



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIREKTORAT ADVOKASI DAN KERJA SAMA DESA DAN
PERDESAAN DI KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN
DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI**

Skripsi

Dibuat Oleh:
Akbar Maulana Ilham Kharisma
021119047

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2023



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT
ADVOKASI DAN KERJA SAMA DESA DAN PERDESAAN DI
KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN
TRANSMIGRASI**

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)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT
ADVOKASI DAN KERJA SAMA DESA DAN PERDESAAN DI
KEMENTERIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN
TRANSMIGRASI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Jumat, tanggal 12 Mei 2023

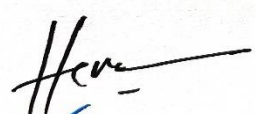
Akbar Maulana Ilham Kharisma

021119047

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang

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



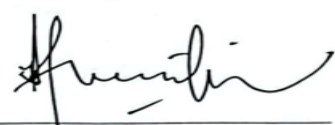
Ketua Komisi Pembimbing

(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akbar Maulana Ilham Kharisma

NPM : 021119047

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa hak 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, Mei 2023



Akbar Maulana Ilham Kharisma

021119047

© 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

AKBAR MAULANA ILHAM KHARISMA. 021119047. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Pedesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Di bawah bimbingan : TOWAF TOTOK IRAWAN dan NINA SRI INDRAWATI. 2023.

Hasil pra-survey penelitian kepada beberapa responden pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi guna menggambarkan mengenai kondisi motivasi kerja, terdapat permasalahan dari dimensi arah perilaku pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ada di instansi, lalu pegawai yang pernah bolos dalam bekerja. Dalam dimensi tingkat usaha, pegawai yang serius dan berkonsentrasi dalam bekerja dan, pegawai yang berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir dan yang terakhir.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian variabel Motivasi Kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator Arah Perilaku (*Direction of Behaviour*) dan nilai terendah diperoleh pada indikator Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*). Hasil penelitian pada variabel Kinerja Pegawai didapat nilai tertinggi diperoleh pada indikator Kualitas dan nilai terendah diperoleh pada indikator Efektivitas. Pada hasil output perhitungan Koefisien persamaan regresi linear sederhana. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ artinya terima H_a dan tolak H_0 . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Trasn migrasi.

Kata Kunci : Pegawai, Motivasi, Kinerja.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang hingga saat ini masih memberikan nikmat iman dan kesehatan, sehingga saya diberi kesempatan yang luar biasa ini yaitu kesempatan menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi”. Sholawat serta salam tidak lupa kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat-Nya.

Skripsi ini Studi Kasus Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. Adapun tujuan penulisan skripsi ini yaitu sebagai salah satu syarat mengikuti ujian Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan-bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Oleh karena itu, dengan penuh hormat dan terima kasih yang sebesar besarnya peneliti ucapkan kepada :

1. Ayah Mailiyus dan Mama Lina Coriliana tercinta yang telah banyak memberikan dukungan moril dan materil selama penulis menyelesaikan pendidikan.
2. Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Dr. Hendro. Sasongko, Ak., M.M., CA., selaku Dekan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan;
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Towaf Totok Irawan, SE, ME selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Nina Sri Indriwati, SE.,MM selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Nizam M. Andrianto, S.E., M.M. selaku Wali Dosen kelas B Manajemen.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.
9. Fantri Ferliyani Mardiyani, SH selaku Kepala KASUBAG Tata Usaha Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.
10. Terima kasih untuk teman seperjuangan Derika Septiani, Ilyas Maulana, Putri Syahdat, yang selalu memberikan masukan, dukungan, serta saran.

Bogor, 21 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	16
1.1. Latar Belakang Penelitian	16
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	21
1.2.1. Identifikasi Masalah	21
1.2.2. Rumusan Masalah	22
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	22
1.3.1. Maksud Penelitian.....	22
1.3.2. Tujuan Penelitian	22
1.4. Kegunaan Penelitian.....	23
1.4.1. Kegunaan Praktis	23
1.4.2. Kegunaan Akademis	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2. Kinerja.....	25
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai	25
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	25
2.2.3. Indikator Kinerja Pegawai.....	26
2.3. Motivasi	27
2.3.1. Pengertian Motivasi	27

2.3.2. Teori Motivasi.....	28
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
2.3.4. Indikator Motivasi.....	29
2.4. Penelitian Sebelumnya.....	30
2.5. Kerangka Pemikiran.....	33
2.6. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Jenis Penelitian.....	35
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	35
3.2.1. Objek Penelitian	35
3.2.2. Unit Analisis	35
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	35
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	35
3.3.1. Jenis Data Penelitian	35
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	36
3.4. Operasionalisasi Variabel	36
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	38
3.6. Metode Pengumpulan Data	38
3.7. Uji Kalibrasi Instrumen.....	39
3.7.1. Uji Validitas	39
3.7.2. Uji Reliabilitas	42
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data	43
3.8.1. Metode Suksesif Interval (MSI).....	43
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.3. Analisis Deskriptif	44
3.8.4. Analisis Regresi Linear Sederhana	45
3.8.5. Koefisien Determinasi.....	46
3.8.6. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	48
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	48
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi (KDPDTT)	48

4.1.2. Visi dan Misi Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi (KDPDTT)	48
4.1.3. Struktur Organisasi Direktorat Advokasi Kemendes PDTT	50
4.1.4. Profil Responden	52
4.2. Analisis Data	54
4.2.1. Uji MSI (Method of Succesive Interval).....	54
4.2.2. Uji Normalitas	59
4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai	59
4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	69
4.2.5. Analisis Regresi Linear Sederhana	82
4.2.6. Analisis Koefisien Determinasi	83
4.2.7. Uji Hipotesis Uji T	84
4.3. Pembahasan.....	85
4.3.1. Motivasi Kerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementrian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi.....	85
4.3.2. Kinerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementrian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi.....	85
4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementrian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
5.1. Simpulan	87
5.2. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Kuesioner Pra-Survey	17
Tabel 1.2. Laporan Kinerja Pegawai.....	18
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Variabel X Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai	41
Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Motivasi Kerja	43
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 4.3. Hasil Detail Transformasi data ordinal ke interval pada pernyataan 1 Variabel X.....	54
Tabel 4.4. Hasil Perbandingan Kuesioner Variabel X sebelum dan sesudah Transformasi menggunakan <i>Method Succesive Interval</i>	55
Tabel 4.5. Hasil Detail Transformasi data ordinal ke interval pada pernyataan 1 Variabel Y	56
Tabel 4.6. Hasil Perbandingan Kuesioner Variabel Y sebelum dan sesudah Transformasi menggunakan <i>Method Succesive Interval</i>	57
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda-nunda”	60
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa bolos kerja adalah hal sia-sia”	60
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu mematuhi aturan yang ada di kantor”	61
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sejawat”.....	62
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu serius dalam bekerja”	63
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya”.....	64
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan”	64

Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya ingin mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan instansi”	65
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung”	66
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung”	67
Tabel 4.18. Rekapitulasi dan Rata-Rata hasil Jawaban Responden Terkait Variabel X Motivasi Kerja Pegawai	68
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya bekerja dengan cekatan dan cepat”	69
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja”	70
Tabel 4.21. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan di kantor”	71
Tabel 4.22. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan”	72
Tabel 4.23. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak di kantor”	72
Tabel 4.24. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan”	73
Tabel 4.25. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor”	74
Tabel 4.26. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya belum pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir”	75
Tabel 4.27. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh atasan”	76
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya ini bekerja sesuai dengan prosedur jadwal”	76
Tabel 4.29. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00”	77
Tabel 4.30. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif”	78
Tabel 4.31. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan”	79

Tabel 4.32. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas bekerja secara efektif”.....	79
Tabel 4.33. Rekapitulasi dan Rata-Rata hasil Jawaban Responden Terkait Variabel Y Kinerja Pegawai	80
Tabel 4.34. Model Summary.....	82
Tabel 4.35. Anova.....	82
Tabel 4.36. Koefisien.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian	34
Gambar 3.1. Kurva Uji Hipotesis.....	47
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2. Grafik Jenis Kelamin Responden.....	53
Gambar 4.3. Grafik Pendidikan Terakhir Responden.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2 Surat Izin Program Studi Untuk Penelitian	99
Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian	100
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Variabel X.....	101
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Variabel Y.....	102
Lampiran 6 Sertifikat Magang	103
Lampiran 7 R <i>Table</i>	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia menjadi penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat di latih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari lingkungan sekitarnya. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kinerja para pegawai.

Kinerja pegawai atau hasil kerja dari seseorang menjadi tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Antika, 2021) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal.

Motivasi kerja ini menjadi stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya dengan merasa senang dan bersemangat sehingga mampu meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan kinerja pegawai yang signifikan. Tirtayasa (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) adalah organisasi dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi (Ramadhan, 2021).

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey mengenai motivasi kerja pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Arah perilaku (<i>direction of behaviour</i>)	• Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor/instans;	9	11	45%	55%
		• Saya pernah bolos kerja;	13	7	65%	35%
		• Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja.	15	5	75%	25%

2.	Tingkat usaha (<i>level of effort</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja; • Saya selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir; • Saya bekerja dengan terampil. 	9	11	45%	55%
			8	12	40%	60%
			14	6	70%	30%

3.	Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk. • Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik • Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah. 	8	12	40%	60%
			17	3	85%	15%
			12	12	60%	40%

Sumber : Diolah Penulis dari Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.

Dapat di lihat tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa hasil pra-survey penelitian kepada 20 responden pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi guna menggambarkan mengenai kondisi motivasi kerja. Survey dilakukan dengan memberikan beberapa pernyataan yang berkaitan dengan dimensi motivasi pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh pra-survey tersebut, terdapat permasalahan dari dimensi arah perilaku pegawai sebanyak 55% yang tidak mematuhi peraturan yang ada di instansi lalu sebanyak 65% pegawai yang

pernah bolos dalam bekerja. Dalam dimensi tingkat usaha sebanyak 55% pegawai yang serius dan berkonsentrasi dalam bekerja dan sebanyak 60% pegawai yang berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir dan yang terakhir dimensi kegigihan sebanyak 60% pegawai tetap hadir untuk bekerja meski cuaca buruk melanda.

