingkat hubungan tinggi, maka terhadap pengaruh yang positif antara pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai |
| 2 | Yutika Andola (2016). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada LIPI (Lembaga Pengetahuan No. Bandung) | - Motivasi (X)  - Kinerja (Y) | - Motivasi:  1.Tujuan dan kemampuan  2. Teladan pemimpin  3. Balas jasa  4. Keadilan  - Kinerja :  1. Kualitas  2. Kuantitas  3. Efektivitas  4. Kemandirian | 1. kuisoiner  2.korelasi pearson product moment  3. uji validitas  4. uji reabilitas  5.koefisien determinasi  6. uji hipotesis korelasi | Hasil temuan dalam penelitian ini, motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada indicator kualitas kuantitas, dan penggunaan waktu memiliki hubungan yang positf dan signifikan da berada dalam kategori sedang. Dengan indicator kerja sama memiliki hubungan positif dan signifikan berada pada katgori kuat. Penelitian ini direkomendasikan sebagai dasar untuk dilakukan nya penelitian lain mengenai motivasi kerja dengan kinea pegawai. |
| 3 | Wiwik Widiyanti (2017). Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kota Depok. | - Motivasi (X)  - Kinerja (Y) | - Motivasi :  1. Kebutuhan akan prestasi  2. Kebutuhan akan kekuasaan  3. Kebutuhan akan pertalian  - Kinerja  1. Kesetiaan  2. Prestasi Kerja  3. Kejujuran  4. Kedisiplinan  5. Kreativitas  6. Kerja sama  7. Kepemimpinan  8. Kepribadian  9. Prakarsa  10. Kecakapan  11. Tanggung Jawab | 1.kuisioner  2. Uji Signifikan  3. Koefisien Determinasi | Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai ditunjukan dengan nilai r=0,750. Pada analisis determinasi di dapatkan kontribusi variable motivasi kerja dengan hasil 56,25%, sisa nya yaitu 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain. |
| 4 | Nazaruddin (2012). Hubungan MOtivasi kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros, Makassar 2012 | - Motivasi (X)  -Kinerja (Y) | - Motivasi:  1. Kompensasi  2. Kondisi kerja  3. Jaminan kerja  4. Hubungan antar pegawai dan pimpinan  5. Aktualisasi diri,  6.Penghargaan  -Kinerja  1. Kuantitas  2. Kualitas  3. Ketepatan waktu  4. Kebutuhan pengawasan | 1. Metode analisis data dengan menggunakan korelasi *product moment* | Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai . Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,274. Tanda positif (+) yang diperhatikan dari koefisien korelasi (r) menunjukan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variable motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh vaiabel knerja dan sebaiknya. |
| 5 | Nila Rosa (2020). Hubungan Motivasi keja dengan Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol | - Motivasi (X)  - Kinerja (Y) | - Motivasi:  1. Pencapaian  2. Prestasi  3. Pengakuan  4. Peningkatan  5. Kerja  6. Kehadiran  Kinerja:  1.Ketelitian atau keakuratan  2. Kualitas Pekerjaan  3. Ketepatan waktu  4. Inisiatif  5. Kemampuan Kerja sama | 1. Kuisioner  2. Uji validitas  3. Uji kualitas data  4. Uji reabilitas  5. Analisis deskriptif  6. Analisis Koefisien korelasi | Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat |

Sumber:Data Sekunder, (diolah 2022)

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan kinerja UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor dalam mencapai tujuannya tidak bisa dipisahkan dari peran kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam pelaksanaan tugas termasuk diantaranya kedisiplinan dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Karena dua hal tersebut menjadi sangat penting agar pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut tentunya sangatlah penting diperhatikan oleh para pengambil keputusan di dalam intitusi guna pemenuhan kualitas kinerja pada UPTD PPPLLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor.

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), Menyatakan bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu : faktor *Intrinsik* dan faktor *Ektrinsik*.

Adapun indikator motivasi yang dikenal dengan model dua faktor yaitu:

1. Faktor (*Intrinsik)*

1. Pekerjaan itu sendiri *(the work it self)*
2. Kemajuan (*advancement*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Pengakuan (*recognition)*
5. Pencapaian (*achievement)*

2. Faktor (*Ekstrinsik)*

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan
2. Penyeliaan
3. Gaji
4. Hubungan antar pribadi
5. Kondisi kerja

Tanpa motivasi pegawai tidak akan menghasilkan yang baik dan tidak dapat mencapai target dan tujuan yang di harapkan, karena motivasi memberikan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tingkat untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat dari indikator-indikator kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), terdapat 4 (empat) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

1. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan, karena motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyangkut Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai telah banyak dilakukan, seperti Isbet Helintina (2017), Yutika Andola (2016), Nazaruddin (2012), Nila Rosa (2020), Wiwik widiyanti (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara variable Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai.

Sebagaimana diuraikan dalam kerangka pemikiran diatas maka konstelasi penelitian, adalah sebagai berikut:

|  |
| --- |
| **Motivasi Kerja (X)** |
| Faktor Intrinsik  1. Pekerjaan itu sendiri *(the work it self)*  2. Kemajuan (*advancement*)  3. Tanggung jawab (*responsibility*)  4. Pengakuan (*recognition)*  5. Pencapaian (*achievement)*  Faktor Ekstrinsik  1. Administrasi dan kebijakan perusahaan  2. Penyeliaan  3. Gaji  4. Hubungan antar pribadi  5. Kondisi kerja |
| **Hanifah (2017)** |

|  |
| --- |
| **Kinerja (Y)** |
| 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab |
| **Mangkunegara (2017)** |

###### Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

### 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan Rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran. Maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

1. Diduga Motivasi Kerja Pegawai Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong kurang baik.
2. Diduga Kinerja Pegawai Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong baik.
3. Diduga terdapat adanya Hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong.

# BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis peneltian yang digunakan yaitu Deskriptif dan Verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey.* Jenis dan metode penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis antar variable yang sudah dibuat, digunakan untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variable. Melalui penelitian ini dapat diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.

### 3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

#### 3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah objek yang diteliti dan dianalisis. Dalam penelitian ini yang penulis lakukan, objek penelitian yang diteliti yaitu Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai pada kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor.

#### 3.2.2 Unit Analisis

Unit yang digunakan pada penelitian ini yaitu sumber data yang diperoleh dari responden yang berasal dari individual yang merupakan pegawai pada kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah Cibinong Kabupaten 1 Bogor dengan jumlah populasi 65 pegawai.

#### 3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintah, Jl. Nyaman No.1, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

#### 3.3.1 Jenis Data Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian data yaitu kuantitatif dan kualitatif.

1. Data Kuantitatif, menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah 1Bogor.
2. Data kualitatif, menurut Sugiyono (2015) diperoleh melalui penganalisis, observasi, dan wawancara.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, data yang langsung dikumpulkan penulis yang diperoleh dari menyebar kuisioner yang di berikan kepada kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuisioner.
2. Data Sekunder, data yang diperoleh dari berbagai buku literature, tulisan-tulisan ilmiah, serta data-data yang diperoleh dari situs web internet.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variable diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variable-variabel yang berkaitan dalam penelitian ini. Operasionalisasi variable bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variable, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen yaitu Motivasi Kerja.

1. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen yaitu Kinerja Pegawai.

##### Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai kantor

UPTD Pengelolaan Prasarana PerhubunganLLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
| Motivasi Kerja (X)  Hanifah  (2017) | 1. Motivasi  Intrinsik | Pekerjaan itu sendiri:  1. Keahlian kerja  2. Keterampilan kerja  3. Pekerjaan yang menantang | Ordinal |
| Kemajuan:  4. Pendidikan dan pelatihan  5. Jabatan menjadikan motivasi  6. Bekerja di instansi membuat kemampuan dan keterampilan berkembang | Ordinal |
| Tanggung jawab:  7. Tanggung jawab terhadap pekerjaan  8. Menyelesaikan tugas tepat waktu  9. Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam waktu yang ditentukan | Ordinal |
| Pengakuan:  10. Mendapatkan penghargaan/pujian  11. Pengakuan terhadap pekerjaan  12. Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi untuk bekerja dengan semangat | Ordinal |
| Pencapaian:  13. Pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama  14. Menghargai yang telah dicapai  15. Memiliki prestasi baik dalam pekerjaan | Ordinal |
| 2. Motivasi  Ekstrinsik | Administrasi dan kebijakan perusahaan:  16. Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar instansi  17. sistem administrasi memudahkan dalam bekerja  18. Kebijakan perusahaan membantu dalam pencapaian tujuan | Ordinal |
| Penyeliaan:  19. Instansi memberikan keleluasaan dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor  20. Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam bekerja  21. Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat bersemangat dan nyaman bekerja | Ordinal |
| Gaji:  22. Gaji/upah yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah  23. Gaji yang telah diberikan Instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan  24. Gaji yang telah diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari | Ordinal |
| Hubungan antar pribadi:  25. Hubungan baik dengan pegawai  26. Rekan kerja sangat penting  27. Senang bekerja di Instansi karena rekan kerja saling membantu satu sama lain | Ordinal |
| Kondisi kerja:  28. Sarana dan prasarana kantor  29. Lingkungan kerja  30. Kondisi di tempat kerja sangat bagus | Ordinal |
| Kinerja Pegawai (Y)  Anwar Prabu Mangkunegara (2013) | 1. Kualitas | 31. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi  32. Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti  33. Pegawai mengikuti arahan yang ditetapkan | Ordinal |
| 2. Kuantitas | 34. Pegawai mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan  35. Hasil pekerjaan sesuai target  36. Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan | Ordinal |
| 3. Pelaksanaan Tugas | 37. Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai  38. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan  39. Pegawai mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya | Ordinal |
| 4. Tanggung Jawab | 40. Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab  41. Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan  42. Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP | Ordinal |

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dapat diartikan sebagai individu yang akan diselidiki dari keseluruhan individu. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Selanjutnya, teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* atau sampel sensus, Penelitian memilih menggunakan teknik sampel jenuh karena sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi realatif kecil. Dari data yang diperoleh dari kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor diketahui bahwa jumlah populasi 65 dengan menggunakan 30 sampel maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang pegawai.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor. Dan diperoleh dengan cara wawancara terhadap beberapa pegawai di kantor tersebut.

1. Data sekunder

Diperoleh dari pengumpulan dokumen seperti data rekapitulasi nilai SKP, data kehadiran pegawai kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor. Serta dari buku-buku dan jurnal-jurnal yang sudah ada.

### 3.7 Kalibrasi Instrument

Kalibrasi adalah perbandingan antara pengukuran (standar) yang diketahui dan pengukuran dengan menggunakan instrumen. Biasanya, standar keakuratan harus menjadi keakuratan alat ukur yang diuji.

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria jika nilai rhitung >rtabel atau nilai p<0,05.

Uji validitas penelitian ini menggunakan rumus pearson product moment:

Keterangan:

rhitung : koefisien korelasi

: jumlah skor item

: jumlah skor total (item)

n : jumlah responden

(Sugiyono, 2016)

Untuk table *a*=0.05 derajat kebebasan (df=n-2). Jika thitung > t tabel berarti valid demikian sebaliknya, thitung < t tabel maka tidak valid, apabila instrument valid, maka indeks korelasinya (r) adalah sebagai berikut:

##### Tabel 3.2. Indeks Korelasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nilai | Keterangan |
| 1 | 0,800 – 1,000 | Sangat tinggi |
| 2 | 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| 3 | 0,400 – 0,599 | Cukup tinggi |
| 4 | 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 5 | 0,000 – 0,199 | Sangat rendah |

Dalam melakukan uji validitas terhadap variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai menggunakan SPSS 23 pada taraf nyata atau tingkat signifikan sebesar 0,05. Dengan nilai rtabel = 0,374. Kemudian nilai rhitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai rtabel untuk mengetahui apakah butir pernyataan dikatakan valid atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.3 dan 3.4.

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

##### Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan | Kesimpulan |
| 1 | Saya mempunyai keahlian dalam pekerjaan | 0,513 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 2 | Saya memiliki keterampilan dalam bekerja | 0,425 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 3 | Saya suka dengan pekerjaan yang menantang | 0,427 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 4 | Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan | 0,426 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 5 | Jabatan yang saya miliki dapat memotivasi dalam bekerja | 0,542 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 6 | Bekerja di instansi membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang | 0,456 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 7 | Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut | 0,449 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 8 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 0,497 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 9 | Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam waktu yang ditentukan | 0,475 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 10 | Penghargaan/reward yang diberikan instansi memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat | 0,415 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 11 | Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan | 0,444 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 12 | Instansi memberikan penghargaan/reward apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan | 0,446 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 13 | Saya memiliki pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama | 0,411 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 14 | Saya bangga bekerja di instansi ini karena instansi menghargai apa yang telah dicapai | 0,484 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 15 | Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan | 0,456 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 16 | Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar instansi | 0,476 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 17 | sistem administrasi memudahkan saya dalam bekerja | 0,463 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 18 | Kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat membantu saya dalam mencapai tujuan | 0,421 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 19 | Pimpinan memberikan saya keleluasaan dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor | 0,484 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 20 | Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam bekerja | 0,387 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 21 | Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman bekerja | 0,406 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 22 | Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintah | 0,388 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 23 | Gaji yang telah diberikan Instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya | 0,396 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 24 | Gaji yang telah diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari | 0,436 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 25 | Saya dengan rekan kerja memiliki hubungan baik | 0,413 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 26 | Rekan kerja sangat penting dalam penyelesaian kerja tim | 0,432 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 27 | Saya senang bekerja di Instansi ini karena rekan kerja saling membantu satu sama lain | 0,431 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 28 | Sarana dan prasarana kantor sangat sesuai dengan kebutuhan saya | 0,404 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 29 | Lingkungan kerja sangat mendukung saya dalam melakukan aktivitas kerja | 0,759 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 30 | Kondisi di tempat kerja sangat kondusif | 0,593 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |

Sumber Data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 28 responden dan digambarkan dalam 30 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,374.

1. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

##### Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan | Kesimpulan |
| 1 | Pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi | 0,517 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 2 | Semua pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teliti | 0,594 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 3 | Pegawai mengikuti arahan yang ditetapkan oleh instansi | 0,425 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 4 | Pegawai dituntut mengurangi kesalahan pada saat bekerja | 0,439 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 5 | Pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan instansi | 0,484 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 6 | Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas tambahan dari instansi | 0,472 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 7 | Pegawai dituntut melaksanakan tugas hingga selesai | 0,415 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 8 | Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan | 0,469 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 9 | Pegawai bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya hingga selesai | 0,505 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 10 | Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab | 0,402 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 11 | Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan | 0,418 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |
| 12 | Pegawai dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP | 0,390 | 0,374 | rhitung > rtabel | Valid |

Sumber Data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 28 responden dan digambarkan dalam 12 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,374.

#### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Ujireliabilitas merupakan tes berkenaan dengan pertanyaan apakah suatu tes teliti dan dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Suatu tes dapat dikatakan reliable jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda atau kesempatan yang berbeda. Reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,06.

Rumus menghitung uji reliabilitas menggunakan *Cronbach’s Alpha,* menurut Sugiyono (2013) yaitu:

rit=

Keterangan:

rit : koefisien reliabilitas

k : banyaknya butir pertanyaan

: jumlah varians butir

: varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *a-Cronbach’s Alpha* sebagai berikut:

##### Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nilai *a* | Keterangan |
| 1 | *a* < 0,6 | Kurang Reliabel |
| 2 | 0,6 < *a* < 0,8 | Cukup Reliabel |
| 3 | *a* > 0,8 | Sangat Reliabel |

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

##### Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .872 | 30 |

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,872 dimana nilai 0,872 ini berada pada interval >0,8 yang artinya sangat reabilitas serta semua butir pernyataan pada motivasi kerja pegawai itu dinyatakan reliabel.

1. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

##### Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .607 | 12 |

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* Kinerja Pegawai sebesar 0,607 dimana nilai 0,607 ini berada pada interval 0,6 – 0,8 yang artinya cukup reabilitas serta semua butir pernyataan pada kinerja pegawai itu dinyatakan reliabel.

Berikut akan dijelaskan mengenai indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor. Setiap hasil indikator akan mempunyai perolehan masing-masing skor per indikator dan diolah lebih detail meggunakan program SPSS 23.

### 3.8 Metode Pengelolaan atau Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hasil hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai maka digunakan alat analisis sebagai berikut.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang mengemukakan tentang data diri responden, yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Kemudian, data yang diperoleh dari jawaban responden tersebut dihitung presentasinya. Analisis deskriptif dalam penelitian pada dasarnya mengemukakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterprestasikan. Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel populasi. Sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Caranya adalah sebagai berikut:

1. Editing, merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses editing ini di maksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi:

1. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop misalnya untuk jawaban tidak lengkap.
2. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
3. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

2. Scoring, yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variable dalam kuesioner

1. Scoring untuk variable Motivasi kerja menggunakan skala likert perilaku yaitu:

STS :Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KS | S | SS |
|  |  |  |  |  |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

1. Scoring untuk variable kinerja pegawai menggunakan skala likert perilaku yaitu:

TP : Tidak Pernah

P : Pernah

J : Jarang

Sr : Sering

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  |  |

Se : Selalu

0% 20% 40% 60% 80% 100%

1. Tabulating

Merupakan tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk table. Sehingga variable bebas dan vaiabel terikat yang rela dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

1. Nilai harapan dari suatu perubahan acak, dan ukuran pemusatan dari suatu seberan probabilitas.

Total Tanggapan Responden= x 100%

#### 3.8.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variable yaitu Motivasi Kerja dan variable Kinerja yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Spearman adalah:

(Sugiyono,2016)

rs =

dimana:

Keterangan:

rs : Nilai Korelasi Rank Spearman

n : Ukuran sampel

di: Selisih setiap pasang rank

R : Ranking

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada table berikut:

##### Tabel 3.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 399 | Lemah |
| 0,4 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 0,100 | Sangat Kuat |

*Sumber : Sugiyono (2013)*

#### 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi merupakan sebagai sumbangan kontribusi atau peranan yang diberikan variable independen (X) dan variable dependen (Y) yang telah diuji melalui analisis korelasi. Untuk menunjukkan sejauh mana hubungan variable independen dan variable dependen. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu:

KD = r2 x 100%

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

: koefisien korelasi

#### 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai signifikan atau tidak maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Selain menggunakan table, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumus nya sebagai berikut:

(Sugiyono,2017)

=

Keterangan :

th = thitung

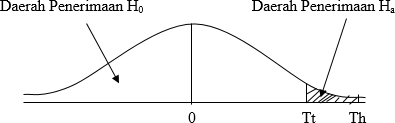
r = Koefeisien Korelasi

n =Banyaknya responden

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

1. Ho : *p* < 0, Tidak ada hubungan nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.
2. Ha : *p* < 0, Ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil yang didapatkan dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai thitung < ttabel maka terima Ho dan tolak Ha, artinya motivasi kerja dengan kinerja pegawai tidak ada hubungan.
2. Jika nilai thitung > ttabel maka tolak Ho dan terima Ha, artinya motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

##### Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi

**3.8.5 Hubungan Fungsional antara Variabel X dan Y**

Dari hasil analisis statistic tersebut diatas diperoleh hubungan fungsional antara variable Motivasi (X) dan Kinerja (Y).

Ŷ = a + b X, dimana:

Ŷ = Penduga variable Y (kinerja)

a = Konstanta

b = koefisien korelasi

X = variable motivasi

# BAB IV

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum mengenai sejarah singkat profil instansi, struktur organisasi, serta visi dan misi, sebagai berikut.

#### 4.1.1 Sejarah singkat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor

Pada umumnya keberadaan sebuah organisasi tidak akan selalu tetap, tetapi selalu dinamis dan berubah seiring tuntutan perubahan jaman baik dalam bentuk atau strukturnya, orang orang yang berada di dalamnya, sampai perubahan visi dan misinya. Itu terjadi dalam rangka upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor merupakan UPTD di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat yang merupakan kepanjangan tangan Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat untuk melaksanakan sebagian tugas pokok Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat terutama menyangkut teknis operasional di wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor yang meliputi 8 Kabupaten/kota, khususnya bidang operasional transportasi darat yakni kegiatan mobilitas kendaraan angkutan barang dan kendaraan Angkutan Umum Antar kota Dalam Provinsi (AKDP). Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Bogor terletak di Jl. Nyaman No 1 Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Bogor, Cibinong, Jawa Barat.

Sebelum tahun 2017, UPTD membawahi jembatan timbang dan memiliki wilayah kerja di 10 kota bagian barat Provinsi Jawa Barat. Yaitu kota dan kabupaten Sukabumi, kota dan kabupaten Bogor, Kota Depok, Kabupaten Cianjur, Kota dan Kabupaten Bekasi serta Kabupaten Cikarang.

Sejak tahun 2017 sampai dengan saat ini, UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor memiliki 8 kota/kabupaten sebagai wilayah kerja yang terdiri dari Kota Bogor, Kabupaten Bogor, Kota Depok, Kota Sukabumi, Kabupaten Sukabumi, Kabupaten Karawang, Kabupaten Bekasi, dan Kota Bekasi, membawahi:

1. Sub Unit Pelayanan Terminal Leuwiliang di Kabupaten Bogor
2. Sub Unit Pelayanan Terminal Cileungsi di Kabupaten Bogor
3. Sub Unit Pelayanan Terminal Palabuhanratu di Kabupaten Sukabumi
4. Sub Unit Pelayanan Terminal Cikarang di Kabupaten Bekasi

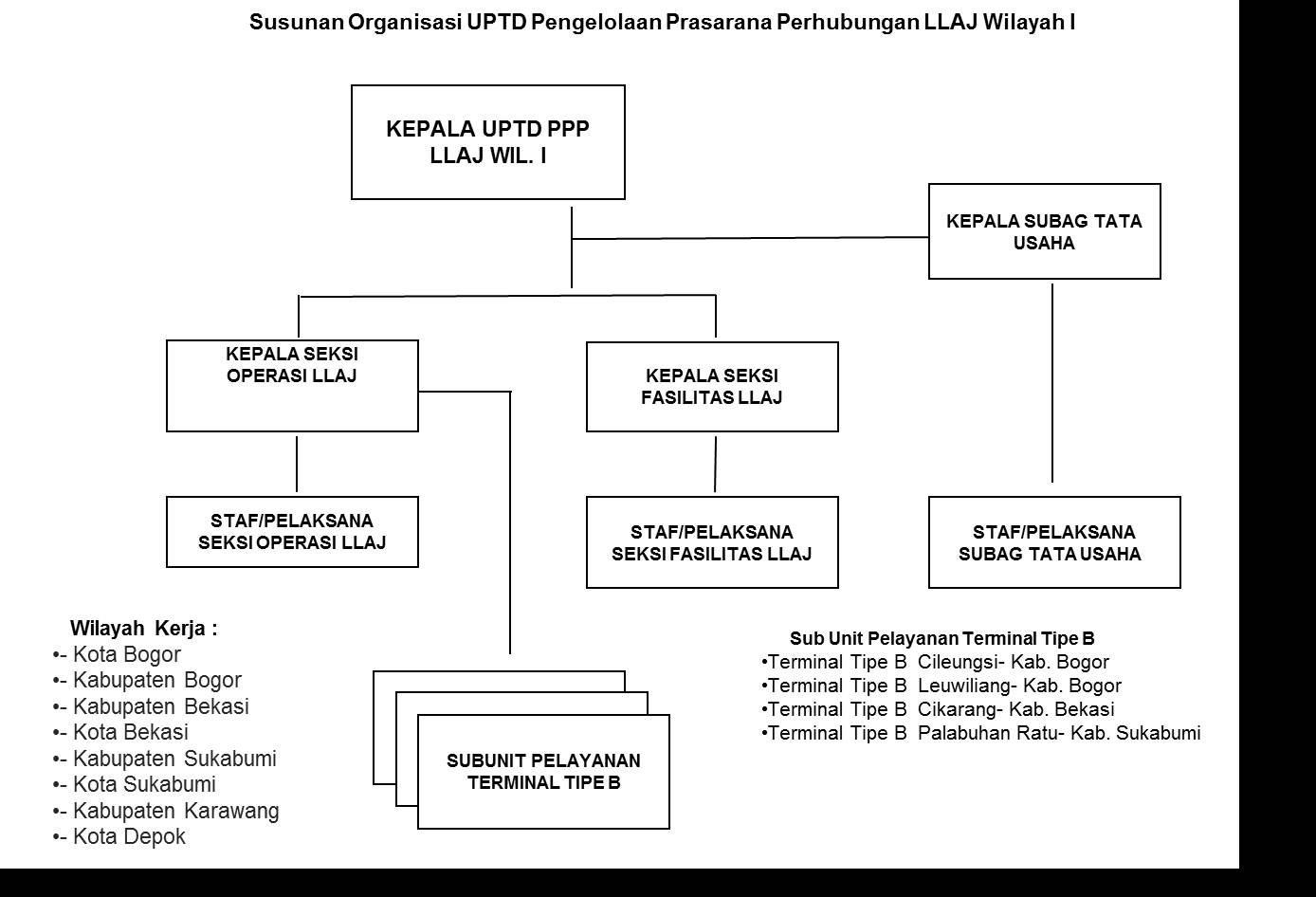
#### 4.1.2 Struktur Organisasi UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor

Seiring dengan perubahan peraturan yang berlaku, UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Organisasi mengalami perubahan struktur organisasi dari waktu-kewaktu. Perubahan Struktur dan Nomenklatur Organisasi pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor Struktur dan Nomenklatur Organisasi yang diberlakukan pada saat ini ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Jawa Barat No.59 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit Dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Susunan Organisasi UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogoradalah sebagai berikut:

1. Kepala;
2. Subbagian Tata Usaha;
3. Seksi Operasi LLAJ;
4. Seksi Fasilitas LLAJ;
5. Sub Unit Pelayanan Terminal Tipe B Bagan Struktur Organisasi adalah sebagaimana berikut:

###### Gambar 4. 1

Struktur Organisasi



Sumber : Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor

**Kegiatan Bidang Usaha/Tugas dan Fungsi Organisasi**

UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian kegiatan teknis operasional di bidang pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan Wilayah I Bogor,meliputi operasi LLAJ dan fasilitas LLAJ serta mengendalikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi UPTD.Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor mempunyai fungsi:

1. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional UPTD;
2. penyelenggaraan pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan Wilayah I meliputi operasi LLAJ dan fasilitas LLAJ;
3. penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan UPTD, dan
4. penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun rincian tugas UPTD, meliputi:

1. menyelenggarakan penyusunan programkerja UPTD;
2. menyelenggarakan teknis operasional pengelolaan prasarana perhubungan lalu lintas dan angkutan jalan Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor meliputi penyelenggaraan operasi LLAJ dan penyelenggaraan fasilitas LLAJ;
3. menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian dan memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi UPTD;
4. menyelenggarakan pengaturan, pengawasan dan pengendalian fasilitas LLAJ;
5. menyelenggarakan penyediaan dan pemeliharaan fasilitas LLAJ;
6. menyelenggarakan pemeliharaan terminal Tipe B;
7. menyelenggarakan pengelolaan dan pelayanan terminal Tipe B;
8. menyelenggarakan pelayanan angkutan umum;
9. menyelenggarakan pengendalian dan pengawasan lalu lintas pada ruas jalan tertentu;
10. menyelenggarakan pengelolaan dan pengoperasian Bus Rapid Transit (BRT);
11. menyelenggarakan ketatausahaan UPTD;
12. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
13. menyelenggarakan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup UPTD;
14. menyelenggarakan penyusunan bahan verifikasi, kajian teknis dan menyelenggarakan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah bantuan sosial di UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor;
15. menyelenggarakan penyampaian bahan saran pertimbangan mengenai Pengelolaan prasarana perhubungan LLAJ sebagai bahan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah;
16. menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan UPTD;
17. menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan UPTD Pengelolaan prasarana perhubungan LLAJ; dan
18. menyelenggarakan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Tugas pokok dan fungsi masing-masing sub bagian dan seksi di UPTD Pengelolaan LLAJ Wilayah I Bogor adalah sebagai berikut:

1. Kepala UPTD

Kepala UPTD Pengelolaan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan, memimpin penyelenggaraan UPTD Pengelolaan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Wilayah I, meliputi operasi LLAJ dan fasilitas LLAJ.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala UPTD mempunyai fungsi:

1. penyelenggaraan pengkajian dan perumusan bahan kebijakan teknis operasional UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor;
2. penyelenggaraan koordinasi, pembinaan, pengendalian, memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi UPTD, meliputi operasi LLAJ dan fasilitas LLAJ;
3. penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan UPTD; dan
4. penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rincian tugas Kepala UPTD Pengelolaan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Wilayah I meliputi:

1. menyelenggarakan penyusunan program kerja UPTD;
2. menyelenggarakan pengkajian dan perumusan teknis operasional pengelolaan LLAJ;
3. menyelenggarakan koordinasi, membina, mengendalikan dan memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi UPTD;
4. menyelengarakan sebagian kegiatan teknis operasi perhubungan, di bidang pengelolaan LLAJ meliputi operasi LLAJ dan fasilitas LLAJ;
5. menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi UPTD;
6. menyelenggarakan pemeliharaan terminal Tipe B;
7. menyelenggarakan pelayanan terminal Tipe B;
8. menyelenggarakan pelayanan angkutan umum;
9. menyelenggarakan ketatausahaan UPTD;
10. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
11. menyelenggarakan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup UPTD;
12. menyelenggarakan penyusunan bahan verifikasi, kajian teknis dan menyelenggarakan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah bantuan sosial di UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Bogor;
13. menyelenggarakan penyampaian bahan saran pertimbangan mengenai Pengelolaan LLAJ sebagai bahan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah;
14. menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan UPTD;
15. menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ; dan
16. menyelenggarakan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
17. Subbagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan ketatausahaan, meliputi menyusun bahan kebijakan teknis, bahan koordinasi, pembinaan, melaksanakan pengelolaan dan pengendalian aspek kepegawaian, keuangan, perlengkapan, umum dan kehumasan, serta penyusunan rencana program.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Subbagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

1. pelaksanaan koordinasi, penyusunan dan menghimpun bahan kebijakan teknis ketatausahaan;
2. pelaksanaan ketatausahaan;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tata usaha; dan
4. pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Adapun Rincian Tugas Subbagian Tata Usaha adalah sebagai berikut:

1. melaksanakan penyusunan program kerja UPTD dan Subbagian Tata Usaha;
2. melaksanakan pengendalian pelaksanaan kegiatan Subbagian Tata Usaha;
3. melaksanakan pengelolaan kehumasan;
4. melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian;
5. melaksanakan penatausahaan keuangan;
6. melaksanakan pengelolaan umum dan perlengkapan;
7. melaksanakan pengelolaan tata naskah dinas dan kearsipan;
8. melaksanakan penyusunan bahan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup tata usaha;
9. melaksanakan pengendalian kegiatan Subbagian Tata Usaha;
10. melaksanakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
11. melaksanakan evaluasi dan pelaporan Subbagian Tata Usaha; dan
12. melaksanakan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
13. Seksi Operasi LLAJ

Seksi Operasi LLAJ mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan operasional LLAJ, meliputi pengawasan dan pengendalian LLAJ.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Seksi Operasi LLAJ mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan penyusunan program kerja Seksi Operasi LLAJ;
2. pelaksanaan operasional LLAJ;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan operasional LLAJ; dan
4. pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rincian tugas Seksi Operasi LLAJ:

1. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Operasi LLAJ;
2. melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis operasi LLAJ;
3. melaksanakan rekayasa lalu lintas, pengawasan dan pengendalian perlengkapan jalan;
4. melaksanakan pengawasan, pengendalian, pemeliharaan, dan pengelolaan terminal Tipe B;
5. melaksanakan penyiapan bahan masukan penerbitan rekomendasi Analisis Dampak Lalu Lintas (Andalalin);
6. melaksanakan penyiapan bahan masukan penerbitan persyaratan teknis ijin trayek AKDP dan perpanjangan ijin trayek AKDP;
7. melaksanakan pengawasan dan pengendalian angkutan di jalan Provinsi;
8. melaksanakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
9. melaksanakan penyusunan bahan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Seksi;
10. melaksanakan penyusunan bahan verifikasi, kajian teknis dan menyelenggarakan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial di bidang pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan;
11. melaksanakan penyampaian bahan saran pertimbangan mengenai operasional LLAJ sebagai bahan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah;
12. melaksanakan pengendalian kegiatan Seksi Operasi LLAJ;
13. melaksanakan evaluasi dan pelaporan Seksi Operasi LLAJ; dan
14. melaksanakan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
15. Seksi Fasilitas LLAJ

Seksi Fasilitas LLAJ mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan Fasilitas LLAJ, meliputi penyediaan dan pemeliharaan fasilitas LLAJ.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Seksi Fasilitas LLAJ mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan penyusunan program kerja Fasilitas LLAJ;
2. pelaksanaan penyediaan dan pemeliharaan Fasilitas LLAJ;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fasilitas LLAJ; dan
4. pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Rincian tugas Seksi Fasilitas LLAJ:

1. melaksanakan penyusunan program kerja Seksi Fasilitas LLAJ;
2. melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis fasilitas LLAJ;
3. melaksanakan penyediaan perlengkapan jalan dan keselamatan LLAJ;
4. melaksanakan penyediaan fasilitas dan pengembangan terminal Tipe B;
5. melaksanakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
6. melaksanakan penyusunan bahan Tindak Lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Seksi;
7. melaksanakan penyusunan bahan verifikasi, kajian teknis dan menyelenggarakan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial di bidang pengelolaan lalu lintas dan angkutan jalan;
8. melaksanakan penyampaian bahan saran pertimbangan mengenai fasilitasi LLAJ sebagai bahan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah;
9. melaksanakan pengendalian kegiatan Seksi Fasilitas LLAJ;
10. melaksanakan evaluasi dan pelaporan Seksi Fasilitas LLAJ; dan
11. melaksanakan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sebagai upaya mewujudkan arah, peran dan kewenangan serta tugas sebagai Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat, maka ditetapkan :

#### 4.1.3 Visi dan Misi UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor

Visi

1. Sistem pergerakan yang handal adalah suatu keadaan dimana kebutuhan pergerakan, baik pergerakan orang maupun pergerakan barang dapat terfasilitasi dengan aman, selamat, nyaman, terjangkau dan efektif, menjangkau seluruh daerah di Jawa Barat serta mendukung pembangunan Provinsi Jawa Barat menuju Jawa Barat maju dan sejahtera untuk semua.
2. Sistem pergerakan yang efisien adalah suatu keadaan dimana kebutuhan pergerakan, baik pergerakan orang maupun pergerakan barang dapat terfasilitasi secara efisien dan dengan harga yang terjangkau serta ramah lingkungan dan dilayani oleh SDM yang profesional serta dapat mendukung pembangunan Provinsi Jawa Barat menuju Jawa Barat Maju dan Sejahtera untuk semua.

Misi

1. Meningkatnya pelayanan transportasi di lingkungan UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubugnan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Meningkatkan jalan yang berkeselamatan di lingkungan UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubugnan LLAJ Wilayah I Cibinong Kabupaten Bogor.

### 4.2 Profil Responden

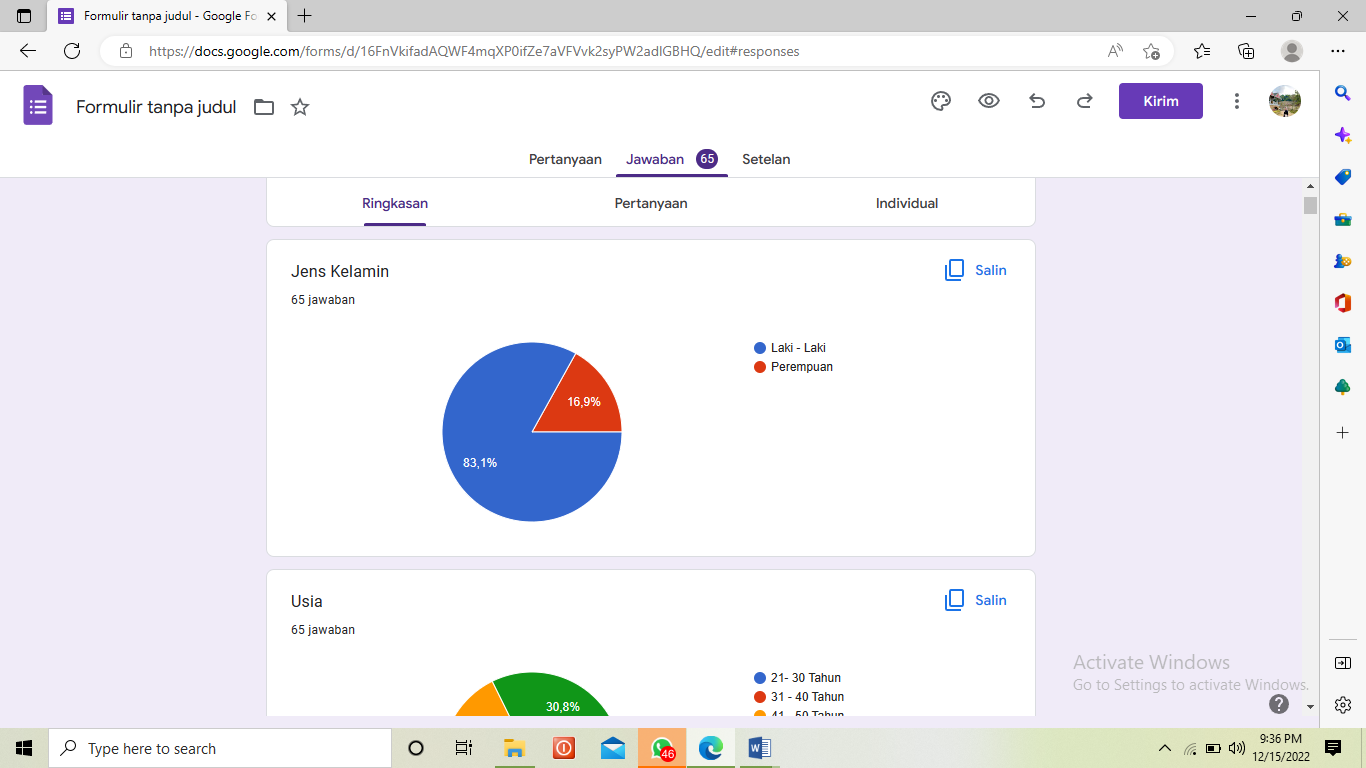
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden pegawai.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

##### Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| Laki-laki | 54 | 83,1% |
| Perempuan | 11 | 16,9% |
| Jumlah | 65 | 100% |

Sumber : Data Kuesioner (Tahun 2022)



###### Gambar 4.2. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas bahwa pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor berjenis kelamin laki – laki berjumlah 54 pegawai dengan persentase 83,1%, dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 pegawai dengan persentase 16,9%.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

##### Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 21 – 30 Tahun | 20 | 30,7% |
| 31 – 40 Tahun | 12 | 18,5% |
| 41 – 50 Tahun | 13 | 20% |
| 51- 60 Tahun | 20 | 30,8% |
| >61 Tahun | 0 | 0 |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Data Kuesioner (Tahun 2022)

###### Gambar 4.3. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

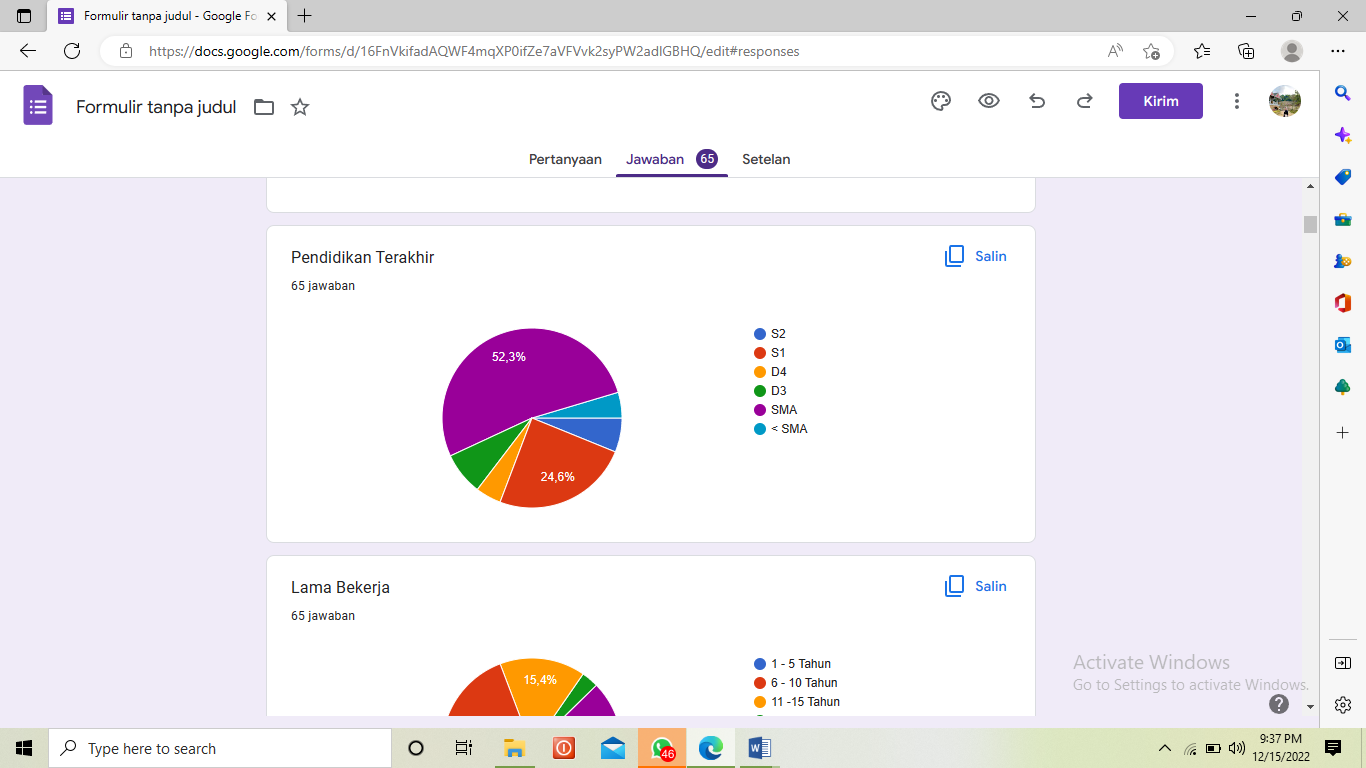
Berdasarkan data di atas pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor berusia diantara 21 – 30 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 31%, 31 - 40 tahun 12 orang dengan persentase 18%, 41 – 50 tahun 13 orang dengan persentase 20%, dan 51 – 60 tahun 20 orang dengan persentase 31%.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

##### Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat Pendidikan** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| S2 | 4 | 6,2% |
| S1 | 16 | 24,6% |
| D4 | 3 | 4,6% |
| D3 | 5 | 7,7% |
| SMA | 34 | 52,3% |
| <SMA | 3 | 4,6% |
| Jumlah | 65 | 100% |

Sumber : Data Kuesioner (Tahun 2022)

****

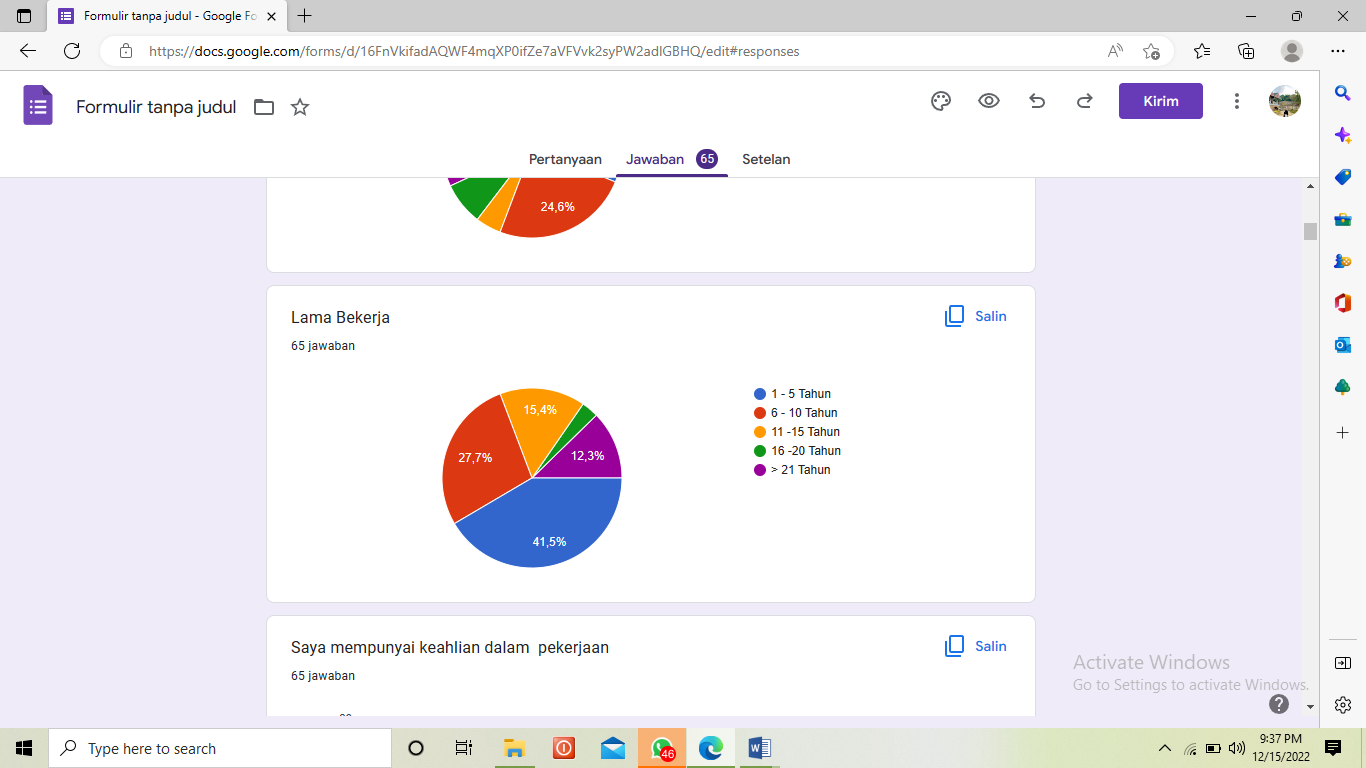
###### Gambar 4.4. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data di atas dapat diketahui mayoritas pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor SMA berjumlah 34 dengan persentase 52,3%, dan minoritas <SMA berjumalah 3 dengan persentase 4,6%.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

##### Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lama Bekerja** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1 – 5 Tahun | 27 | 41,5% |
| 6 – 10 Tahun | 18 | 27,7% |
| 11 – 15 Tahun | 10 | 15,4% |
| 16 – 20 Tahun | 2 | 3,1% |
| >21 | 8 | 12,3% |
| Jumlah | 65 | 100% |

Sumber : Data Kuesioner (Tahun 2022)

###### Gambar 4.5. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas dapat diketahui mayoritas pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor 1 – 5 Tahun berjumlah 27 dengan persentase 41,5%, dan minoritas 16 – 20 Tahun berjumalah 2 dengan persentase 3,1%.

### 4.3 Hasil Penelitian

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor dan kemudian akan diolah lebih lanjut menggunakan program software Microsoft Office 2013.

#### 4.3.1 Motivasi Kerja pada kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Cibinong Kabupaten Bogor

Penelitian pada variabel motivasi kerja terdiri dari 30 pernyataan indikator yang terdiri dari 10 indikator yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan frekuensi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Motivasi Intrinsik:**

**1. Pekerjaan itu sendiri**

a. Pegawai mempunyai keahlian dalam pekerjaan;

##### Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai mempunyai keahlian dalam pekerjaan”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 69,2% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 10,8% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 4,6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 257 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  | 79,1% |  |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai mempunyai keahlian dalam pekerjaan” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), setuju sebanyak 45 responden (69,2%), kurang setuju sebanyak 7 responden (10,8%), tidak setuju sebanyak 3 responden (4,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 79,1% yang menunjukan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja;

##### Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 10,8% |
| Setuju | 4 | 47 | 188 | 72,3% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 10,8% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 6,1% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 252 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  | 77,5% |  |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja” yaitu sebanyak 7 responden (10,8%), setuju sebanyak 47 responden (72,3%), kurang setuju sebanyak 7 responden (10,8%), tidak setuju sebanyak 4 responden (6,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 77,5% yang menunjukan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai suka dengan pekerjaan yang menantang;

##### Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai suka dengan pekerjaan yang menantang”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 2 | 10 | 3,1% |
| Setuju | 4 | 55 | 220 | 84,6% |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 4,6% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 7,7% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 249 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  | 76,6% |  |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai suka dengan pekerjaan yang menantang” yaitu sebanyak 2 responden (3,1%), setuju sebanyak 55 responden (84,6%), kurang setuju sebanyak 3 responden (4,6%), tidak setuju sebanyak 5 responden (7,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 76,6% yang menunjukan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

**2. Kemajuan**

a. Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan;

##### Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai

“Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 3 | 15 | 4,6% |
| Setuju | 4 | 57 | 228 | 87,7% |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 6,2% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1,5% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 257 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  | 79,1% |  |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan” yaitu sebanyak 3 responden (4,6%), setuju sebanyak 57 responden (87,7%), kurang setuju sebanyak 4 responden (6,2%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 79,1% yang menunjukan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Jabatan yang Pegawai miliki dapat memotivasi dalam bekerja;

##### Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai

“Jabatan yang Pegawai miliki dapat memotivasi dalam bekerja”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 21,5% |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 69,2% |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 18 | 9,3% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 268 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 82,4% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “. Jabatan yang Pegawai miliki dapat memotivasi dalam bekerja” yaitu sebanyak 14 responden (21,5%), setuju sebanyak 45 responden (69,2%), kurang setuju sebanyak 6 responden (9,3%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,4% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Bekerja di instansi membuat kemampuan dan keterampilan Pegawai berkembang;

##### Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai

“Bekerja di instansi membuat kemampuan dan keterampilan Pegawai berkembang”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 18,5% |
| Setuju | 4 | 48 | 192 | 73,8% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 7,7% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 267 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 82,1% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Bekerja di instansi membuat kemampuan dan keterampilan Pegawai berkembang” yaitu sebanyak 12 responden (18,5%), setuju sebanyak 48 responden (73,8%), kurang setuju sebanyak 5 responden (7,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,1% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**3. Tanggung jawab**

a. Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut;

##### Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 21,6% |
| Setuju | 4 | 50 | 200 | 76,9% |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 1,5% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 271 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 83,3% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut” yaitu sebanyak 14 responden (21,6%), setuju sebanyak 50 responden (76,9%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 83,3% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;

##### Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 21,6% |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 69,2% |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 18 | 9,2% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 268 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 82,4% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yaitu sebanyak 14 responden (21,6%), setuju sebanyak 45 responden (69,2%), kurang setuju sebanyak 6 responden (9,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,4% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

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

##### Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 18,5% |
| Setuju | 4 | 48 | 192 | 73,8% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 7,7% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 267 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 82,1% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam waktu yang ditentukan” yaitu sebanyak 12 responden (18,5%), setuju sebanyak 48 responden (73,8%), kurang setuju sebanyak 5 responden (7,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,1% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**4. Pengakuan**

a. Penghargaan/reward yang diberikan instansi memotivasi Pegawai untuk bekerja dengan semangat

##### Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai

“Penghargaan/reward yang diberikan instansi memotivasi Pegawai untuk bekerja dengan semangat”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 18,5% |
| Setuju | 4 | 48 | 192 | 73,8% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 7,7% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 267 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 82,1% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Penghargaan/reward yang diberikan instansi memotivasi Pegawai untuk bekerja dengan semangat” yaitu sebanyak 12 responden (18,5%), setuju sebanyak 48 responden (73,8%), kurang setuju sebanyak 5 responden (7,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,1% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan

##### Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai

“Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Setuju | 4 | 55 | 220 | 84,6% |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 270 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 83,1% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), setuju sebanyak 55 responden (84,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 83,1% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Instansi memberikan penghargaan/reward apabila Pegawai bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan

##### Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai

“Instansi memberikan penghargaan/reward apabila Pegawai bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 16,9% |
| Setuju | 4 | 49 | 196 | 75,4% |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 6,2% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1,5% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 265 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,5% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Instansi memberikan penghargaan/reward apabila Pegawai bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan” yaitu sebanyak 11 responden (16,9%), setuju sebanyak 49 responden (75,4%), kurang setuju sebanyak 4 responden (6,2%) dan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%) . Total skor yang diperoleh sebesar 81,5% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**5**. **Pencapaian**

a. Pegawai memiliki pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama

##### Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai memiliki pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 18,5% |
| Setuju | 4 | 48 | 192 | 73,8% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 7,7% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 267 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 82,1% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai memiliki pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama” yaitu sebanyak 12 responden (18,5%), setuju sebanyak 48 responden (73,8%), kurang setuju sebanyak 5 responden (7,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,1% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai bangga bekerja di instansi ini karena instansi menghargai apa yang telah dicapai

##### Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai bangga bekerja di instansi ini karena instansi menghargai apa yang telah dicapai”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Setuju | 4 | 50 | 200 | 76,9% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 7,7% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 265 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,5% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai bangga bekerja di instansi ini karena instansi menghargai apa yang telah dicapai” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), setuju sebanyak 50 responden (76,9%), kurang setuju sebanyak 5 responden (7,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,5% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan

##### Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 50 | 12,3% |
| Setuju | 4 | 52 | 200 | 80% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 7,7% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 265 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,5% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan” yaitu sebanyak 8 responden (12,3%), setuju sebanyak 52 responden (80%), kurang setuju sebanyak 5 responden (7,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,5% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**Motivasi Ekstrinsik**

**1. Administrasi dan kebijakan perusahaan:**

a. Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar instansi

##### Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai

“Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar instansi”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 13,8% |
| Setuju | 4 | 53 | 212 | 81,6% |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 4,6% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar instansi” yaitu sebanyak 9 responden (13,8%), setuju sebanyak 53 responden (81,6%), kurang setuju sebanyak 3 responden (4,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. sistem administrasi memudahkan Pegawai dalam bekerja

##### Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai

“sistem administrasi memudahkan Pegawai dalam bekerja”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 9,2% |
| Setuju | 4 | 58 | 232 | 89,3% |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 1,5% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 265 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,5% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “sistem administrasi memudahkan Pegawai dalam bekerja” yaitu sebanyak 6 responden (9,2%), setuju sebanyak 58 responden (89,3%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,5% yang menunjukan bahwa responden sangat etuju dengan pernyataan tersebut.

c. Kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat membantu Pegawai dalam mencapai tujuan

##### Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai

“Kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat membantu Pegawai dalam mencapai tujuan”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 12,3% |
| Setuju | 4 | 55 | 220 | 84,6% |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 6 | 3,1% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat membantu Pegawai dalam mencapai tujuan” yaitu sebanyak 8 responden (12,3%), setuju sebanyak 55 responden (84,6%), kurang setuju sebanyak 2 responden (3,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**2. Penyeliaan**

a. Pimpinan memberikan Pegawai keleluasaan dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor

##### Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai

“Pimpinan memberikan Pegawai keleluasaan dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 12,3% |
| Setuju | 4 | 55 | 220 | 84,6% |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 6 | 3,1% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pimpinan memberikan Pegawai keleluasaan dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor” yaitu sebanyak 8 responden (12,3%), setuju sebanyak 55 responden (84,6%), kurang setuju sebanyak 2 responden (3,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam bekerja

##### Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai

“Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam bekerja”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Setuju | 4 | 51 | 204 | 78,4% |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 6,2% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam bekerja” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), setuju sebanyak 51 responden (78,5%), kurang setuju sebanyak 4 responden (6,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat Pegawai bersemangat dan nyaman bekerja

##### Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai

“Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat Pegawai bersemangat dan nyaman bekerja”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 50 | 18,5% |
| Setuju | 4 | 51 | 204 | 78,4% |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 12 | 3,1% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat Pegawai bersemangat dan nyaman bekerja” yaitu sebanyak 12 responden (18,5%), setuju sebanyak 51 responden (78,4%), kurang setuju sebanyak 2 responden (3,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**3. Gaji**

a. Gaji/upah yang Pegawai terima sesuai dengan peraturan pemerintah

##### Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai

“Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintah”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 16,9% |
| Setuju | 4 | 53 | 212 | 81,6% |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 1,5% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 270 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 83,1% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Gaji/upah yang Pegawai terima sesuai dengan peraturan pemerintah” yaitu sebanyak 11 responden (16,9%), setuju sebanyak 53 responden (81,6%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 83,1% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Gaji yang telah diberikan Instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada Pegawai

##### Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai

“Gaji yang telah diberikan Instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada Pegawai”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 7,7% |
| Setuju | 4 | 58 | 232 | 89,2% |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 6 | 3,1% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 263 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 80,9% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Gaji yang telah diberikan Instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada Pegawai” yaitu sebanyak 5 responden (7,7%), setuju sebanyak 58 responden (89,2%), kurang setuju sebanyak 2 responden (3,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,9% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Gaji yang telah diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari

##### Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai

“Gaji yang telah diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 9,2% |
| Setuju | 4 | 47 | 188 | 72,3% |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 24 | 12,3% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 6,2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 250 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  | 76,9% |  |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Gaji yang telah diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari” yaitu sebanyak 6 responden (9,2%), setuju sebanyak 47 responden (72,3%), kurang setuju sebanyak 8 responden (12,3%) tidak setuju sebanyak 4 responden (6,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 76,6% yang menunjukan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

**4. Hubungan antar pribadi**

a. Pegawai dengan rekan kerja memiliki hubungan baik

##### Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai dengan rekan kerja memiliki hubungan baik”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Setuju | 4 | 54 | 216 | 83,1% |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 1,5% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 269 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 82,7% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai dengan rekan kerja memiliki hubungan baik” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), setuju sebanyak 54 responden (83,1%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,7% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Rekan kerja sangat penting dalam penyelesaian kerja tim

##### Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai

“Rekan kerja sangat penting dalam penyelesaian kerja tim”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 24,6% |
| Setuju | 4 | 46 | 184 | 70,8% |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 4,6% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 273 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 84% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Rekan kerja sangat penting dalam penyelesaian kerja tim” yaitu sebanyak 16 responden (24,6%), setuju sebanyak 46 responden (70,8%), kurang setuju sebanyak 3 responden (4,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 84% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai senang bekerja di Instansi ini karena rekan kerja saling membantu satu sama lain

##### Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai senang bekerja di Instansi ini karena rekan kerja saling membantu satu sama lain”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 10,8% |
| Setuju | 4 | 57 | 228 | 87,7% |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 1,5% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pegawai senang bekerja di Instansi ini karena rekan kerja saling membantu satu sama lain” yaitu sebanyak 7 responden (10,8%), setuju sebanyak 57 responden (87,7%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

**5. Kondisi kerja**

a. Sarana dan prasarana kantor sangat sesuai dengan kebutuhan Pegawai

##### Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai

“Sarana dan prasarana kantor sangat sesuai dengan kebutuhan Pegawai”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 12,3% |
| Setuju | 4 | 50 | 200 | 76,9% |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 10,8% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 261 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 80,3% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Sarana dan prasarana kantor sangat sesuai dengan kebutuhan Pegawai” yaitu sebanyak 8 responden (12,3%), setuju sebanyak 50 responden (76,9%), kurang setuju sebanyak 7 responden (10,8%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,3% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Lingkungan kerja sangat mendukung Pegawai dalam melakukan aktivitas kerja

##### Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai

“Lingkungan kerja sangat mendukung Pegawai dalam melakukan aktivitas kerja”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 9,2% |
| Setuju | 4 | 59 | 236 | 90,8% |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Lingkungan kerja sangat mendukung Pegawai dalam melakukan aktivitas kerja” yaitu sebanyak 6 responden (9,2%), setuju sebanyak 59 responden (90,8%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Kondisi di tempat kerja sangat kondusif

##### Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai

“Kondisi di tempat kerja sangat kondusif”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 9,2% |
| Setuju | 4 | 51 | 204 | 78,5% |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 7,7% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 4,6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 255 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STS | TS | KR | S | SS |
|  |  |  | 78,5% |  |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Kondisi di tempat kerja sangat kondusif” yaitu sebanyak 6 responden (9,2%), setuju sebanyak 51 responden (78,5%) kurang setuju sebanyak 5 responden (7,7%), tidak setuju sebanyak 3 responden (4,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 78,5% yang menunjukan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

##### Tabel 4.35 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Total Responden** |
| **Pekerjaan itu sendiri** | | |
| 1. | Pegawai mempunyai keahlian dalam pekerjaan | 79,1% |
| 2. | Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja | 77,5% |
| 3. | Sa Pegawai suka dengan pekerjaan yang menantang | 76,6% |
| **Rata – Rata 77,7%** | | |
| **Kemajuan** | | |
| 4. | Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan | 79,1% |
| 5. | Jabatan yang Pegawai miliki dapat memotivasi dalam bekerja | 82,4% |
| 6. | Bekerja di instansi membuat kemampuan dan keterampilan Pegawai berkembang | 82,1% |
| **Rata – Rata 81,2%** | | |
| **Tanggung jawab** | | |
| 7. | Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut | 83,3% |
| 8. | Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 82,4% |
| 9. | Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam waktu yang ditentukan | 82,1% |
| **Rata – Rata 82,6 %** | | |
| **Pengakuan** | | |
| 10 | Penghargaan/reward yang diberikan instansi memotivasi Pegawai untuk bekerja dengan semangat | 82,1% |
| 11 | Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan | 83,1% |
| 12 | Instansi memberikan penghargaan/reward apabila Pegawai bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan | 81,5% |
|  | **Rata – Rata** | **82,2 %** |
| **Pencapaian** | | |
| 13 | Pegawai memiliki pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama | 82,1% |
| 14 | Pegawai bangga bekerja di instansi ini karena instansi menghargai apa yang telah dicapai | 81,5% |
| 15 | S Pegawai ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan | 81,5% |
| **Rata – Rata** | | **81,7%** |
| **Administrasi dan kebijakan perusahaan** | | |
| 16 | Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar instansi | 81,8% |
| 17 | sistem administrasi memudahkan Pegawai dalam bekerja | 81,5% |
| 18 | Kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat membantu Pegawai dalam mencapai tujuan | 81,8% |
| **Rata-Rata** | | **81,7%** |
| **Penyeliaan** | |  |
| 19 | Pimpinan memberikan Pegawai keleluasaan dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor | 81,8% |
| 20 | Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam bekerja | 81,8% |
| 21 | Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat Pegawai bersemangat dan nyaman bekerja | 81,8% |
| **Rata-Rata** | | **81,8%** |
| **Gaji** | | |
| 22 | Gaji/upah yang Pegawai terima sesuai dengan peraturan pemerintah | 83,1% |
| 23 | Gaji yang telah diberikan Instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada Pegawai | 80,9% |
| 24 | Gaji yang telah diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari | 76,9% |
| **Rata-Rata** | | **80,3%** |
| **Hubungan antar pribadi** | | |
| 25 | Pegawai dengan rekan kerja memiliki hubungan baik | 82,7% |
| 26 | Rekan kerja sangat penting dalam penyelesaian kerja tim | 84% |
| 27 | Pegawai senang bekerja di Instansi ini karena rekan kerja saling membantu satu sama lain | 81,8% |
| **Rata-Rata** | | **82,8%** |
| **Kondisi Kerja** | | |
| 28 | Sarana dan prasarana kantor sangat sesuai dengan kebutuhan Pegawai | 80,3% |
| 29 | Lingkungan kerja sangat mendukung Pegawai dalam melakukan aktivitas kerja | 81,8% |
| 30 | Kondisi di tempat kerja sangat kondusif | 78,5% |
| **Rata-Rata** | | **80,2%** |
| **Rata – Rata Keseluruhan** | | **81,2%** |

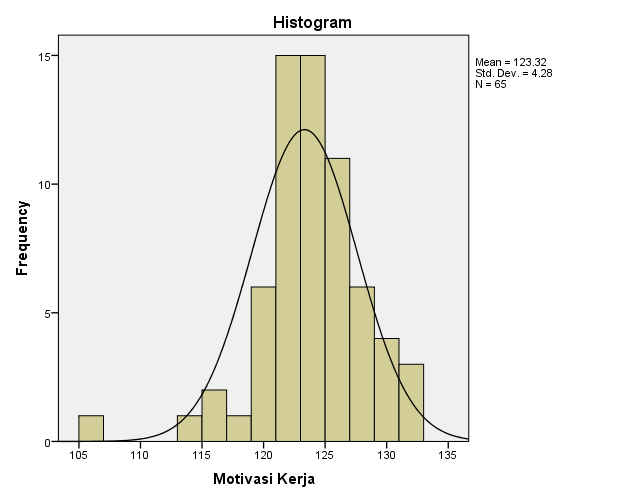
Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja diperoleh rata – rata total skor sebesar 81,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori Baik. Variabel motivasi dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik diantaranya terdapat 10 indikator yaitu indikator pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian, administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja. Demikian dapat disimpulkan rata – rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator hubungan antar pribadi yaitu sebesar 82,8%, sedangkan rata – rata skor terendah adalah indikator pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 77,8%. Dengan kemampuan teamwork yang baik, maka setiap pegawai dalam setiap perusahaan akan mampu bekerja lebih harmonis, dan hal tersebut akan membuat suasana kerja yang lebih kondusif. Dengan hubungan kerja yang baik antar tiap pegawai, maka setiap masalah, pendapat dan segala hal yang berkaitan dengan instansi bisa dikomunikasikan dengan baik tanpa adanya kesulitan. Sehingga, hal tersebut bisa memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat daripada dikerjakan sendiri.

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai pertnyataan variabel X (Motivasi Kerja) dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh sebagai berikut.

##### Tabel 4.36 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statistics** | | |
| Motivasi Kerja | | |
| N | N Valid | 30 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 91,28 |
| Median | | 91,00 |
| Mode | | 122 |
| Std. Deviation | | 4.280 |
| Variance | | 16.316 |
| Range | | 25 |
| Minimum | | 106 |
| Maximum | | 131 |
| Sum | | 7012 |
|  | |  |

Sumber : Data primer Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.36 menunjukkan bahwa rata-rata motivasis kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 95,28 dengan range 25 dan total skor 7012.

Sumber : Data primer Output SPSS 23

##### Gambar 4.6 Histrogram Motivasi

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai yang berada di UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

𝑆𝑘𝑜𝑟𝑇𝑒 𝑟𝑒𝑛𝑑𝑎ℎ(∑ 𝐼𝑡𝑒𝑚𝑃𝑒𝑟𝑡𝑎𝑛𝑦𝑎𝑎𝑛) + 𝑆𝑘𝑜𝑟𝑇𝑒𝑟𝑡𝑖𝑛𝑔𝑔𝑖(∑ 𝐼𝑡𝑒𝑚𝑃𝑒𝑟𝑡𝑎𝑛𝑦𝑎𝑎𝑛)

2

Skor Teoritik : X = 1(30) + 5(30) = 90

2

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 91,28 dan skor rata-rata teoritik sebesar 90. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor tergolong dalam kategori nilai baik (91,28 > 90).

##### Tabel 4. 37 Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Interval Nilai** | **Skor Rata-rata** | **Keterangan** |
| 81 – 100 | **91,28** | **Sangat Tinggi** |
| 61 – 80 |  | Tinggi |
| 41 – 60 |  | Sedang |
| 21 – 40 |  | Rendah |
| 0 – 20 |  | Sangat Rendah |

#### 4.3.2 Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor

**1. Kualitas**

a. Pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi

##### Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ‘Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 4 | 20 | 6,2% |
| Sering | 4 | 58 | 232 | 89,2% |
| Jarang | 3 | 2 | 6 | 3,1% |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1,5% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 260 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  |  |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi” yaitu sebanyak 4 responden (6,2%), sering sebanyak 58 responden (89,2%) jarang sebanyak 2 responden (3,1%), pernah sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 80% yang berada pada tingkat kategori selalu.

b. Semua pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teliti

##### Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai

“Semua pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teliti”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Sering | 4 | 52 | 208 | 80% |
| Jarang | 3 | 3 | 9 | 4,6% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 267 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 82,1% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Semua pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teliti” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), sering sebanyak 52 responden (80%) jarang sebanyak 3 responden (4,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,1% yang berada pada tingkat kategori selalu.

c. Pegawai mengikuti arahan yang ditetapkan oleh instansi

##### Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai mengikuti arahan yang ditetapkan oleh instansi”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 6 | 30 | 9,2% |
| Sering | 4 | 58 | 232 | 89,3% |
| Jarang | 3 | 1 | 3 | 1,5% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 265 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 81,5% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.40 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai mengikuti arahan yang ditetapkan oleh instansi” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), sering sebanyak 52 responden (80%) jarang sebanyak 3 responden (4,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,5% yang berada pada tingkat kategori selalu.