Tabel 1.2

Laporan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Periode Tahun 2020 dan Tahun 2021

No	Sasaran program	Indikator	Tahun 2020	Tahun 2021
			Nilai	Nilai
1.	Output pekerjaan memberikan kepuasan kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal.	Kualitas (30%)	80	60
2.	Kesesuaian pekerjaan dengan jabatan.		85	70

3.	Output pekerjaan inovatif (sesuai perkembangan terbaru).		75	55
4.	Ouput pekerjaan sesuai dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai)		81	60
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diminta.	Kuantitas (20%)	75	75
6.	Menyelesaikan seluruh pekerjaan secara efisien (tepat waktu, tepat sumber daya, tepat pembiayaan).		70	50

7.	Output pekerjaan sesuai dengan permintaan.	Ketepatan (30%)	77	70
8.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standard operating procedure (SOP) atau Standar Operasional dan Tata Kerja (SOTK) instansi.		70	55
9.	Kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain.	Efektivitas (20%)	88	75
10.	Bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika organisasi		89	50
Rata-Rata (Total Nilai:Jumlah Sasaran Program)			79	62

Sumber : Data Sekunder, Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementrian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.

Keterangan Nilai

Sangat Sesuai : 91-100

Sesuai : 76-90

Cukup Sesuai : 61-75

Kurang Sesuai : 50-60

Tidak Sesuai : <50

Dapat di lihat tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terdapat penurunan penilaian jumlah rata-rata Kinerja antara tahun 2020 dengan 2021 dengan 4 indikator yaitu kualitas (30%), kuantitas (20%), ketepatan (30%) dan efektivitas (20%). Dimana pada tahun 2020 jumlah rata-rata mencapai angka 79 yaitu berada pada nilai Sesuai, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata penilaian Kinerja menjadi 62 yang berada pada nilai Cukup Sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha menjelaskan mengenai rata-rata nilai kinerja pada tahun 2020 yang berada pada nilai Sesuai karena pada tahun tersebut terjadi pandemi Covid, sehingga kinerja pegawai tidak terpantau secara langsung karena pada saat pandemi para pegawai melakukan *work from home* (Bekerja Dirumah). Sedangkan pada tahun 2021 dimana rata-rata penilaian Kinerja menurun yaitu berada pada nilai Cukup Sesuai, karena pada tahun 2021 dimana saat masa transisi *new normal* pegawai yang biasa bekerja dirumah diharuskan datang ke kantor untuk bekerja, sehingga para pegawai yang biasa bekerja dirumah kurang bersemangat untuk datang langsung bekerja di kantor.

Dalam hal ini pula yang mendorong peneliti dalam melakukan penelitian lebih untuk membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan terhadap kinerja pegawai di instansi Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Melalui penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhmar Barsah pada tahun (2019) dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang” yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk judul penelitian yang di ajukan oleh peneliti adalah “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi”

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Idenfitikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian di dapat dari sumber data sekunder pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerjasama Desa dan Perdesaan di Kementerian

Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Berdasarkan data pra-survey dengan beberapa indikator Motivasi pegawai belum sesuai harapan;
2. Kinerja pegawai menurun dari segi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas;
3. Kinerja pegawai belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh instansi.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada kantor Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi?
2. Bagaimana kinerja pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi?
3. Apakah motivasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini di maksudkan untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada kantor Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui motivasi kinerja pegawai pada kantor Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi;
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini memberikan masukan kepada organisasi Sebagai masukan dan informasi kepada kantor Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementrian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dalam kaitannya dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis, Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.
2. Bagi Pembaca, sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal dimulai dari hal yang dapat menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, maka perlu lah dilakukan pengelolaan atau pengembangan dengan tujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Melalui pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik, dengan mudah seorang pegawai mampu menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas dengan baik seiring berjalannya waktu. Prestasi dan *skill* akan sulit di dapatkan seorang pegawai jika hanya mengandalkan apa yang di miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan sehingga perlu pengembangan SDM yang dapat berpengaruh pada efektif dan efisiennya suatu organisasi yaitu dengan melakukan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Susan, 2019). sementara itu Susan (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Selanjutnya, Suryani (2019:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia lebih menekankan strategi dan perencanaan dari pada kegiatan administratif dan operasional saja yang mempunyai fokus strategis dan besinergi dengan semua kebijakan bisnis organisasi serta menjadi partner usaha yang memberikan solusi pada setiap masalah yang dihadapi organisasi. di dukung dengan pendapat Rahmat (2017:11-12) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Kemudian, Amelia (2022) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif.

Berdasarkan teori di atas maka dapat di sintesiskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan pengembangan sumber daya manusia guna menciptakan manusia yang produktif.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Sandewa (2018) Kinerja diartikan sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

didukung dengan pendapat Tirtayasa (2019) menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya, Nabawi, (2019) yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Selain itu, Elizar (2018) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sementara itu, Sandewa (2018) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat di sintesiskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang secara kualitas, kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ialah pertama disiplin kerja, yang menjadi faktor penting bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, yang memiliki sifat saling menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis (Dutolong dkk dalam Akbar, 2020). Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Rozani (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) dan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja.

Sementara itu, menurut Kasmir dalam Juniarti (2021:45) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan

keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja di sekitar. Selain itu Srimulyo dalam Kurniati (2017) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, faktor Kemampuan dan faktor motivasi selain itu kinerja individu juga di pengaruhi oleh banyak faktor.

Di dukung oleh pendapat Pasolong dalam Indriasari (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat;
2. Kemauan, kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi;
3. Energi, sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi;
4. Teknologi, penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan;
5. Kompensasi, sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya;
6. Kejelasan yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien;
7. Keamanan, kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Nabawi (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja. Selain itu, Pengukuran tinggi rendahnya rendahnya kinerja pegawai dapat diukur menggunakan tiga indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan kemampuan dalam kerja sama (Rianto dalam Djaya, 2020).

Menurut Sugiono dalam Antika (2021) Ada beberapa indikator dalam kinerja pegawai secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. Kualitas;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Efektivitas

Didukung oleh pendapat Mangkunegara dalam Nabawi (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing;
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
4. Tangung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sementara itu, menurut Wibowo dalam Laila (2021) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan, keadaan yang berbeda yang secara aktif di cari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai;
2. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai;
3. Umpan balik Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait dengan umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di defenisikan oleh standar;
4. Alat dan sarana yang menjadi sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses;
5. Kompetensi yang menjadi persyaratan utama dalam kinerja;
6. Motif, yang menjadi alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu;
7. Peluang, Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri, 2017).

Selain itu, Suharni (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan bertalian erat dengan suatu tujuan, makin berharga tujuan itu bagi yang bersangkutan,

makin kuat pula motivasinya. Jadi motivasi itu sangat berguna bagi tindakan atau perbuatan seseorang.

selain itu Suryabrata dalam Suharni (2018) menyatakan motivasi kerja suatu keadaan dalam diri individu yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Sementara itu, Harahap (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sejalan dengan pendapatnya Manullang dalam Harahap (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat di sintesiskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat bagi individu untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi.

2.3.2 Teori Motivasi

1. Teori Mc. Donald dalam Suharni (2018) ini mengandung tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu, motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi, motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan (*affective arousal*), motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan;
2. Teori ERG Alderfer Clayton Alderfer dalam Erciliana (2019) mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul “*An Empirical Test of a New Theory of Human Need*”. Teori tersebut merupakan teori alternative terhadap teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan tiga kebutuhan manusia yaitu, kebutuhan eksistensi (*Existence needs*) yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan hubungan (*Relatedness needs*) yaitu kebutuhan untuk memilik hubungan dengan orang lain dan kebutuhan pertumbuhan (*Growth needs*) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Bahri (2017) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja;
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif ;
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan;
4. Penghargaan atas prestasi kerja;

5. Perlakuan yang adil dari manajemen.

Sutrisno dalam Harahap (2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di kelompokkan menjadi dua kelompok yaitu faktor internal dan faktor eksternal selain itu Ibrahim (2017) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi itu sendiri terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang serta faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Sementara itu, Menurut Rivai dalam Bahri (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu, Kemungkinan untuk berkembang, Jenis pekerjaan, dan apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

2.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut pendapat (teori maslow yang dikutip Hasibuan dalam Christian 2021) menyebutkan bahwa indikator yaitu sebagai berikut.

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik;
2. Keamanan;
3. Sosial;
4. Penghargaan;
5. Indikasi diri.

Sejalan dengan pendapat Saleh (2018) yang mengemukakan bahwa indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur motivasi Kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).

Selain itu, menurut Gorge dan Setiawan Laila (2021) indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*) Arah perilaku mengacu pada perilaku yang di pilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak;
2. Tingkat usaha (*level of effort*) Tingkat usaha mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pegawai tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja;
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*) Tingkat kegigihan mengacu pada motivasi kerja pegawai ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang pegawai tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang di pilih.

Selanjutnya , Anupandojo dalam Suparno (2018) yang menjadi indikator dari motivasi sebagai berikut:

1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji
Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi pegawai;
2. Partisipasi
Melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan merupakan bentuk motivasi berupa pengakuan atas pentingnya peranan pegawai pada organisasi;
3. Kompensasi peningkatan kemampuan
Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka;
4. Persaingan yang sehat
Persaingan sehat antara pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk berprestasi penting agar pegawai merasa mempunyai kesempatan yang sama untuk berkarir;
5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai
Pegawai yang melakukan kesalahan dalam tugasnya akan mendapat teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan.

Sementara itu, menurut Sari dalam Djaya (2021) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Akhmar Barsah (2019), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	Variabel x_1 : Motivasi Variabel x_2 : Disiplin Variabel Y : Kinerja Pegawai	Motivasi : 1. kebutuhan fisiologis 2. kebutuhan keamanan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan penghargaan 5. kebutuhan aktualisasi Disiplin : 1. taat terhadap atura waktu	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang.

			<p>2. taat terhadap peraturan organisasi dan instansi</p> <p>3. taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>4. taat terhadap peraturan lainnya</p> <p>Kinerja :</p> <p>1. kuantitas pekerjaan</p> <p>2. kualitas pekerjaan</p> <p>3. kemandirian</p> <p>4. inisiatif</p> <p>5. adaptabilitas</p>		
2.	<p>Johanes Eliezer Ayer Lyndon R.J.</p> <p>Pangemanan Yolanda P.I.</p> <p>Rori (2019),</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori</p>	<p>Variabel x_1 :</p> <p>Motivasi</p> <p>Variabel x_2 :</p> <p>Disiplin</p> <p>Variabel Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>Motivasi :</p> <p>1. kebutuhan akan prestasi</p> <p>2. kebutuhan akan afiliasi</p> <p>3. kebutuhan akan kekuasaan</p> <p>Disiplin :</p> <p>1. kewajiban dan taat pada peraturan</p> <p>2. bekerja sesuai prosedur</p> <p>Kinerja Pegawai :</p> <p>1. kualitas</p> <p>2. kuantitas</p> <p>3. tanggung jawab</p> <p>4. kerja sama</p> <p>5. inisiatif</p>	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Supiori.
3.	<p>Kamaruddin Sellang</p> <p>Muh. Darman (2018),</p>	<p>Variabel x_1 :</p>	<p>Motivasi :</p> <p>1. kebutuhan</p> <p>2. dorongan</p> <p>3. insentif</p>	Analisis regresi linier	Motivasi kerja berpengaruh signifikan

	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Manisa Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan	Motivasi Kerja Variabel Y : Peningkatan Kinerja	Kinerja : 1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian	sedehana	terhadap kinerja
4.	Dedy Darmawan, Istiana Agustika Anandy, Amir Hamzah, Ismail, Shalahuddin (2021), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser	Variabel x : Motivasi kerja Variabel y : Kinerja Pegawai	Motivasi : 1. kebutuhan fisiologis 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan penghargaan 5. kebutuhan aktualisasi diri Kinerja : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi	Analisis regresi linier berganda	Dinyatakan ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kearsipan dan perpustakaan daerah paser
5.	Zulkifli Damopolii Rita N. Taroreh	Variabel x_1 : Kompetensi	Kompetensi : 1. kompetensi teknis 2. kompetensi manajerial	Analisis regresi linier berganda	Disimpulkan bahwa kompetensi dan Motivasi terdapat pengaruh

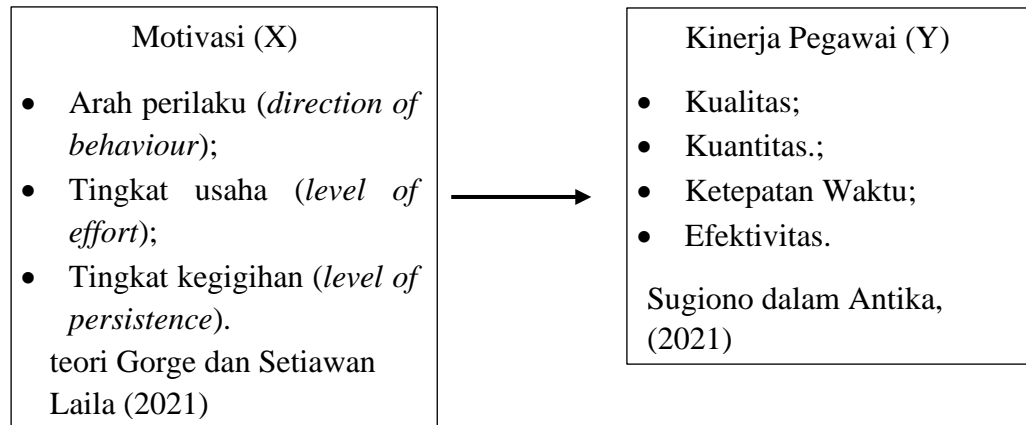
	Yantje Uhing (2020), Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu	Variabel x_2 : Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja pegawai	3. kompetensi social kultural Motivasi : 1. Motivasi internal 2. motivasi eksternal Kinerja : 1. Spesifik 2. terukur 3. realistis 4. memiliki batas waktu pencapaian 5. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi		positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
--	---	--	---	--	---

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, informasi, hasil penelitian sebelumnya maka dapat dihasilkan pemikiran baru. Dalam Setiap organisasi dalam instansi pasti selalu berupaya untuk memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya agar kemudian pegawai yang ada di instansi tersebut menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan instansi. Kinerja merupakan segala hasil yang telah di capai oleh setiap pegawai, kinerja yang baik akan menghasilkan pegawai yang baik pula dan instansi akan bernilai baik pula di kalangan masyarakat, apabila kinerja yang di hasilkan oleh para pegawai tidak menghasilkan kinerja yang baik maka instansi tersebut belum bisa di katakan berhasil dalam membina pegawai yang ada di dalamnya.

Pada Pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementrian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi setiap waktu pegawainya dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber Daya Manusia menjadi penggerak utama jalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu maka pegawai diberikan motivasi secara tepat. Motivasi yang dimaksudkan adalah mempunyai nilai pasar untuk kebutuhan ekonomis. Dengan pemberian motivasi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan tinjauan Pustaka yang sudah dijabarkan sebelumnya maka didapatkan gambaran konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja sebagai variabel independent (X) dengan indikator yang terdiri dari: Arah perilaku (*direction of behaviour*), Tingkat usaha (*level of effort*) dan Tingkat kegigihan (*level of persistence*). Sedangkan kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator yang terdiri dari Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, dan Efektivitas. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi kepada Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis individual yang dihasilkan dari respon setiap individu yang dimaksud adalah pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dengan jumlah 42 pegawai.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dilakukan adalah pada Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Jl. TMP. Kalibata No.17, RT.6/RW.7, Rawajati, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12750. Penelitian ini dilakukan antara rentang waktu bulan Agustus – Oktober 2022.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang di peroleh pada penelitian di pisah menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yaitu dalam bentuk informasi berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif yang diperoleh pada penelitian ini dengan dilakukannya observasi, wawancara atau berupa uraian penjelasan mengenai variabel yang di teliti.

2. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dalam bentuk angka-angka yang dapat di hitung. Data kuantitatif di peroleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden serta berkaitan dengan masalah yang akan di teliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang di teliti yaitu Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Data primer yang dimaksud yaitu hasil observasi, wawancara dan pemberian kuesioner kepada pegawai. Pengukuran terhadap variabel dilakukan menggunakan skala interval.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang sudah tersedia untuk digunakan orang lain. Data sekunder ini diperoleh dari Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi berupa catatan-catatan, seta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga dapat di peroleh dari referensi, buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu atau sumber tertulis lainnya.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian, variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel *independent* dan *dependent*. Variabel *Independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahan pada variabel *dependent*. Dalam variabel ini yang menjadi variabel *independent* adalah motivasi. Variabel *Dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel *independent*.

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator, dan skala pengukuran, dapat ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	Arah perilaku (<i>direction of behaviour</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda; Merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia; Selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor. Memiliki hubungan baik dengan rekan sejawat. 	Interval
	Tingkat usaha (<i>level of effort</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Selalu serius dalam bekerja; Selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya; Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 	Interval
	Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Ingin mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan instansi. Tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung; Tetap masuk kerja, meskipun cuaca tidak mendukung. 	Interval
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas.	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja dengan cekatan dan cepat; Cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja; Memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan kantor. 	Interval
	Kuantitas.	<ul style="list-style-type: none"> Dapat menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan; Selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak ada di kantor (Dinas); Mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan; 	Interval

		<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor. 	
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir; • Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan; • Saya ini bekerja sesuai dengan prosedur jadwal; • Saya datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00. 	Interval
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai mampu memelihara hubungan kerja yang efektif; • Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan; • Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas bekerja secara efektif. 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah *saturated sampling* atau sampling jenuh atau sensus, dimana semua populasi di jadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh data yang di perlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang di teliti. Peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *survey* yaitu, Wawancara dan kuesioner / angket dan metode observasi dengan teknik langsung

1. Metode survey dengan menggunakan :

A. Wawancara

Metode wawancara yaitu sebuah teknik mengumpulkan data-data berupa informasi dari seorang narasumber, dengan cara mengajukan pertanyaan-

pertanyaan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara di Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

B. Kusioner

Kuesioner yaitu sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui. Data dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner langsung pada para responden. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data dari jawaban responden yang menjadi objek penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

2. Metode Observasi dengan menggunakan :

Teknik Langsung

Teknik yang digunakan untuk metode observasi ini yaitu observasi langsung. Observasi langsung dilakukan dengan cara pengamatan kegiatan di Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

2. Data Sekunder

Perolehan data sekunder dalam penelitian ini bukan secara langsung dari sumbernya. Metode pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara:

- A. Manual seperti memfotokopi buku, literatur, media massa cetak, laporan dari perusahaan, instansi, maupun organisasi terkait dengan penelitian.
- B. Mengumpulkan data dengan cara mengunduh (*download*) e-book secara gratis atau juga bisa dengan cara membelinya. Penelitian ini sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti sumber buku, majalah ilmiah, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3.7 Uji Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *pearson product moment* menurut Sugiyono (2019:246) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2019:246)

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment $\sum x_i y_i$ = Jumlah Perkalian Variabel X dan Variabel Y $\sum x_i$ = Jumlah Nilai Variabel X $\sum y_i$ = Jumlah Nilai Variabel Y $\sum x_i^2$ = Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel X Motivasi Kerja Pegawai

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel df = N-2 30-2 = 28 Sig = 1%	Keterangan	Kesimpulan
Arah Perilaku (<i>Direction of Behaviour</i>)					
1.	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda-nunda	0,603	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
2.	Saya merasa bolos kerja adalah hal sia-sia	0,682	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
3.	Saya selalu mematuhi aturan yang ada di kantor	0,525	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
4.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sejawat	0,792	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
Tingkat Usaha (<i>Level of Effort</i>)					
5.	Saya selalu serius dalam bekerja	0,581	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
6.	Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya	0,771	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,513	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
Tingkat Kegigihan (<i>Level of Persistence</i>)					
8.	Saya ingin mengembangkan	0,524	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid

	keahlian saya agar bisa memajukan instansi				
9.	Saya selalu tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung	0,610	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
10.	Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung	0,674	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Motivasi kerja dengan kriteria r tabel 0,463 dari 10 pernyataan diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel Motivasi kerja valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel df = N-2 30-2 = 28 Sig = 1%	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					
1.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat	0,671	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
2.	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,652	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
3.	Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan di kantor	0,659	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
Kuantitas					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	0,776	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
5.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak di kantor	0,658	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
6.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan	0,564	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
7.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan	0,711	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid

	standar kerja yang diharapkan oleh kantor				
Ketepatan Waktu					
8.	Saya belum pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir	0,724	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh atasan	0,583	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
10.	Saya ini bekerja sesuai dengan prosedur jadwal	0,584	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
11.	Saya datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00	0,752	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
Efektivitas					
12.	Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif	0,574	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
13.	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan	0,732	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
14.	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas bekerja secara efektif	0,802	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai dengan kriteria r tabel 0,463 dari 14 pernyataan diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel Kinerja Pegawai valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sanaky (2021) mengemukakan bahwa reliabilitas merupakan pengukuran dari suatu tes yang tetap konsisten setelah dilakukannya berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Pengujian reliabilitas pada penelitian menggunakan formulasi *alpha Cronbach* dengan bantuan *software* SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai hasil uji *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 jika nilai hasil uji *alpha Cronbach* lebih kecil dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel. Berikut rumus formulasi *alpha Cronbach*.