**2. Kuantitas**

a. Pegawai dituntut mengurangi kesalahan pada saat bekerja

##### Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai dituntut mengurangi kesalahan pada saat bekerja”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 6 | 30 | 9,2% |
| Sering | 4 | 57 | 228 | 87,7% |
| Jarang | 3 | 2 | 6 | 3,1% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 264 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 81,2% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai dituntut mengurangi kesalahan pada saat bekerja” yaitu sebanyak 6 responden (9,2%), sering sebanyak 57 responden (87,7%) jarang sebanyak 2 responden (3,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,2% yang berada pada tingkat kategori selalu.

b. Pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan instansi

##### Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan instansi”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 9 | 45 | 13,9% |
| Sering | 4 | 55 | 220 | 84,6% |
| Jarang | 3 | 1 | 3 | 1,5% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 268 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 82,4% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan instansi” yaitu sebanyak 9 responden (13,9%), sering sebanyak 55 responden (84,6%) jarang sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,4% yang berada pada tingkat kategori selalu.

c. Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas tambahan dari instansi

##### Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas tambahan dari instansi”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Sering | 4 | 51 | 204 | 78,4% |
| Jarang | 3 | 4 | 12 | 6,2% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas tambahan dari instansi” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), sering sebanyak 51 responden (78,4%) jarang sebanyak 4 responden (6,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang berada pada tingkat kategori selalu.

**3. Pelaksanaan Tugas**

a. Pegawai dituntut melaksanakan tugas hingga selesai

##### Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai dituntut melaksanakan tugas hingga selesai”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Sering | 4 | 55 | 220 | 84,6% |
| Jarang | 3 | 0 | 0 | 0% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 270 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 83,1% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai dituntut melaksanakan tugas hingga selesai” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), sering sebanyak 55 responden (84,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 83,1% yang berada pada tingkat kategori selalu.

b. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan

##### Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 8 | 40 | 12,3% |
| Sering | 4 | 55 | 220 | 84,6% |
| Jarang | 3 | 2 | 6 | 3,1% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 266 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 81,8% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.45 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan” yaitu sebanyak 8 responden (12,3%), sering sebanyak 55 responden (84,6%) jarang sebanyak 2 responden (3,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,8% yang berada pada tingkat kategori selalu.

c. Pegawai bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya hingga selesai

##### Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya hingga selesai”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 8 | 40 | 12,3% |
| Sering | 4 | 54 | 216 | 83,1% |
| Jarang | 3 | 3 | 9 | 4,6% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 265 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 81,5% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya hingga selesai” yaitu sebanyak 8 responden (12,3%), sering sebanyak 54 responden (83,1%) jarang sebanyak 3 responden (4,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,5% yang berada pada tingkat kategori selalu.

**4. Tanggung Jawab**

a. Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

##### Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 10 | 50 | 15,4% |
| Sering | 4 | 54 | 216 | 83,1% |
| Jarang | 3 | 1 | 3 | 1,5% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 269 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 82,7% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab” yaitu sebanyak 10 responden (15,4%), sering sebanyak 54 responden (83,1%) jarang sebanyak 1 responden (1,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 82,7% yang berada pada tingkat kategori selalu.

b. Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan

##### Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 5 | 25 | 7,7% |
| Sering | 4 | 57 | 228 | 87,7% |
| Jarang | 3 | 3 | 9 | 4,6% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 262 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 80,6% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.48 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan” yaitu sebanyak 5 responden (7,7%), sering sebanyak 57 responden (87,7%) jarang sebanyak 3 responden (4,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,6% yang berada pada tingkat kategori selalu.

c. Pegawai dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP

##### Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
| Selalu | 5 | 9 | 45 | 13,8% |
| Sering | 4 | 50 | 200 | 76,9% |
| Jarang | 3 | 6 | 18 | 9,3% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah |  | 65 | 263 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

Tanggapan Responden = x 100

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TP | P | J | Sr | Se |
|  |  |  |  | 80,9% |

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait “Pegawai dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP” yaitu sebanyak 9 responden (13,8%), sering sebanyak 50 responden (76,9%) jarang sebanyak 6 responden (9,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,9% yang berada pada tingkat kategori selalu.

##### Tabel 4.50 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Total Responden** |
| **Kualitas** | | |
| 1. | Pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi | 80% |
| 2. | Semua pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teliti | 82,1% |
| 3. | Pegawai mengikuti arahan yang ditetapkan oleh instansi | 81,5% |
| **Rata – Rata 81,2%** | | |
| **Kuantitas** | | |
| 4. | Pegawai dituntut mengurangi kesalahan pada saat bekerja | 81,2% |
| 5. | Pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan instansi | 82,4% |
| 6. | Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas tambahan dari instansi | 81,8% |
| **Rata – Rata 81,8%** | | |
| **Pelaksanaan Tugas** | | |
| 7. | Pegawai dituntut melaksanakan tugas hingga selesai | 83,1% |
| 8. | Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan | 81,8% |
| 9. | Pegawai bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya hingga selesai | 81,5% |
| **Rata – Rata 82,1%** | | |
| **Tanggung jawab** | | |
| 10. | Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab | 82,7% |
| 11. | Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan | 80,6% |
| 12. | Pegawai dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP | 80,9% |
| **Rata – Rata 81,8%** | | |
|  | **Rata – Rata Keseluruhan** | **81,7%** |

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai diperoleh rata – rata total skor sebesar 81,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk dalam kategori Baik. Variabel kinerja pegawai memiliki 4 indikator yaitu indikator kualitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab . Demikian dapat disimpulkan rata – rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator pelaksanaan tugas yaitu sebesar 82,1%, sedangkan rata – rata skor terendah adalah indikator kualitas yaitu sebesar 81,2%.

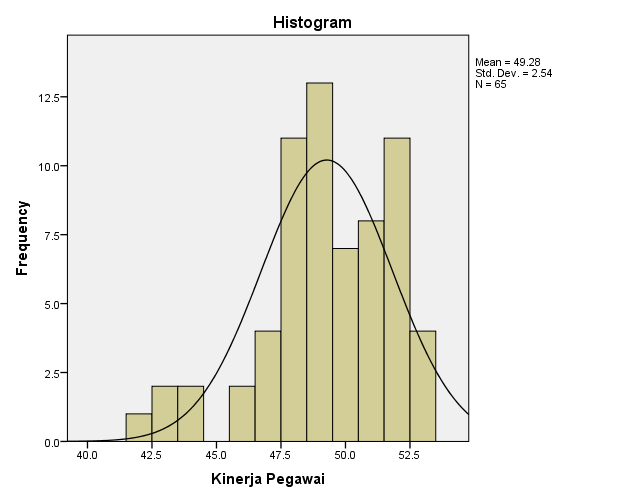
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variable Y (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut.

##### Tabel 4.51 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statistics** | | |
| Kinerja Pegawai | | |
| N | Valid | 30 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 43.48 |
| Median | | 43.00 |
| Mode | | 49 |
| Std. Deviation | | 2.540 |
| Variance | | 6.453 |
| Range | | 11 |
| Minimum | | 42 |
| Maximum | | 53 |
| Sum | | 3203 |
|  | |  |

Sumber : Data primer Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.51 menunjukkan bahwa rata-rata Kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 43,48 dengan range 11 dan total skor 3203.



Sumber : Data primer Output SPSS 23

##### Gambar 4.7 Histrogram Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang berada di UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

𝑆𝑘𝑜𝑟𝑇𝑒r𝑟𝑒𝑛𝑑𝑎ℎ(∑ 𝐼𝑡𝑒𝑚𝑃𝑒𝑟𝑡𝑎𝑛𝑦𝑎𝑎𝑛) + 𝑆𝑘𝑜𝑟𝑇𝑒𝑟𝑡𝑖𝑛𝑔𝑔𝑖(∑ 𝐼𝑡𝑒𝑚𝑃𝑒𝑟𝑡𝑎𝑛𝑦𝑎𝑎𝑛)

2

Skor Teoritik : X = 1(12) + 5(12) = 36

2

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 43,48 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor tergolong dalam kategori nilai baik (43,48 > 36).

##### Tabel 4. 52 Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Interval Nilai** | **Skor Rata-rata** | **Keterangan** |
| 80 - >100 |  | Sangat Baik |
| 61 – 80 |  | Baik |
| 41 – 60 | **43,48** | **Cukup Baik** |
| 21 – 40 |  | Kurang Baik |
| 0 – 20 |  | Sangat Kurang Baik |

#### 4.3.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor

#### 4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS 23, untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 dengan melibatkan responden sebanyak 65 orang.

##### Tabel 4.53 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | | | |
|  | | | Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai |
| Spearman's rho | Motivasi Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 | .541\*\* |
| Sig. (1-tailed) | . | .001 |
| N | 30 | 30 |
| Kinerja Pegawai | Correlation Coefficient | .541\*\* | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | .001 | . |
| N | 30 | 30 |

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah rs = 0,541

##### Tabel 4.54 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nilai Korelasi (r) | Nilai | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199 |  | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 |  | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | **0,541** | **Sedang** |
| 0,60 – 0,799 |  | Kuat |
| 0,80 – 0,999 |  | Sangat Kuat |

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, dari *output* diatas diketahui nilai *correlation coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0,541 maka menunjukkan hubungan yang positif serta sedang antara Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor.

#### 4.3.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai konstribusi antar variable, variable dalam penelitian ini Motivasi Kerja dan Kinerja. Dari perhitungan korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar r= 0,541%. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.55 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .555a | .308 | .283 | 2.619 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja | | | | |

*Sumber: Data Primer, diolah SPSS 23*

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar KD = 30,8 hal ini menunjukan bahwa Motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 69,2 dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

* + 1. Hipotesis Statistik

Ho : ρ < 0, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Ha : ρ > 0, berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

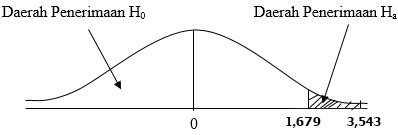
* + 1. Menentukan Nilai ttabel

Nilai ttabel dapat dicari dengan menggunakan ttabel distribusi t dengan cara : taraf signifikansi α = 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) n - 2 atau 65 - 2 = 63 maka diperoleh thitung sebesar = 7,937

* + 1. Menentukan ttabel

Nilai ttabel dengan menggunakan nilai a = 0,05 dan df = n - 2 atau 65 – 2, maka diperoleh ttabel sebesar = 1,669

Diketahui nilai thitung adalah 7,937 dan ttabel 1,669. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor.

 **0**

**1,669 7,937**

###### Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Nilai thitung > ttabel (7,937 > 1,669) artinya maka Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor.

#### 4.3.3.4 Hubungan fungsional Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan SPSS versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor.

##### Tabel 4.56 Hubungan fungsional Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 53.793 | 11.739 |  | 4.582 | .000 |
| Motivasi Kerja | .463 | .094 | .125 | .669 | .001 |
| a. Dependent Variable: KInerja Pegawai | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas, hubungan fungsional motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor diperoleh fungsi penduga Ŷ = 53.793 + 0,463X. Fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu-satuan pada variabel motivasi kerja menyebabkan kenaikan 0,463 satuan pada variabel kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor sebesar 0,463 satuan.

#### 4.4.4 Pembahasan

#### 4.4.4.1 Motivasi Kerja pada Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari 10 indikator yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada variabel (X) motivasi kerja, terdapat nilai tertinggi pada hubungan antar pribadi dengan pernyataan “Rekan kerja sangat penting dalam penyelesaian kerja tim” dengan hasil yang diperoleh sebesar 84%, sedangkan nilai terrendah terdapat pada pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan, “Saya suka dengan pekerjaan yang menantang” hasil yang diperoleh sebesar 76,6%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 81,2%. Maka dari itu, pimpinan instansi harus lebih dalam pembagian kepercayaan untuk melancarkan pekerjaan atau pengembangan pribadi pegawai yang ada di instansi. Oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan intansi maupun organisasi harus bisa memperhatikan setiap pegawai agar mempunyai motivasi untuk berkembang.

#### 4.4.4.2 Kinerja Pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari 4 indikator pada variabel (Y) kinerja pegawai, terdapat nilai tertinggi pada pelaksanaan tugas dengan pernyataan “Pegawai dituntut melaksanakan tugas hingga selesai” dengan hasil yang diperoleh 83,1%, sedangkan nilai terrendah indikator terhadap kualitas dengan pernyataan “Pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi” hasil yang diperoleh sebesar 80%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 81,7%. Walaupun kinerja tidak berubah pada nilai rata-rata namun mengubah nilai terrendah. Maka dari itu, pegawai perlu menyelesaikan kerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi. Hal ini menunjukan pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Hal tersebut membuat pegawai bersikap seenaknya dalam urusan pekerjaan.

#### 4.4.4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 65 orang tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai diperoleh koefisien korelasi 0,541, koefisien determinasi 30,8 hal ini menunjukan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hubungan fungsional motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor adalah Ŷ = 53.793 + 0,463X.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang menyangkut Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai telah banyak dilakukan, seperti Isbet Helintina (2017), Yutika Andola (2016), Nazaruddin (2012), Nila Rosa (2020), Wiwik widiyanti (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh instansi semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

# BAB V

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

### 5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor adalah sebagai berikut:

* + 1. Motivasi Kerja pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor tergolong dalam kategori baik.Hasil ini dihasilkan hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja skor rata-rata empirik sebesar 91,28 lebih besar dari skor rata-rata teoritik sebesar 90.
    2. Kinerja pegawai pada Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor tergolong dalam kategori baik.Hal ini dihasilkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja pegawai skor rata-rata empirik sebesar 43,48 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36.
    3. Hubungan fungsional Motivasi kerja terhadap variabel Y kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor

Hubungan fungsional Motivasi kerja dengan variabel Y kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor adalah Ŷ = 53.793 + 0,463X, dengan koefisien korelasi sebesar 0,541 (sedang) dan koefisien determinasi sebesar 30,8 hal ini berarti bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja maka akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor sebesar 0,463 satuan.