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

Suryadi, Darmawan, & Mulyadi (2019:188)

Keterangan :

- α = Reliabilitas yang dicari
 k = Jumlah item
 σ_i^2 = Varian dari item i
 σ_x^2 = Varian total

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Motivasi Kerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,821	10

Sumber : Output SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,821 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Motivasi kerja sangat reliabel, sehingga layak untuk disebarkan.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	14

Sumber : Output SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,907 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai sangat reliabel, sehingga layak untuk disebarkan.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Metode Suksesif Interval (MSI)

Skala data merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melakukan analisis data, skala data dapat di bagi menjadi 4 yaitu: nominal, ordinal, Interval, dan rasio.

Dalam prosedur metode statistik seperti regresi linier, korelasi Pearson, uji t dan sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Metode transformasi method of *successive* interval dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

(Ningsih, 2019)

1. Menghitung frekuensi observasi untuk setiap kategori;
2. Menghitung proporsi pada masing-masing kategori;
3. Dari proporsi yang diperoleh, dihitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori;
4. Menghitung nilai Z (distribusi normal) dari proporsi kumulatif;
5. Menentukan nilai batas Z (nilai probability density function pada absis Z) untuk setiap kategori, dengan rumus;

$$\delta (Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e \left(-\frac{Z^2}{2} \right), -\infty < Z < +\infty$$

6. Menghitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori;

$$\text{Scale} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

7. Menghitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{score} = \text{scale Value} + \left| \frac{\text{scale Value}_{\min} - \text{score}}{\text{scale Value}_{\max} - \text{scale Value}_{\min}} \right| + 1$$

Setiawati (2021) mengemukakan bahwa, asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi atau sebaran data penelitian. Pada penelitian untuk mengetahui normalitas menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Kriteria pengujian adalah jika nilai p (sig) > 0,05 maka berdistribusi normal dan jika p (sig) < 0,05 maka berdistribusi tidak normal. Jika data berdistribusi tidak normal uji beda digunakan teknik statistik non parametrik yaitu uji *Wilcoxon Rank Test* (Prasetya, 2018).

3.8.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai penerapan Motivasi

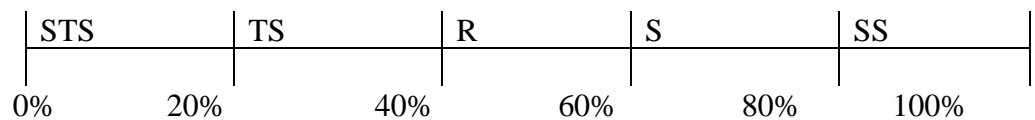
kerja dengan Kinerja Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi..

Total dari nilai jawaban dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100$$

Viktor, Dkk. (2019)

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Setelah diketahui total dari keseluruhan tanggap responden, maka Langkah berikutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) Motivasi kerja dan variabel (Y) Kinerja Puntuk mengetahui hasil dan keadaan tiap variabelnya.

3.8.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependen. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan di ikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proposional. Seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel Y. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

Imran (2018)

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi Kerja

a = Kostanta atau *intercept*

b = Koefisien regresi atau *slope*

e = Residual atau *error*

3.8.5 Koefisiensi Determinasi

Fathussyaadah (2019) mengemukakan bahwa koefisien determinasi merupakan suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X (Motivasi Kerja), terhadap Y (Kinerja Pegawai). Koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua koefisien korelasi dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Persamaan untuk mengetahui koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) persamaannya adalah sebagai berikut.

(Fathussyaadah, 2019)

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi

Dimana Apabila : = 0, Berarti pengaruh variabel X

terhadap variabel Y, rendah = 1, Berarti pengaruh variabel X

terhadap variabel Y, tinggi.

3.8.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam Gusti (2021) uji t atau uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungna antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Pengujian hipotesis yang dikemukakan Sugiyono (2017:184) untuk menentukan hipotesis maka digunakan rumus:

Keterangan:

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

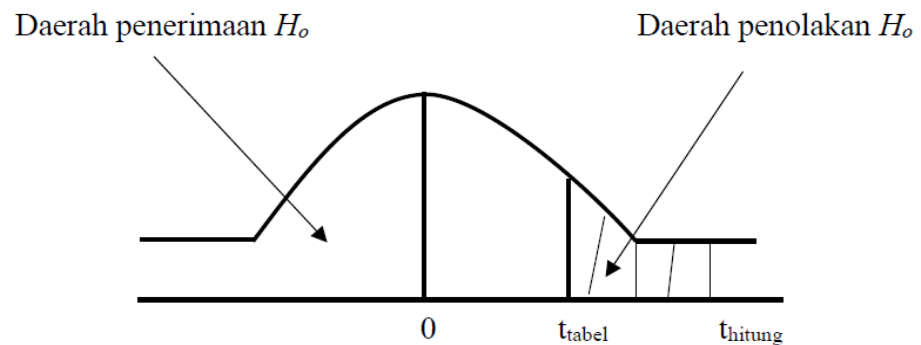
th : thitung

r : Koefisien korelasi

r² : Koefisien determinasi

dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil penyajian hasil uji statistik adalah :

1. Penentuan hipotesis H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ Sebaliknya : H_1 diterima jika signifikan $< \alpha = 0,05$ H_1 ditolak jika signifikan $> \alpha = 0,05$
2. Penentuan tingkat signifikan Tingkat pendapatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau dengan kata lain tingkat signifikannya (alpha) sebesar 5%.
3. Penentuan kriteria uji Penentuan kriteria uji berdasarkan pada perbandingan antara nilai t_{hitung} yang di peroleh dengan t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi (KDPDPT)

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (KDPDPT) Republik Indonesia adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian ini dipimpin oleh seorang Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat oleh Bapak Marwan Ja'far. Dan kemudian pada tahun 2016 tingkat kepemimpinan beralih kepada Bapak Eko Putro Sandjojo.

Melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 113/P Tahun 2019 Tentang Pembentukan Kementerian Negara dan Pengangkatan Menteri Negara Kabinet Indonesia Maju Periode Tahun 2019-2024, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dipimpin oleh Bapak Abdul Halim Iskandar.

Tiga Fase Kementerian Desa

Fase 1: Kementerian Negara Percepatan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia baru dibentuk pada Kabinet Gotong Royong dalam masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri.

Fase 2 : Pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, kementerian ini diganti namanya menjadi Kementerian Negara Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal dan kemudian menjadi Kementerian Negara Pembangunan Daerah Tertinggal.

Fase 3 : Pada era pemerintahan Presiden Joko Widodo dalam Kabinet Kerja, kementerian ini kembali berganti nama menjadi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Nama Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi merupakan nomenklatur resmi dari kementerian ini. Singkatan umum yang sering dipakai adalah KDPDPT atau Kemendes atau Kemendes PDPT.

4.1.2. Visi Misi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi (KDPDPT)

Visi :

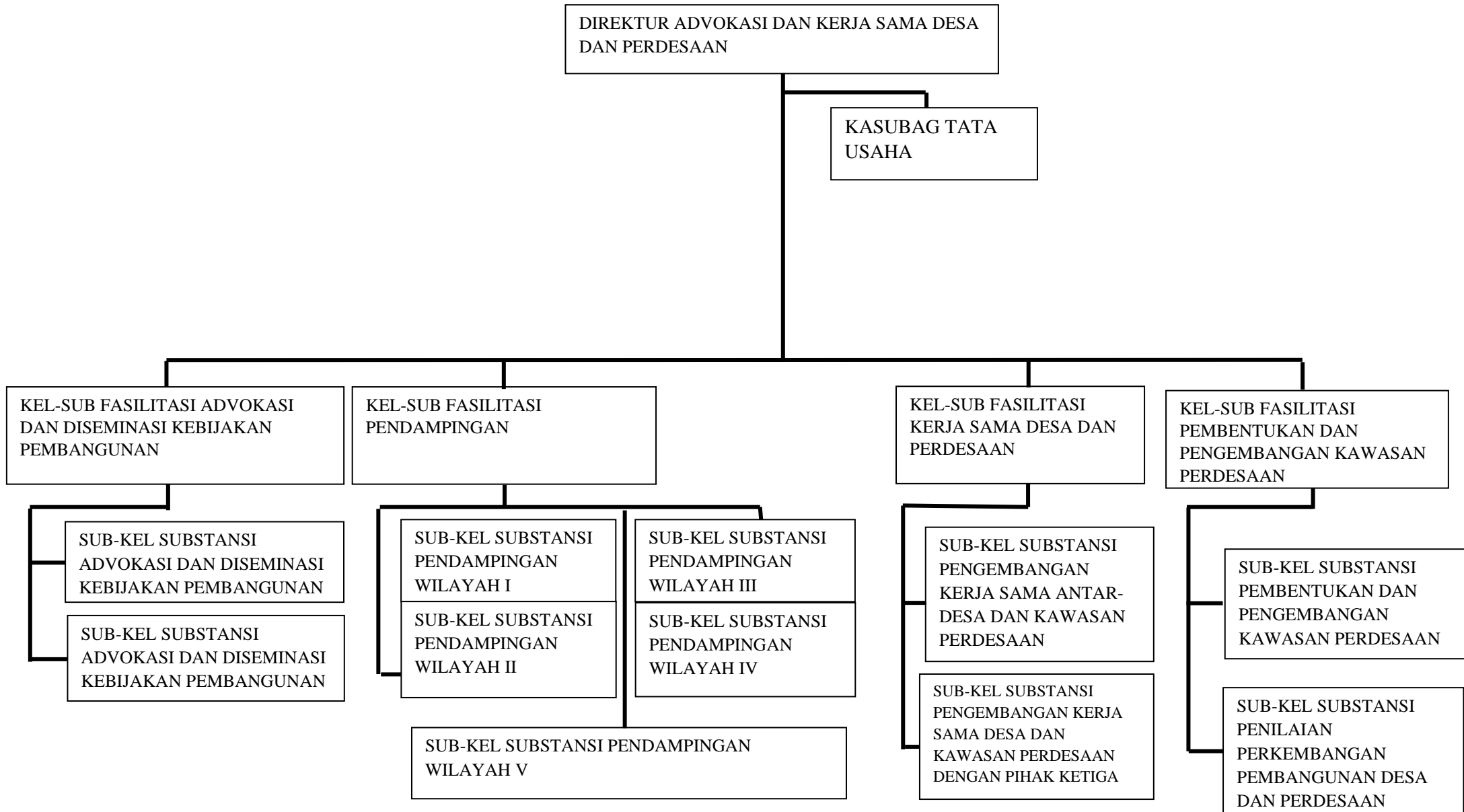
“Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Misi :

Untuk mewujudkan Visi, maka Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi mempunyai misi yang mencakup (7) tujuh kegiatan, yaitu :

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumberdaya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai Negara kepulauan;
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkeadilan, dan demokratis berlandaskan Negara hukum;
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai Negara maritim;
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera;
5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing;
6. Mewujudkan Indonesia sebagai Negara maritime yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional;
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

4.1.3. Struktur Organisasi Direktorat Advokasi Kemendes PDDT



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun uraian tugasnya yaitu sebagai berikut :

Direktorat Advokasi :

- Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan desa.

Kepala Sub Bagian Tata Usaha :

- Analisis Tata Usaha.
- Arsiparis Terampil.
- Pengelola keuangan.
- Pranata Kearsipan.

Kel-sub fasilitasi advokasi dan diseminasi kebijakan pembangunan :

- Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama.
- Analis Lingkungan Hidup.
- Analis Perencanaan.

Kel-sub fasilitasi pendampingan :

- Analis Pemberdayaan Masyarakat.

Kel-sub fasilitasi kerja sama desa dan perdesaan :

- Analis Pemberdayaan Masyarakat.
- Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana
- Analis Pemasaran dan Kerja Sama

Kel-sub fasilitasi pembentukan dan pengembangan kawasan perdesaan :

- Analis Pemberdayaan Masyarakat.
- Analis Pembangunan.
- Analis Pengembangan Ekonomi Pedesaan

4.1.4. Profil Responden

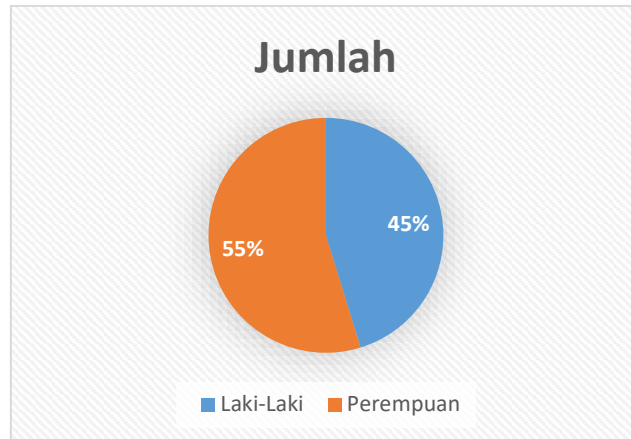
Dalam penelitian ini perkembangan kelompok responden yaitu terbagi menjadi dua bagian yang terdiri dari Jenis kelamin, pendidikan terakhir yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	19	45%
2	Perempuan	23	55%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023



Gambar 4.2 Grafik Jenis Kelamin responden

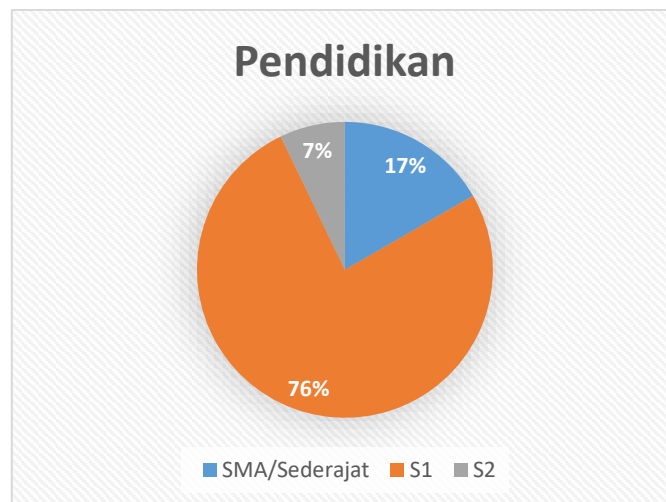
Dilihat pada tabel diatas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 dengan persentase 45% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 23 dengan persentase 55%.

2. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	7	16%
2	S1	32	76%
3	S2	3	7%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023



Gambar 4.3 Grafik Pendidikan Terakhir responden

Dilihat pada tabel diatas berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 7 dengan persentase 16% dan pendidikan S1 berjumlah 32 dengan persentase 76%, dan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 3 dengan persentase 7%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji MSI (*Method of Successive Interval*)

Tabel 4.3 hasil detail transformasi data ordinal ke interval pada pernyataan 1 variabel X

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
x1	3,000	3,000	0,071	0,071	0,136	-1,465	1,000
	4,000	26,000	0,619	0,690	0,353	0,497	2,560
	5,000	13,000	0,310	1,000	0,000		4,048

Sumber : Output Excel 2023

1. Pada kolom 1 yang berwarna merah merupakan pernyataan dari variabel X dimana pada kolom tersebut x1 yaitu merupakan pernyataan 1 pada variabel X
2. Pada kolom 2 yang berwarna hijau merupakan kategori dari setiap jawaban skala ordinal yang dimana 3 = Ragu-Ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju
3. Pada kolom 3 yang berwarna biru merupakan frekuensi artinya banyaknya jawaban atau tanggapan responden pada skor tersebut seperti pada angka 4 dengan frekuensi 26 artinya jawaban 4 ada 26 responden yang menjawab.
4. Pada kolom 4 yang berwarna abu-abu merupakan proporsi dari masing-masing frekuensi, pada frekuensi 3 didapat angka proporsi sebesar 0,071 dimana angka tersebut diperoleh dari $3/42 = 0,071$, yang dimana 42 adalah jumlah sampel dari penelitian ini.
5. Pada kolom 5 yang berwarna ungu merupakan kumulatif dari setiap proporsi yang dimana angka 0,690 diperoleh dari penjumlahan proporsi $0,071 + 0,619 = 0,690$ dan $0,690 + 0,310 = 1$
6. Pada kolom 6 yang berwarna coklat merupakan densitas dimana angka 0,136 merupakan hasil dari fungsi padat Z hasil 0,136 didapat dari *output excel* dengan menggunakan syntax pada excel yaitu $=\text{normdist}(-1,465;0;1;0) = 0,136$
7. Pada kolom 7 yang berwarna putih merupakan z score dimana z score diperoleh dari proporsi yaitu 0,071 dengan menggunakan syntax pada excel $=\text{NORMSINV}(0,071) = -1,465$.
8. Pada kolom 8 yang berwarna kuning merupakan hasil output perhitungan transformasi *Method Of Successive Interval* dimana pada skala ordinal 3 dengan frekuensi sebanyak 3 mempunyai skala interval sebesar 1, pada skala ordinal 4

dengan frekuensi sebanyak 26 mempunyai skala interval sebesar 2,560, pada skala ordinal 5 dengan frekuensi sebanyak 13 mempunyai skala interval sebesar 4,048.

Dan berikut adalah hasil perbandingan data kuesioner sebelum dan sesudah transformasi menggunakan *Method Of Successive Interval* dimana transformasi ini dilakukan di pernyataan 1 pada variabel X (Motivasi Kerja) :

Tabel 4.4 hasil perbandingan kuesioner Variabel X sebelum dan sesudah transformasi menggunakan *Method Of Successive Interval*

x1	x1
5	4,048
4	2,560
4	2,560
3	1,000
4	2,560
4	2,560
4	2,560
4	2,560
4	2,560
5	4,048
5	4,048
5	4,048
4	2,560
4	2,560
5	4,048
4	2,560
5	4,048
4	2,560
4	2,560
5	4,048
4	2,560
4	2,560
4	2,560
5	4,048
4	2,560
4	2,560
4	2,560

4	2,560
4	2,560
3	1,000
3	1,000
4	2,560
4	2,560
5	4,048
4	2,560
5	4,048
4	2,560
4	2,560
5	4,048
5	4,048
4	2,560
5	4,048
4	2,560

Sumber : Output Excel 2023

Tabel 4.5 hasil detail transformasi data ordinal ke interval pada pernyataan 1 variabel Y

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
y1	4,000	21,000	0,500	0,500	0,399	0,000	1,000
	5,000	21,000	0,500	1,000	0,000		2,596

Sumber : Output Excel 2023

1. Pada kolom 1 yang berwarna merah merupakan pernyataan dari variabel Y dimana pada kolom tersebut y1 yaitu merupakan pernyataan 1 pada variabel Y
2. Pada kolom 2 yang berwarna hijau merupakan kategori dari setiap jawaban skala ordinal yang dimana 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju
3. Pada kolom 3 yang berwarna biru merupakan frekuensi artinya banyaknya jawaban atau tanggapan responden pada skor tersebut seperti pada angka 4 dengan frekuensi 21 artinya jawaban 4 ada 21 responden yang menjawab.
4. Pada kolom 4 yang berwarna abu-abu merupakan proporsi dari masing-masing frekuensi, pada frekuensi 21 didapat angka proporsi sebesar 0,500 dimana angka

tersebut diperoleh dari $21/42 = 0,500$, yang dimana 42 adalah jumlah sampel dari penelitian ini.