### 5.2 Saran

1. Nilai terrendah terdapat pada pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan, “Saya suka dengan pekerjaan yang menantang” hasil yang diperoleh sebesar 76,6%, maka dari itu disarankan agar instansi UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor lebih memperbanyak kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kemajuan pegawai yang menantang seperti memberikan bekal untuk pengembangan diri, mengadakan outing atau liburan bersama, memberikan kesempatan untuk berpendapat, serta diperlukan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan SOP yang ditentukan.
2. Nilai terendah pada indikator kualitas dengan pernyataan “pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi” hasil yang diperoleh sebesar 80%. Dengan demikian agar instansi UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor harus lebih memperhatikan kinerja pegawai seperti memenuhi hak pegawai, memberikan reward dan punishment, training dan pelatihan, serta jenjang karir. Agar pegawai memberikan hasil yang sesuai dengan ketentuan instansi.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel lain untuk pengembangan hasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

# DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Daft. 2010. Era Baru Manajemen. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta.

Edison. et.all. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Farida. 2016.*Manajemen sumber daya manusia II,* Ponororgo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Hafidzi. et.all. 2019.*Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Hanifah, N., Hasanah, I. (2017) *Meningkatkan Kreativitas Melalui Kegiatan Bermain Warna.* Jurnal PG-Paud Trunojoyo.

Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I).* Jogjakarta: Laksana

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya:Bandung

2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya:Bandung

2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

Masram dan Mu’ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.

Pamela, A.O., & Oloko. (2015). *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).

Ricardianto, Prasadja. (2018). “*Human Capital Management*”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.

Robbins. (2016) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,

Sandy Martha, Muhammad. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung*: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama*. Bandung.

Siagian. 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.

Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.CV

Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung Alfabeta

. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.CV

. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.CV

. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. No.2

Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan .* Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

**Hasil Penelitian Terdahulu:**

Andola, Yutika. (2016). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai LIPI (Lembaga Pengetahuan Indonesia Bandung*. Tersedia di: http:/repository.upi.edu/. Diakses 7 mei 2021.

Helentina, Isbet (2017). *Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Sibolang Kabupaten Deliserdang*. Tersedia di: http:/repositori.usu.ac.id/. Diakses 25 April 2021.

Nazaruddi. (2012). *Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros Yogyakarta*. Skripsi Program Strata Satu Universitas Hassanudin Makasar.

Rosa, Nila. (2020). *Hubungan Motivasi keja dengan Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jonggol*. Tersedia di: eprints.unpak.ac.id/2864/

Widiyanti, Wiwik. (2017). *Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kota Depok.* Tersedia di: Jurnal akademik sekretari dan Manajemen BSI Jakarta 1411-8629,e-ISSN: 2579-3314

**Buku:**

Wirawan. 2015*. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian.*Jakarta.Salemba Empat.

Donni Junni Priansa. (2017) ***Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer.*** Bandung : Alfabeta

# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**Yang bertanda tangan dibawah ini :**

Nama : Wulan Puspitasari

Temapt dan Tanggal Lahir : Lebak, 08 Mei 2000

Usia : 22 Tahun

Agama : Islam

Alamat : Kp. Ciletuh RT.03/RW.02

Kel. Panggarangan Kec. Panggarangan Kab. Lebak Prov. Banten

Alamat Tinggal : Jl. Layang ceger, Kp Sawah, Gg. Belimbing RT/RW 03/07 Kel. Tanah Baru Kec. Bogor Utara

Motto : Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tau hanya bagian *success stories.* Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

**Pendidikan**

SD : SD Negeri 2 Panggarangan

SMP : SMP Negeri 1 Bayah

SMK : SMK Negeri 1 Bayah

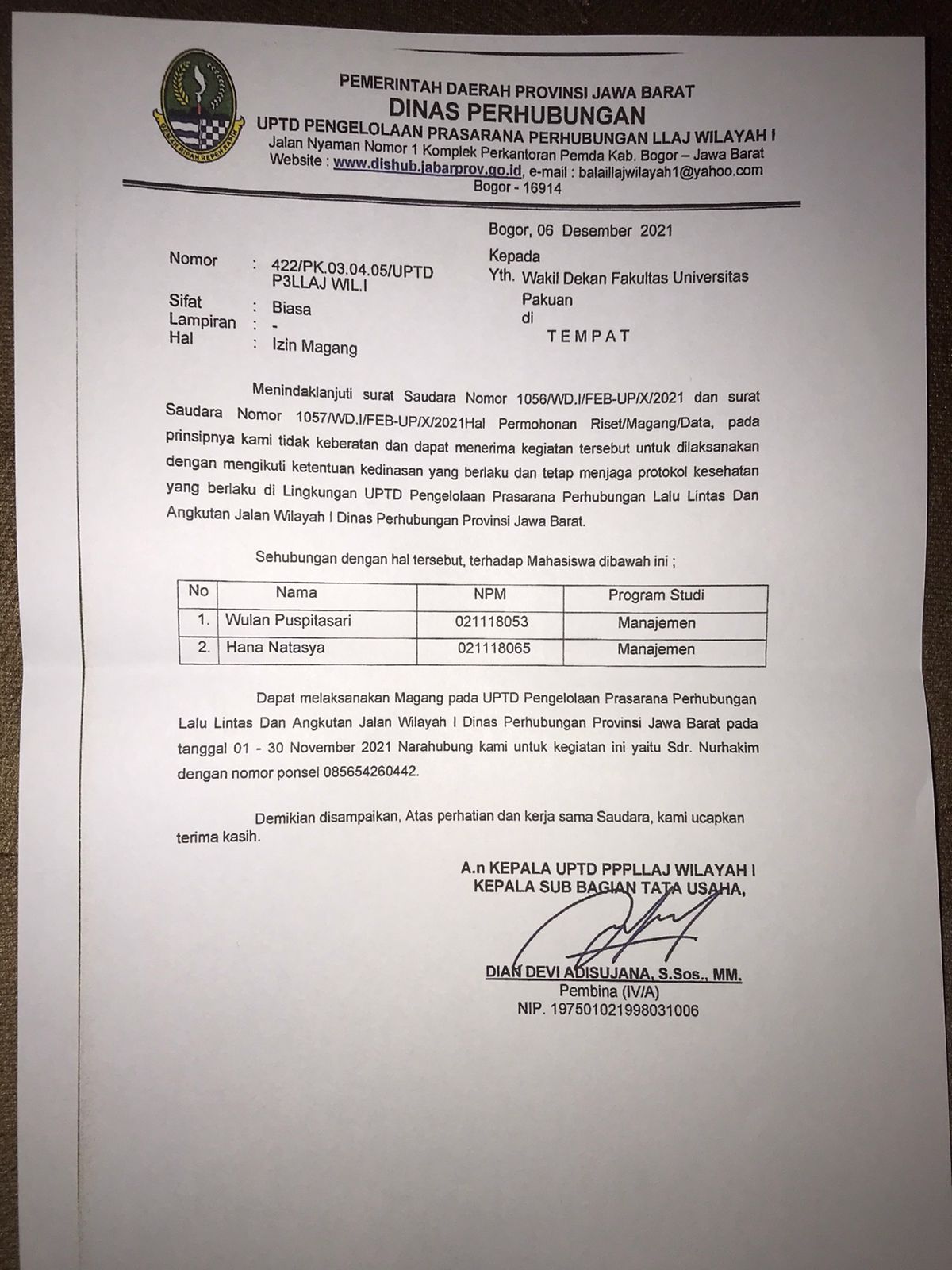
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Januari 2023

Penulis

(Wulan Puspitasari)

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Lokasi Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

|  |  |
| --- | --- |
| logo fe.jpg | Yayasan Pakuan Siliwangi  UNIVERSITAS PAKUAN  FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143 |

**KUESIONER PENELITIAN**

Hal: Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Pegawai UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1 Bogor

Di Tempat

*Assalamu’alaikum Wr. Wb*

Sehubungan dengan penelitian yang sedang Saya lakukan di Kantor UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah 1, maka dengan ini Saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu untuk melengkapi kuesioner . Untuk itu, dimohon kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam mengisi kuesioner yang sudah disediakan. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu bekerja. Atas partisipasinya diucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon memberikan tanda (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar;
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja;
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya;
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Variabel Motivasi Kerja (X)** | **Kinerja Pegawai (Y)** |
| Angka 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | Tidak Pernah (TP) |
| Angka 2 | Tidak Setuju (TS) | Pernah (P) |
| Angka 3 | Kurang Setuju (KS) | Jarang (J) |
| Angka 4 | Setuju (S) | Sering (Sr) |
| Angka 5 | Sangat Setuju (SS) | Selalu (Se) |

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu’alaikum Wr. Wb*

Bogor, Januari 2023

Hormat Saya,

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pakuan

(Wulan Puspitasari)

**IDENTITAS RESPONDEN**

Petunjuk pengisian :

Berikan tanda (√) pada jawaban yang dipilih pada masing – masing pertanyaan dibawah ini.

1. Jenis Kelamin



Laki – Laki Perempuan

1. Pendidikan Terakhir







**<**SMA SMA D3 D4 S1 S2

1. Masa Bekerja

1 – 5 Tahun

6 – 10 Tahun

11 – 15 Tahun

1. – 20 Tahun

>21 Tahun

1. **Daftar Pernyataan Variabel (X) Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| **MOTIVASI KERJA** | | | | | | |
| **A.** | **PEKERJAAN ITU SENDIRI** | | | | | |
| 1. | a. Saya mempunyai keahlian dalam pekerjaan ; |  |  |  |  |  |
| b. Saya memiliki keterampilan dalam bekerja ; |  |  |  |  |  |
| c. Saya suka dengan pekerjaan yang menantang ; |  |  |  |  |  |
| **B.** | **KEMAJUAN** | | | | | |
| 2. | a. Kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan; |  |  |  |  |  |
| b. Jabatan yang saya miliki dapat memotivasi dalam bekerja ; |  |  |  |  |  |
| c. Bekerja di instansi membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang ; |  |  |  |  |  |
| **C.** | **TANGGUNG JAWAB** | | | | | |
| 3. | a. Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut ; |  |  |  |  |  |
| b. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ; |  |  |  |  |  |
| c. Tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dalam waktu yang ditentukan ; |  |  |  |  |  |
| **D.** | **PENGAKUAN** | | | | | |
| 4. | a. Penghargaan/reward yang diberikan instansi memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat ; |  |  |  |  |  |
| b. Hasil pekerjaan mendapat pengakuan yang baik dari pimpinan ; |  |  |  |  |  |
| c. Instansi memberikan penghargaan/reward apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan ; |  |  |  |  |  |
| **E.** | **PENCAPAIAN** | | | | | |
| 5. | a. Saya memiliki pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama; |  |  |  |  |  |
| b. Saya bangga bekerja di instansi ini karena instansi menghargai apa yang telah dicapai ; |  |  |  |  |  |
| c. Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan ; |  |  |  |  |  |
| **F.** | **ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN** | | | | | |
| 6. | a. Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standar instansi ; |  |  |  |  |  |
| b. sistem administrasi memudahkan saya dalam bekerja ; |  |  |  |  |  |
| c. Kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat membantu saya dalam mencapai tujuan ; |  |  |  |  |  |
| **G.** | **PENYELIAAN** | | | | | |
| 7. | a. Pimpinan memberikan saya keleluasaan dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor; |  |  |  |  |  |
| b. Supervisor telah memiliki kemampuan yang mencukupi untuk untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat dalam bekerja ; |  |  |  |  |  |
| c. Supervisor telah memberikan dukungan yang membuat saya bersemangat dan nyaman bekerja ; |  |  |  |  |  |
| **H.** | **GAJI** | | | | | |
| 8. | a. Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintah ; |  |  |  |  |  |
| b. Gaji yang telah diberikan Instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya ; |  |  |  |  |  |
| c. Gaji yang telah diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari; |  |  |  |  |  |
| **I.** | **HUBUNGAN ANTAR PRIBADI** | | | | | |
| 9. | a. Saya dengan rekan kerja memiliki hubungan baik ; |  |  |  |  |  |
| b. Rekan kerja sangat penting dalam penyelesaian kerja tim; |  |  |  |  |  |
| c. Saya senang bekerja di Instansi ini karena rekan kerja saling membantu satu sama lain ; |  |  |  |  |  |
| **J.** | **KONDISI KERJA** | | | | | |
| 10. | a. Sarana dan prasarana kantor sangat sesuai dengan kebutuhan saya ; |  |  |  |  |  |
| b. Lingkungan kerja sangat mendukung saya dalam melakukan aktivitas kerja ; |  |  |  |  |  |
| c. Kondisi di tempat kerja sangat kondusif ; |  |  |  |  |  |

1. **Daftar Pernyataan Variabel (Y) Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Sr** | **Se** | **J** | **P** | **TP** |
| **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| **KINERJA PEGAWAI** | | | | | | |
| **A.** | **KUALITAS** | | | | | |
| 1. | a. Pegawai memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi ; |  |  |  |  |  |
| b. Semua pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teliti ; |  |  |  |  |  |
| c. Pegawai mengikuti arahan yang ditetapkan oleh instansi ; |  |  |  |  |  |
| **B.** | **KUANTITAS** | | | | | |
| 2. | a. Pegawai dituntut mengurangi kesalahan pada saat bekerja; |  |  |  |  |  |
| b. Pegawai memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan instansi ; |  |  |  |  |  |
| c. Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas tambahan dari instansi ; |  |  |  |  |  |
| **C.** | **PELAKSANAAN TUGAS** | | | | | |
| 3. | a. Pegawai dituntut melaksanakan tugas hingga selesai ; |  |  |  |  |  |
| b. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan ; |  |  |  |  |  |
| c. Pegawai bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya hingga selesai ; |  |  |  |  |  |
| **D.** | **TANGGUNG JAWAB** | | | | | |
| 4. | a. Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab ; |  |  |  |  |  |
| b. Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan ; |  |  |  |  |  |
| c. Pegawai dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP ; |  |  |  |  |  |