5. Pada kolom 5 yang berwarna ungu merupakan kumulatif dari setiap proporsi yang dimana angka 0,690 diperoleh dari penjumlahan proporsi $0,500 + 0,500 = 1$
6. Pada kolom 6 yang berwarna coklat merupakan densitas dimana angka 0,399 merupakan hasil dari fungsi padat Z, hasil 0,399 didapat dari *output excel* dengan menggunakan syntax pada excel yaitu $=\text{normdist}(0,000;0;1;0) = 0,399$
7. Pada kolom 7 yang berwarna putih merupakan z score dimana z score diperoleh dari proporsi yaitu 0,500 dengan menggunakan syntax pada excel $=\text{NORMSINV}(0,500) = 0,000$.
8. Pada kolom 8 yang berwarna kuning merupakan hasil output perhitungan transformasi *Method Of Successive Interval* dimana pada skala ordinal 4 dengan frekuensi sebanyak 21 mempunyai skala interval sebesar 1, pada skala ordinal 5 dengan frekuensi sebanyak 21 mempunyai skala interval sebesar 2,596.

Dan berikut adalah hasil perbandingan data kuesioner sebelum dan sesudah transformasi menggunakan *Method Of Successive Interval* dimana transformasi ini dilakukan di pernyataan 1 pada variabel Y (Kinerja Pegawai) :

Tabel 4.6 hasil perbandingan kuesioner Variabel X sebelum dan sesudah transformasi menggunakan *Method Of Successive Interval*

y1	y1
5	2,596
4	1,000
4	1,000
4	1,000
4	1,000
5	2,596
5	2,596
4	1,000
4	1,000
4	1,000
5	2,596
5	2,596
4	1,000

4	1,000
5	2,596
4	1,000
5	2,596
4	1,000
5	2,596
5	2,596
4	1,000
5	2,596
5	2,596
4	1,000
5	2,596
5	2,596
5	2,596
5	2,596
4	1,000
4	1,000
5	2,596
5	2,596
4	1,000
4	1,000
5	2,596
4	1,000
5	2,596
5	2,596
4	1,000
4	1,000
4	1,000
5	2,596

Sumber : Output Excel 2023

Setelah diketahui hasil transformasi data maka Langkah selanjutnya bisa dilanjutkan untuk melakukan uji normalitas.

4.2.2. Uji Normalitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,97499084
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,075
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 26

Dapat dilihat pada tabel hasil uji normalitas data dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi nya adalah $0,200 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hasil tes *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Sehingga dapat dilanjutkan untuk tahapan analisis selanjutnya.

4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

- Arah Perilaku (*Direction of Behaviour*)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda-nunda”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	3	7,1%	9
Setuju	4	26	61,9%	104
Sangat Setuju	5	13	31,0%	65
Jumlah		42	100%	178

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 3 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 26 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{178}{5 \times 42} \times 100 = 84,76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,76%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik terkait tidak menunda pekerjaan pada pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda-nunda”.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya merasa bolos kerja adalah hal sia-sia”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0

Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	25	59,5%	100
Sangat Setuju	5	17	40,5%	85
Jumlah		42	100%	185

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 185 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{185}{5 \times 42} \times 100 = 88,10\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,10%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik merasa membolos adalah hal yang sia-sia pada pernyataan “Saya merasa bolos kerja adalah hal sia-sia”.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu mematuhi aturan yang ada di kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	25	59,5%	100
Sangat Setuju	5	17	40,5%	85
Jumlah		42	100%	185

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 185 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{185}{5 \times 42} \times 100 = 88,10\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,10%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik dan mematuhi terhadap aturan yang berlaku di kantor pada pernyataan “Saya selalu mematuhi aturan yang ada di kantor”.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sejawat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	2	4,8%	6
Setuju	4	22	52,4%	88
Sangat Setuju	5	18	42,8%	90
Jumlah		42	100%	184

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 2 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 184 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{184}{5 \times 42} \times 100 = 87,61\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,61%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik terkait selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja pada pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sejawat”.

- Tingkat Usaha (*Level of Effort*)

Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu serius dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	4	9,5%	12
Setuju	4	23	54,8%	92
Sangat Setuju	5	15	35,7%	75
Jumlah		42	100%	182

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 4 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 182 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{182}{5 \times 42} \times 100 = 86,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik terkait keseriusan ketika bekerja pada pernyataan “Saya selalu serius dalam bekerja”.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	1	2,4%	3
Setuju	4	22	52,4%	88
Sangat Setuju	5	19	45,2%	95
Jumlah		42	100%	186

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 186 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{186}{5 \times 42} \times 100 = 88,57\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,57%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik terkait ingin bekerja lebih baik dari hari sebelumnya pada pernyataan “Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya”.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,4%	2
Ragu-Ragu	3	2	4,8%	6
Setuju	4	25	59,5%	100
Sangat Setuju	5	14	33,3%	70

Jumlah	42	100%	176
--------	----	------	-----

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dan yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 2 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 176 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{176}{5 \times 42} \times 100 = 83,80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar pada pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

- Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*)

Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya ingin mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	5	11,9%	15
Setuju	4	25	59,5%	100
Sangat Setuju	5	12	28,6%	60
Jumlah		42	100%	175

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 5 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 175 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{175}{5 \times 42} \times 100 = 83,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi untuk mengembangkan keahlian pada pernyataan “Saya ingin mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan instansi”.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4,8%	4
Ragu-Ragu	3	4	9,5%	12
Setuju	4	24	57,1%	96
Sangat Setuju	5	12	28,6%	60
Jumlah		42	100%	172

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang dan yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 4 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 172 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{172}{5 \times 42} \times 100 = 81,90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik selalu gigih dalam bekerja meskipun lingkungan kurang mendukung pada pernyataan “Saya selalu tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung”.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,4%	2
Ragu-Ragu	3	5	11,8%	15
Setuju	4	23	54,8%	92
Sangat Setuju	5	13	31,0%	65
Jumlah		42	100%	174

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang dan yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 5 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{174}{5 \times 42} \times 100 = 82,85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,85%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki motivasi yang baik tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung pada pernyataan “Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung”.

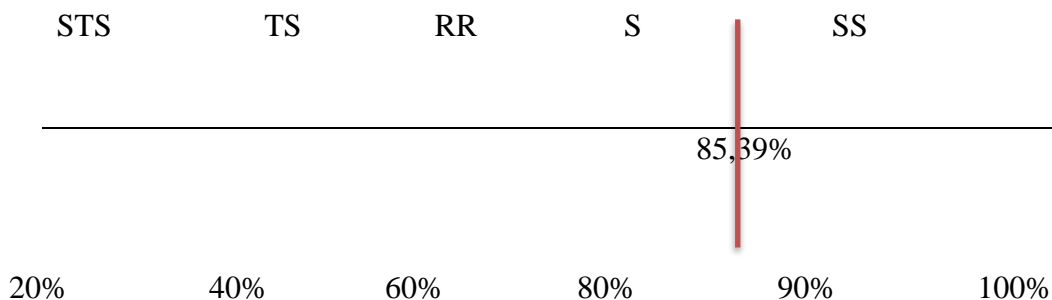
Tabel 4.18 Rekapitulasi dan Rata-rata hasil Jawaban Responden Terkait Variabel X
Motivasi Kerja Pegawai

No.	Indikator / ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-rata per indikator (%)
Arah Perilaku (<i>Direction of Behaviour</i>)			
1.	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda-nunda	84,76%	87,14%
2.	Saya merasa bolos kerja adalah hal sia-sia	88,10%	
3.	Saya selalu mematuhi aturan yang ada di kantor	88,10%	
4.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sejawat	87,61%	
Tingkat Usaha (<i>Level of Effort</i>)			
5.	Saya selalu serius dalam bekerja	86,66%	86,34%
6.	Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya	88,57%	
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	83,80%	
Tingkat Kegigihan (<i>Level of Persistence</i>)			
8.	Saya ingin mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan instansi	83,33%	82,69%
9.	Saya selalu tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung	81,90%	
10.	Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung	82,85%	
Rata-Rata			85,39%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,39% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Arah Perilaku (*Direction of Behaviour*) dengan nilai sebesar 87,14%, dan nilai terendah diperoleh pada indikator Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*) dengan nilai sebesar 82,69%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Instansi, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja para Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi memiliki penilaian yang baik dari para Pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini.

4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang secara kualitas, kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- Kualitas

Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya bekerja dengan cekatan dan cepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	21	50,0%	84
Sangat Setuju	5	21	50,0%	105
Jumlah		42	100%	189

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Setuju sebanyak 21 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 189 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{189}{5 \times 42} \times 100 = 90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena merasa bekerja dengan cekatan dan cepat pada pernyataan “Saya bekerja dengan cekatan dan cepat”.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	1	2,4%	3
Setuju	4	22	52,4%	88
Sangat Setuju	5	19	45,2%	95
Jumlah		42	100%	186

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 186 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{186}{5 \times 42} \times 100 = 88,57\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,57%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena merasa cermat dalam meminimalkan kesalahan saat bekerja pada pernyataan “Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja”.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan di kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	1	2,4%	3
Setuju	4	24	57,1%	96
Sangat Setuju	5	17	40,5%	85
Jumlah		42	100%	184

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang dan yang menjawab Setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 184 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{184}{5 \times 42} \times 100 = 87,61\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,61%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena sudah melakukan pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan di kantor”.

- Kuantitas

Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	2	4,8%	6
Setuju	4	17	40,5%	68
Sangat Setuju	5	23	54,7%	115
Jumlah		42	100%	189

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 2 orang Setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 189 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{189}{5 \times 42} \times 100 = 90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan”.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak di kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	6	14,3%	18

Setuju	4	20	47,6%	80
Sangat Setuju	5	16	36,1%	80
Jumlah		42	100%	178

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 6 orang Setuju sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{178}{5 \times 42} \times 100 = 84,76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,76%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena selalu fokus bekerja saat atasan tidak di kantor pada pernyataan “Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak di kantor”.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	6	14,3%	18
Setuju	4	17	40,5%	68
Sangat Setuju	5	19	45,2%	95
Jumlah		42	100%	181

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 6 orang Setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 181 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{181}{5 \times 42} \times 100 = 86,19\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,19%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena selalu bekerja dengan efektif dan efisien pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan”.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	5	11,9%	15
Setuju	4	18	42,9%	72
Sangat Setuju	5	19	45,2%	95
Jumlah		42	100%	182

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 5 orang Setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 182 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{182}{5 \times 42} \times 100 = 86,66\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar yang diharapkan pernyataan “Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor”.