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | X20 | X21 | X22 | X23 | X24 | X25 | X26 | X27 | X28 | X29 | X30 | Total\_X |
| X1 | Pearson Correlation | .059 | .369\* | .365\* | .297 | .111 | .382\* | .302 | .180 | .392\* | .347 | .029 | .513\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .757 | .045 | .047 | .111 | .561 | .037 | .105 | .342 | .032 | .060 | .878 | .004 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2 | Pearson Correlation | .248 | .400\* | .247 | .190 | .344 | .270 | -.015 | .101 | .399\* | .272 | .136 | .425\* |
| Sig. (2-tailed) | .187 | .029 | .189 | .314 | .063 | .150 | .937 | .594 | .029 | .146 | .473 | .019 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3 | Pearson Correlation | .157 | .188 | -.084 | .275 | .442\* | .055 | .032 | .000 | .268 | .188 | .198 | .427\* |
| Sig. (2-tailed) | .408 | .319 | .659 | .141 | .015 | .773 | .866 | 1.000 | .151 | .321 | .293 | .019 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X4 | Pearson Correlation | .203 | .277 | -.009 | .710\*\* | .187 | .531\*\* | .167 | .000 | .136 | .114 | .188 | .426\* |
| Sig. (2-tailed) | .283 | .138 | .961 | .000 | .322 | .003 | .377 | 1.000 | .474 | .548 | .321 | .019 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X5 | Pearson Correlation | .122 | .259 | .342 | .200 | .115 | .067 | .342 | .192 | .044 | .463\* | .456\* | .542\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .521 | .167 | .065 | .290 | .544 | .724 | .064 | .308 | .817 | .010 | .011 | .002 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X6 | Pearson Correlation | .086 | -.193 | .104 | .347 | .057 | .089 | .106 | .143 | .132 | .495\*\* | .254 | .456\* |
| Sig. (2-tailed) | .652 | .307 | .583 | .060 | .764 | .640 | .577 | .450 | .488 | .005 | .176 | .011 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X7 | Pearson Correlation | .190 | .202 | -.070 | .012 | .475\*\* | .128 | -.024 | .081 | .283 | .353 | .272 | .449\* |
| Sig. (2-tailed) | .314 | .285 | .714 | .951 | .008 | .499 | .900 | .672 | .130 | .056 | .146 | .013 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X8 | Pearson Correlation | .360 | .492\*\* | .087 | .105 | .447\* | .075 | .000 | .000 | .294 | .316 | .144 | .497\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .051 | .006 | .646 | .581 | .013 | .696 | 1.000 | 1.000 | .115 | .089 | .446 | .005 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X9 | Pearson Correlation | -.013 | .073 | -.052 | .215 | .114 | .030 | .226 | .445\* | .117 | .321 | .344 | .475\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .944 | .700 | .785 | .253 | .549 | .877 | .230 | .014 | .539 | .084 | .063 | .008 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X10 | Pearson Correlation | -.097 | .106 | .277 | .141 | .193 | .623\*\* | .229 | -.111 | .159 | .444\* | .240 | .415\* |
| Sig. (2-tailed) | .609 | .575 | .138 | .457 | .306 | .000 | .223 | .560 | .402 | .014 | .202 | .022 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X11 | Pearson Correlation | .157 | .368\* | .319 | .023 | .222 | -.173 | .264 | .382\* | -.037 | .353 | .419\* | .444\* |
| Sig. (2-tailed) | .408 | .046 | .086 | .903 | .238 | .360 | .159 | .037 | .848 | .055 | .021 | .014 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X12 | Pearson Correlation | .179 | .000 | .115 | .277 | .190 | .000 | .375\* | .169 | .340 | .208 | .048 | .446\* |
| Sig. (2-tailed) | .345 | 1.000 | .544 | .138 | .315 | 1.000 | .041 | .372 | .066 | .269 | .802 | .013 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X13 | Pearson Correlation | -.074 | .266 | .175 | .019 | -.040 | .319 | .430\* | -.073 | -.196 | .237 | .064 | .411\* |
| Sig. (2-tailed) | .697 | .156 | .355 | .923 | .834 | .086 | .018 | .703 | .299 | .207 | .736 | .024 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X14 | Pearson Correlation | .135 | .053 | -.193 | .154 | .252 | -.005 | .202 | .137 | .071 | .455\* | .375\* | .484\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .478 | .783 | .308 | .416 | .179 | .978 | .284 | .472 | .711 | .012 | .041 | .007 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X15 | Pearson Correlation | .040 | .197 | .081 | .024 | .145 | .447\* | -.096 | .000 | .351 | .443\* | .241 | .456\* |
| Sig. (2-tailed) | .834 | .296 | .670 | .901 | .443 | .013 | .614 | 1.000 | .058 | .014 | .200 | .011 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X16 | Pearson Correlation | .319 | .194 | .391\* | .068 | .243 | .153 | .275 | .155 | .004 | .291 | .275 | .476\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .086 | .305 | .033 | .722 | .195 | .419 | .141 | .414 | .981 | .119 | .141 | .008 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X17 | Pearson Correlation | .099 | -.155 | .064 | .224 | .035 | .172 | .239 | .201 | -.035 | .335 | .220 | .463\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .602 | .413 | .736 | .235 | .854 | .363 | .204 | .286 | .856 | .070 | .243 | .010 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X18 | Pearson Correlation | .505\*\* | .356 | .169 | -.008 | .439\* | .009 | -.034 | .116 | .346 | .228 | .017 | .421\* |
| Sig. (2-tailed) | .004 | .053 | .373 | .965 | .015 | .962 | .857 | .543 | .061 | .225 | .927 | .021 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X19 | Pearson Correlation | -.205 | .202 | .161 | .289 | -.019 | .248 | .368\* | .000 | -.236 | .395\* | .455\* | .484\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .277 | .284 | .396 | .122 | .920 | .186 | .046 | 1.000 | .210 | .031 | .012 | .007 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X20 | Pearson Correlation | 1 | .224 | .322 | .089 | .532\*\* | .029 | .219 | .317 | .103 | .111 | .026 | .387\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .235 | .083 | .642 | .002 | .880 | .245 | .088 | .588 | .560 | .892 | .035 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X21 | Pearson Correlation | .224 | 1 | .604\*\* | .147 | .115 | .291 | .000 | .192 | .210 | .225 | .076 | .406\* |
| Sig. (2-tailed) | .235 |  | .000 | .437 | .544 | .118 | 1.000 | .308 | .265 | .231 | .690 | .026 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X22 | Pearson Correlation | .322 | .604\*\* | 1 | .020 | -.014 | .217 | .202 | .410\* | .243 | .261 | -.003 | .388\* |
| Sig. (2-tailed) | .083 | .000 |  | .917 | .943 | .249 | .284 | .025 | .196 | .164 | .989 | .034 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X23 | Pearson Correlation | .089 | .147 | .020 | 1 | -.071 | .335 | .081 | .219 | .151 | .128 | .156 | .396\* |
| Sig. (2-tailed) | .642 | .437 | .917 |  | .710 | .070 | .671 | .246 | .427 | .500 | .409 | .030 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X24 | Pearson Correlation | .532\*\* | .115 | -.014 | -.071 | 1 | .076 | .244 | .000 | .198 | .212 | .273 | .436\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .544 | .943 | .710 |  | .692 | .194 | 1.000 | .295 | .260 | .144 | .016 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X25 | Pearson Correlation | .029 | .291 | .217 | .335 | .076 | 1 | .276 | -.117 | .141 | .295 | .064 | .413\* |
| Sig. (2-tailed) | .880 | .118 | .249 | .070 | .692 |  | .140 | .540 | .459 | .114 | .738 | .023 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X26 | Pearson Correlation | .219 | .000 | .202 | .081 | .244 | .276 | 1 | .178 | -.051 | .110 | .084 | .432\* |
| Sig. (2-tailed) | .245 | 1.000 | .284 | .671 | .194 | .140 |  | .347 | .789 | .564 | .660 | .017 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X27 | Pearson Correlation | .317 | .192 | .410\* | .219 | .000 | -.117 | .178 | 1 | .402\* | .247 | .282 | .431\* |
| Sig. (2-tailed) | .088 | .308 | .025 | .246 | 1.000 | .540 | .347 |  | .028 | .189 | .131 | .017 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X28 | Pearson Correlation | .103 | .210 | .243 | .151 | .198 | .141 | -.051 | .402\* | 1 | .294 | .062 | .404\* |
| Sig. (2-tailed) | .588 | .265 | .196 | .427 | .295 | .459 | .789 | .028 |  | .115 | .746 | .027 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X29 | Pearson Correlation | .111 | .225 | .261 | .128 | .212 | .295 | .110 | .247 | .294 | 1 | .728\*\* | .759\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .560 | .231 | .164 | .500 | .260 | .114 | .564 | .189 | .115 |  | .000 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X30 | Pearson Correlation | .026 | .076 | -.003 | .156 | .273 | .064 | .084 | .282 | .062 | .728\*\* | 1 | .593\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .892 | .690 | .989 | .409 | .144 | .738 | .660 | .131 | .746 | .000 |  | .001 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total\_X | Pearson Correlation | .387\* | .406\* | .388\* | .396\* | .436\* | .413\* | .432\* | .431\* | .404\* | .759\*\* | .593\*\* | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-tailed) | .035 | .026 | .034 | .030 | .016 | .023 | .017 | .017 | .027 | .000 | .001 |  |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |

Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .872 | 30 |

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Total\_y |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .507\*\* | -.034 | .038 | .160 | .463\* | -.112 | .392\* | .276 | .097 | .015 | .254 | .517\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .004 | .856 | .842 | .400 | .010 | .556 | .032 | .140 | .609 | .936 | .175 | .003 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y2 | Pearson Correlation | .507\*\* | 1 | .117 | .086 | .197 | .267 | .380\* | .412\* | .257 | .220 | .206 | .000 | .594\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .004 |  | .538 | .652 | .297 | .153 | .038 | .024 | .171 | .243 | .274 | 1.000 | .001 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y3 | Pearson Correlation | -.034 | .117 | 1 | .133 | .160 | .020 | .308 | .182 | .397\* | .097 | .243 | .000 | .425\* |
| Sig. (2-tailed) | .856 | .538 |  | .485 | .400 | .918 | .098 | .336 | .030 | .609 | .195 | 1.000 | .019 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y4 | Pearson Correlation | .038 | .086 | .133 | 1 | .223 | -.184 | .277 | .339 | -.303 | .267 | -.017 | .093 | .439\* |
| Sig. (2-tailed) | .842 | .652 | .485 |  | .236 | .331 | .138 | .067 | .103 | .154 | .930 | .624 | .015 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y5 | Pearson Correlation | .160 | .197 | .160 | .223 | 1 | .033 | .165 | .129 | .259 | .041 | .218 | .214 | .484\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .400 | .297 | .400 | .236 |  | .862 | .384 | .495 | .167 | .830 | .248 | .256 | .007 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y6 | Pearson Correlation | .463\* | .267 | .020 | -.184 | .033 | 1 | .064 | .016 | .468\*\* | .028 | .382\* | .145 | .472\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .010 | .153 | .918 | .331 | .862 |  | .737 | .933 | .009 | .884 | .037 | .444 | .009 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y7 | Pearson Correlation | -.112 | .380\* | .308 | .277 | .165 | .064 | 1 | .080 | .105 | .079 | .235 | -.103 | .415\* |
| Sig. (2-tailed) | .556 | .038 | .098 | .138 | .384 | .737 |  | .676 | .579 | .679 | .212 | .587 | .023 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y8 | Pearson Correlation | .392\* | .412\* | .182 | .339 | .129 | .016 | .080 | 1 | .323 | .079 | -.173 | -.103 | .469\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .032 | .024 | .336 | .067 | .495 | .933 | .676 |  | .082 | .679 | .361 | .587 | .009 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y9 | Pearson Correlation | .276 | .257 | .397\* | -.303 | .259 | .468\*\* | .105 | .323 | 1 | -.023 | .200 | .060 | .505\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .140 | .171 | .030 | .103 | .167 | .009 | .579 | .082 |  | .905 | .288 | .754 | .004 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y10 | Pearson Correlation | .097 | .220 | .097 | .267 | .041 | .028 | .079 | .079 | -.023 | 1 | .021 | .072 | .402\* |
| Sig. (2-tailed) | .609 | .243 | .609 | .154 | .830 | .884 | .679 | .679 | .905 |  | .910 | .707 | .028 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y11 | Pearson Correlation | .015 | .206 | .243 | -.017 | .218 | .382\* | .235 | -.173 | .200 | .021 | 1 | .224 | .418\* |
| Sig. (2-tailed) | .936 | .274 | .195 | .930 | .248 | .037 | .212 | .361 | .288 | .910 |  | .233 | .021 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y12 | Pearson Correlation | .254 | .000 | .000 | .093 | .214 | .145 | -.103 | -.103 | .060 | .072 | .224 | 1 | .390\* |
| Sig. (2-tailed) | .175 | 1.000 | 1.000 | .624 | .256 | .444 | .587 | .587 | .754 | .707 | .233 |  | .033 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total\_y | Pearson Correlation | .517\*\* | .594\*\* | .425\* | .439\* | .484\*\* | .472\*\* | .415\* | .469\*\* | .505\*\* | .402\* | .418\* | .390\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .019 | .015 | .007 | .009 | .023 | .009 | .004 | .028 | .021 | .033 |  |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |

Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .607 | 12 |