- Ketepatan Waktu

Tabel 4.26 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya belum pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	5	11,9%	15
Setuju	4	22	42,9%	88
Sangat Setuju	5	15	45,2%	75
Jumlah		42	100%	178

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 5 orang Setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{178}{5 \times 42} \times 100 = 84,76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,76%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena merasa belum pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam bekerja berakhir pernyataan “Saya belum pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir”.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	4	9,5%	12
Setuju	4	22	52,4%	88
Sangat Setuju	5	16	38,1%	80
Jumlah		42	100%	180

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 4 orang Setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 180 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{180}{5 \times 42} \times 100 = 85,71\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,71%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh atasan”.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya ini bekerja sesuai dengan prosedur jadwal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	2	4,8%	6
Setuju	4	21	50,0%	84

Sangat Setuju	5	19	45,2%	95
Jumlah		42	100%	185

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 2 orang Setuju sebanyak 21 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 185 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{185}{5 \times 42} \times 100 = 88,10\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,10%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena bekerja sesuai dengan jadwal pada pernyataan “Saya ini bekerja sesuai dengan prosedur jadwal”.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	4	9,5%	12
Setuju	4	24	57,1%	96
Sangat Setuju	5	14	33,4%	70
Jumlah		42	100%	178

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 4 orang Setuju sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{178}{5 \times 42} \times 100 = 84,76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,76%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00 pada pernyataan “Saya datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00”.

- Efektivitas

Tabel 4.30 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	1	2,4%	3
Setuju	4	21	50,0%	84
Sangat Setuju	5	20	47,6%	100
Jumlah		42	100%	187

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang Setuju sebanyak 21 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 187 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{187}{5 \times 42} \times 100 = 89,04\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,04%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena mampu memelihara hubungan kerja yang efektif pada pernyataan “Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif”.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	6	14,3%	18
Setuju	4	19	45,2%	76
Sangat Setuju	5	17	40,5%	85
Jumlah		42	100%	179

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 6 orang Setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{179}{5 \times 42} \times 100 = 85,23\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,23%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena mampu meminimalisir kesalahan saat melakukan tugas pada pernyataan “Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan”.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas bekerja secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	5	11,9%	15
Setuju	4	19	45,2%	76
Sangat Setuju	5	18	42,9%	90
Jumlah		42	100%	181

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 5 orang Setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 181 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{181}{5 \times 42} \times 100 = 86,19\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,19%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Pegawai memiliki kinerja yang baik karena mampu meminimalisir kesalahan saat melakukan tugas pada pernyataan “Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas bekerja secara efektif”.

Tabel 4.33 Rekapitulasi dan Rata-rata hasil Jawaban Responden Terkait Variabel Y Kinerja Pegawai

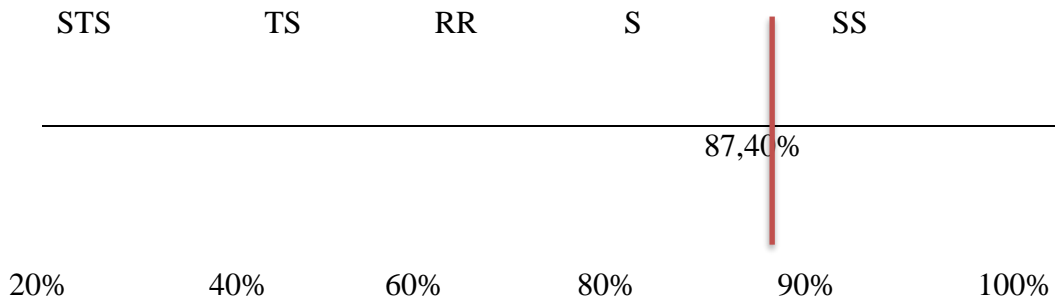
No.	Indikator / ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-rata per indikator (%)
Kualitas			
1.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat	90%	89,06%
2.	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	88,57%	

3.	Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan di kantor	88,61%	
Kuantitas			
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	90%	86,90%
5.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak di kantor	84,76%	
6.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan	86,19%	
7.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor	86,66%	
Ketepatan Waktu			
8.	Saya belum pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir	84,76%	86,83%
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh atasan	85,71%	
10.	Saya ini bekerja sesuai dengan prosedur jadwal	88,10%	
11.	Saya datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00	84,76%	
Efektivitas			
12.	Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif	89,04%	86,82%
13.	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan	85,23%	
14.	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas bekerja secara efektif	86,19%	
Rata-Rata			87,40%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 87,40% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Kualitas dengan nilai sebesar 89,04%, dan nilai terendah diperoleh pada indikator Efektivitas dengan nilai sebesar 86,82%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Instansi, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja para Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi memiliki penilaian yang baik dari para Pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini.

4.2.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.34 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,292	,274	7,06164

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Tabel 4.35 Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822,491	1	822,491	16,494	,000 ^b
	Residual	1994,670	40	49,867		
	Total	2817,161	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 26

Tabel 4.36 Koefisien

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,173	5,566		3,085	,004
	Motivasi Kerja	,795	,196	,540	4,061	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 26

Pada tabel *Model Summary* nilai R merupakan symbol korelasi. Pada tabel tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,540. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan kedua variabel antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai berada pada kategori Sedang.

Pada tabel *Anova* menunjukkan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikansi. Pada tabel tersebut diperoleh nilai sebesar 0.000 pada kolom Sig. maka sesuai ketentuan jika nilai Sig. < 0,05 maka model regresi adalah linear.

Pada tabel Koefisien persamaan regresi linear sederhana $Y = 17,173 + 0,795X$ di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 17,173 angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika tidak ada Motivasi Kerja (X) maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 17,173. Koefisien regresi untuk X sebesar 0,795 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan X variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,795 koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Jadi, semakin banyak motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi.

4.2.6. Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,540^2 \times 100$$

$$KD = 29,16\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi di atas diperoleh nilai $KD = 29,16\%$, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Motivasi Kerja.

4.2.7. Uji Hipotesis Uji T

Mencari t_{tabel} :

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $42-2 = 40$. Hasil yang diperoleh adalah 1.68385,

Untuk mencari t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$th = 0,540 \frac{\sqrt{42} - 2}{\sqrt{1 - 0,540^2}}$$

$$th = 0,540 \frac{\sqrt{40}}{\sqrt{0,7084}}$$

$$t = 0,540 \sqrt{28,336}$$

$$t = 0,540 \times 7,50$$

$$t = 4,05$$

Menentukan hipotesis statistik :

- 1) Terima H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai.

- 2) Terima H_a dan tolak H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,05 dan t_{tabel} sebesar 1.68385, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,05 > 1,68385$) artinya terima H_a dan tolak H_0 . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Trasn migrasi.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Motivasi Kerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Motivasi Kerja didapat nilai rata-rata sebesar 85,39% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Arah Perilaku (*Direction of Behaviour*) dengan nilai sebesar 87,14%, dan nilai terendah diperoleh pada indikator Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*) dengan nilai sebesar 82,69%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Instansi, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.

Indikator-indikator yang digunakan untuk menggambarkan Motivasi Kerja Pegawai yaitu mencakup : Arah Perilaku (*Direction of Behaviour*), Tingkat Usaha (*Level of Effort*), Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*). Dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa indikator Arah Perilaku (*Direction of Behaviour*) mendapatkan penilaian tertinggi dari para Pegawai, sedangkan indikator Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*) mendapatkan nilai terendah dari para Pegawai.

Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja para Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi memiliki penilaian yang baik dari para Pegawai artinya para pegawai memiliki Motivasi Kerja yang cukup tinggi yang menjadi sampel pada penelitian ini.

4.3.2. Kinerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Pegawai didapat nilai rata-rata sebesar 87,40% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Kualitas dengan nilai sebesar 89,04%, dan nilai terendah diperoleh pada indikator Efektivitas dengan nilai sebesar 86,82%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Instansi, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.

Indikator-indikator yang digunakan untuk menggambarkan Kinerja Pegawai yaitu mencakup : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas. Dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa indikator Pelaksanaan Tugas mendapatkan penilaian tertinggi dari Pimpinan Madrasah, sedangkan indikator Kuantitas mendapatkan nilai terendah dari Para Pegawai.

Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja para Pegawai Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan

Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi memiliki penilaian yang baik dari para Pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi

Pada hasil output perhitungan *Model Summary* nilai R merupakan symbol korelasi. Pada tabel tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,540. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan kedua variabel antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai berada pada kategori Sedang.

Pada hasil output perhitungan *Anova* menunjukkan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikansi. Pada tabel tersebut diperoleh nilai sebesar 0.000 pada kolom Sig. maka sesuai ketentuan jika nilai Sig. < 0,05 maka model regresi adalah linear.

Pada hasil output perhitungan Koefisien persamaan regresi linear sederhana $Y = 17,173 + 0,795X$ di atas dapat diartikan jika tidak ada variabel X koefisien regresi untuk konstan (Kinerja Pegawai) sebesar 17,173 angka ini merupakan angka konstan. Jika ada penambahan variabel X yaitu Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,795. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Jadi, semakin banyak motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi. Maka sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Pedesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi” dapat diterima.

Maka sesuai dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang sudah dilakukan, hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedy Darmawan, Dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser”, Dinyatakan ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kearsipan dan perpustakaan daerah paser.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,05 dan t_{tabel} sebesar 1.68385, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,05 > t_{tabel}$) artinya terima H_a dan tolak H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi. Maka sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Pedesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi” dapat diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Motivasi Kerja didapat nilai rata-rata sebesar 85,39% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Arah Perilaku (*Direction of Behaviour*) dengan nilai sebesar 87,14%, dan nilai terendah diperoleh pada indikator Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*) dengan nilai sebesar 82,69%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Instansi, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Pegawai didapat nilai rata-rata sebesar 87,40% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Kualitas dengan nilai sebesar 89,04%, dan nilai terendah diperoleh pada indikator Efektivitas dengan nilai sebesar 86,82%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Instansi, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.
3. Pada hasil output perhitungan Koefisien persamaan regresi linear sederhana $Y = 17,173 + 0,795X$ di atas dapat diartikan jika tidak ada variabel X koefisien regresi untuk konstan (Kinerja Pegawai) sebesar 17,173 angka ini merupakan angka konstan. Jika ada penambahan variabel X yaitu Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,795. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Jadi, semakin banyak motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Advokasi dan Kerja sama Desa dan Pedesaan di Kementerian Desa Pembangunan Tertinggal dan Transmigrasi. Maka sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi” dapat diterima.

5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi Kerja Pegawai, terdapat kelemahan pada indikator Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*), maka saran yang dapat diberikan kepada pihak instansi yaitu Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan lebih memberikan motivasi yang baik kepada para pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Penulis memberikan saran kepada Direktorat Advokasi Dan Kerja Sama Desa Dan Perdesaan Di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Selatan untuk memberikan pelatihan, *workshop* dan masukan-masukan yang bisa menyemangati para pegawai, disamping itu juga Instansi perlu memperbaiki dan memperhatikan lingkungan kerja untuk mengurangi sikap individualis antar pegawai, membuat pertemuan informal antara pimpinan dengan para pegawai.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kinerja Pegawai, terdapat kelemahan pada indikator Efektivitas terutama pada pernyataan “Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan”, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak instansi yaitu memberikan saran seperti memberikan pendekatan melatih fokus, melatih kompetensi para pegawai, dan juga saran-saran yang sudah diberikan pada variabel Motivasi kerja sehingga mempengaruhi pelaksanaan tugas dan mengurangi kesalahan dalam bekerja.
3. Instansi dan pegawai harus bekerja sama untuk selalu menjaga Motivasi kerja di dalam bekerja dengan cara Instansi selalu memperhatikan dan memberikan hal-hal yang membuat motivasi kerja pegawai meningkat, agar para pegawai dapat bekerja secara optimal dan secara tidak langsung kinerja pegawai yang optimal dapat membantu Instansi untuk mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P., Pribadi, U., & Purnomo, E. P. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta. *Analitika*, 12(1), 1–9. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3350>
- Akhmar Barsah. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang*. 3(1), 1–15.
- Anika Amelia, Dkk. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 128-138.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125.
- Darman, K. S. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Manisa Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 15(1), 132–137.
- Deddy Darmawan, D. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Paser. *JURNAL JAEM*, 42-51.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Dra. An fauzia rozani. (2017). Faktor Faktor Yang Mempeng Aruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Clean Government, Vol.1,No.1, 1(1)*, 1–77.
- Edi Suryadi, D. (2019). *Metode Penelitian Komunikasi : Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Elizar, Dkk. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 46-58.
- Erciliana. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*. 5–10.

- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, *V*(2), 16–35.
- Gusti Pratiwi, T. L. (2021). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN UD ADLI DI DESA SUKAJADI KECAMATAN PERBAUNGAN. *Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, *2*(1), 69–88.
- Ibrahim, E. (2017). *Kerja Pegawai Yayasan Yatim Mandiri Dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (Mec) Surabaya Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Imran, M. I. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Minat Beli Ulang Makanan Di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Alauddin Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 50–64.
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *6*(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, *7*(2), 191–206.
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, *7*(2), 191–206.
- Laia, S., Reaksi, Z., & H, F. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2), 246–257.
- Mahardika, S. N. A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Non Pns Provinsi Bali Di Upt Samsat Gianyar*.
- Mahardika, S. N. A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Non Pns Provinsi Bali Di Upt Samsat Gianyar*.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nurindah Dwi Antika, Dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 99-108.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Rahmat, A., Malusa, T., Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir.
- Ramadhan, M. P., Putriana, L., & Nisa, C. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pembangunan Daerah Tertinggal , Dan. 1*(September), 98–105.
- Ramadan, S. (2022, Juni 26). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Manajemen SDM*, pp. 1-7.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sandewa, Fadli. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan*.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharni, & Purwanti. (2018). Upaya meningkatkan motivasi belajar siswa. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 131–145.

- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Suparno. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam. *Pemutusan Hubungan Kerja*, 1, 1–12.
- Suryani, K.N dan FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952-962.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akbar Maulana Ilham Kharisma
Alamat : Duta Mekar Asri Blok p7/11. Cileungsi-Kab. Bogor
Tempat, Tanggal Lahir : Serang, 8 Juli 1998
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Bunul Rejo 6 Malang
- SMP : SMPN 24 Malang
- SMA : SMA Islam Malang
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 19 April 2023

Peneliti,

(Akbar Maulana Ilham Kharisma)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb. Yang Terhormat Bapak/Ibu Pegawai di Direktorat Advokasi dan Kerja Sama Desa dan Perdesaan di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi, Dalam rangka menyelesaikan Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT ADVOKASI DAN KERJA SAMA DESA DAN PERDESAAN DI KEMENTRIAN DESA PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI”**, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner terlampir.

Bersama ini, memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian Skripsi. Jawaban kuesioner terlampir semata-mata untuk kepentingan ilmiah, serta jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia. Maka dari itu segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang dimaksud, sebelum dan sesudahnya ducapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

Akbar Maulana Ilham Kharisma

021119047

Identitas Responden

A. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

B. Pendidikan Terakhir

SD

SMA

Strata 1

SMP

Diploma

Strata 2

Tata cara pengisian angket kuesioner :

Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Variabel (X) Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
<i>Arah Perilaku (Direction of Behaviour)</i>						
1.	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa menunda-nunda					
2.	Saya merasa bosan kerja adalah hal sia-sia					
3.	Saya selalu mematuhi aturan yang ada di kantor					
4.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sejawat					
<i>Tingkat Usaha (Level of Effort)</i>						
5.	Saya selalu serius dalam bekerja					
6.	Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya					
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
<i>Tingkat Kegigihan (Level of Persistence)</i>						
8.	Saya ingin mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan instansi					
9.	Saya selalu tetap gigih dalam bekerja meski lingkungan kurang mendukung					
10.	Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca tidak mendukung					

Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Kualitas						
1.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat					
2.	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan di kantor					
Kuantitas						
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan					
5.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak di kantor					
6.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan					
7.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh kantor					
Ketepatan Waktu						
8.	Saya belum pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh atasan					
10.	Saya ini bekerja sesuai dengan prosedur jadwal					
11.	Saya datang ke tempat kerja tepat pukul 08.00					
Efektivitas						
12.	Saya mampu memelihara hubungan kerja yang efektif					
13.	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan					
14.	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas bekerja secara efektif					

Lampiran 2 Surat Izin Program Studi Untuk Penelitian



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi"

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 775 /WD.1/FEB-UP/VII/2022 28 Juli 2022

Lampiran :

Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data

Kepada : Yth. Pimpinan.
 BIRO KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI SEKRETARIAT JENDRAL
 KEMENTERIAN
 (Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi)
 Jl. TMP Kalibata No.17 , Jakarta Selatan.

Dengan hormat

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Akbar Maulana Ilham Kharisma
 NPM : 021119047
 Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :
 Yth. Bapak Dekan FEB – UP (Sebagai Laporan).

Website : <https://feb.unpak.ac.id/> e-mail : febkonomi@unpak.ac.id

Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian



KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI RI
DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DESA DAN PERDESAAN

Jalan TMP. Kalibata 17 Jakarta Selatan 12750 Telepon 021 – 7989912 – 19, PO BOX 70 JKS PM/ KBY
 www.kemendes.go.id

Nomor : 116 /HMS.02.04/VIII/2022 Jakarta, 09 Agustus 2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Konfirmasi Ijin Magang/Kerja Praktek

**Yth. Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan,
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.
 di Tempat**

Dengan hormat,
 Menindaklanjuti Surat Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan nomor 775/WD.1/FEB-UP/VII/2022 tanggal 28 Juli 2022 perihal Permohonan Riset/Magang/Data, atas nama mahasiswa:

Nama : Akbar Maulana Ilham Kharisma
 NIM : 021119047
 Program Studi : Manajemen

Bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya dapat diterima untuk melakukan Magang/Praktek Kerja Lapangan di Lingkungan Direktorat Advokasi dan Kerjasama Desa dan Perdesaan, Direktorat Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi terhitung mulai tanggal 22 Agustus 2022 s.d 21 Oktober 2022.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Sekretaris Direktorat Jenderal
 Pembangunan Desa dan Perdesaan,



Rachmatia Handayani, S.T.,M.T.
 NIP. 19730612 200604 2 009

Tembusan:

1. Direktur Jenderal Pembangunan Desa dan Perdesaan (sebagai laporan);
2. Kepala Biro Kepegawaian dan Organisasi.

Lampiran 4 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Pegawai

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	Total x
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	44
5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	2	5	2	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	44
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	46
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	41

Lampiran 5 Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	Total Y
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	58
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	59
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	48
5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	60
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	59
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	53
5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	63
4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	57
5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	60
5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	61
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	66
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	60
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	61
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	66
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	67
4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	57
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	68
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	67
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	61
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	53
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	63

Lampiran 6 Sertifikat Magang



Tabel “r” yang digunakan pada Uji Instrumen
(*UJI VALIDITAS*)

Df	5 %	1 %	df	5 %	1 %
1	0,997	1,000	24	0,388	0,496
2	0,950	0,990	25	0,381	0,487
3	0,878	0,959	26	0,374	0,478
4	0,811	0,917	27	0,367	0,470
5	0,754	0,874	28	0,361	0,463
6	0,707	0,834	29	0,355	0,456
7	0,666	0,798	30	0,349	0,449
8	0,632	0,765	35	0,325	0,418
9	0,602	0,735	40	0,304	0,393
10	0,576	0,708	45	0,288	0,372
11	0,553	0,684	50	0,278	0,354
12	0,532	0,661	60	0,250	0,325
13	0,514	0,641	70	0,232	0,302
14	0,497	0,623	80	0,217	0,283
15	0,482	0,606	90	0,205	0,267
16	0,468	0,590	100	0,195	0,254
17	0,456	0,575	125	0,174	0,223
18	0,444	0,561	150	0,159	0,208
19	0,433	0,549	200	0,138	0,181
20	0,423	0,537	300	0,113	0,148
21	0,413	0,526	400	0,098	0,128
22	0,404	0,515	500	0,088	0,115
23	0,396	0,505	1000	0,062	0,081

Sumber : Sutanto Priyo Hastono, 2007