



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN CILEUNGI KABUPATEN BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Hanif Zaim

021117248

[zaimhanif@gmail.com](mailto:zaimhanif@gmail.com)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JUNI 2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN CILEUNGI KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,



**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

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

**LEMBAR PERSETUJUAN  
UJIAN SIDANG SKRIPSI**

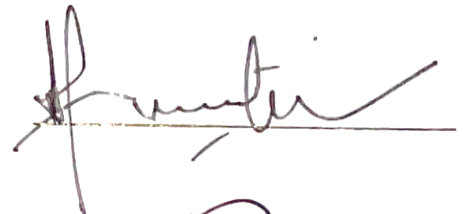
Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 08 / 12 / 2021 dan berakhir tanggal: 01 / 07 / 2023

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Hanif Zaim  
NPM : 021117248  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Ketua Komisi : Hj. Nina Sri Indrawati, S.E.,M.M  
Anggota Komisi : Ramlan, S.E.,M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CILEUNGSI  
KABUPATEN BOGOR

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Ketua Komisi Pembimbing  
(Hj. Nina Sri Indrawati, S.E.,M.M)

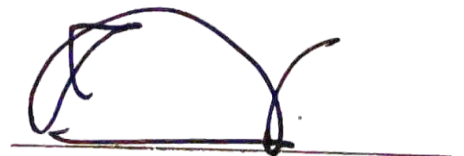


Anggota Komisi Pembimbing  
(Ramlan, S.E.,M.M)



Diketahui,

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





**LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN  
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN CILEUNGI KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Senin / 31 / Juli /2023

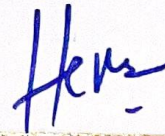
Hanif Zaim

021117248

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang

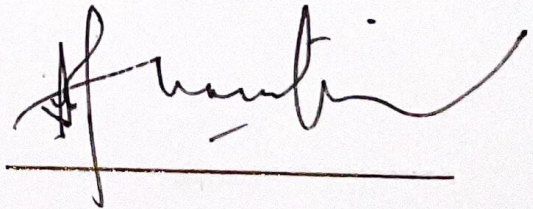
(Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM.)



---

Ketua Komisi Pembimbing

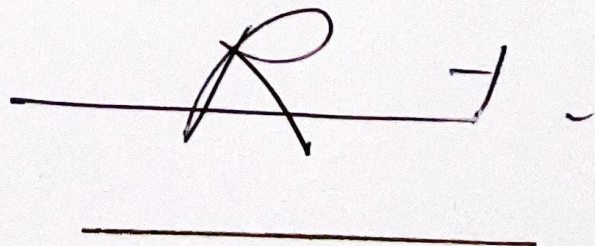
(Hj. Nina Sri Indrawati, S.E., M.M)



---

Anggota Komisi Pembimbing

(Ramlan, S.E., M.M)



---



# LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hanif Zaim

NPM : 021117248

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

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

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

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

Bogor, Juni 2023



Hanif Zaim

021117248

**©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

Hanif Zaim. 021117248. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Skripsi Prodi Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan ketua komisi pembimbing HJ. NINA SRI INDRAMATI dan Anggota komisi pembimbing RAMLAN. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi yang berada di Kabupaten Bogor. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 24 sampel dengan menggunakan metode penarikan sampel yakni sensus. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linier sederhana, dengan syarat pengujiannya yakni uji hipotesis di mana ada beberapa tahap pengujian yakni uji parsial (t) serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi 43,1%, sehingga semakin baik Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Cileungsi, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai, dan sisanya yaitu 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CILEUNGI KABUPATEN BOGOR”** sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Shalallaahu 'Alayhi Wasallam. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Pakuan Bogor.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis beranggapan bahwa skripsi ini merupakan karya terbaik yang dapat penulis persembahkan. Tetapi penulis menyadari bahwa tidak tertutup kemungkinan di dalamnya terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu :

1. Kedua Orang Tua tercinta yang senantiasa selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Endah Martanti Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM., CAP selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S.E., M.Acc selaku wakil dekan akademik bidang Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku sekretaris program studi Manajemen
8. Ibu Hj. Nina Sri Indrawati, S.E., M.M selaku Ketua Komisi Pembimbing.
9. Bapak Ramlan, SE., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing.
10. Ibu Salmah, SE., MM selaku dosen wali kelas G Manajemen Angkatan 2017
11. Kakak dan Adik yang selalu mendukung penulis untuk cepat lulus
12. Seluruh dosen, staf pengajar dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang tidak dapat disebut satu per satu.



13. Kepada Septi Widia Risa selaku kekasih saya yang terus memberikan dukungan dan juga motivasi untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.
14. Kepada teman (Grup Cungur Barokah) Pandu, Zufar, Rizal, Ainun, Aries, Dinda, Rendy, Singgih, Vira, yang telah mendoakan dan membantu
15. Kepada Bapak Fauzi dan juga Bapak Jamal selaku pegawai kecamatan yang sudah membantu saya dalam memberikan data
16. Teman-teman seangkatan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
17. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas semangatnya.
18. Kepada pihak lain yang secara langsung maupun tidak langsung telah berkontribusi membantu penelitian dan Menyusun skripsi ini.

Bogor, Juni 2023

Hanif Zaim

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
18.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
18.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	11
18.2.1 Identifikasi Masalah .....	11
18.2.2 Perumusan Masalah.....	11
18.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	11
18.3.1 Maksud Penelitian .....	11
18.3.2 Tujuan Penelitian.....	11
18.4 Kegunaan Penelitian .....	11
18.4.1 Kegunaan Praktis.....	11
18.4.2 Kegunaan Akademis.....	12
<b>BAB II</b> .....	<b>13</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia .....	17
2.2 Motivasi Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	18

2.2.2	Teori Motivasi .....	19
2.2.3	Jenis Motivasi Kerja.....	23
2.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.2.5	Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja .....	26
2.2.6	Tujuan Motivasi Kerja.....	27
2.2.7	Indikator Motivasi Kerja .....	28
2.3	Kinerja .....	29
2.3.1	Pengertian Kinerja.....	29
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.3.3	Penilaian Kinerja .....	32
2.3.4	Manfaat Penilaian Kinerja.....	32
2.3.5	Metode Penilaian Kinerja.....	34
2.3.6	Tujuan Penilaian Kinerja.....	36
2.3.7	Indikator Kinerja .....	37
2.4	Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran .....	39
2.4.1	Penelitian Terdahulu.....	39
2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	41
2.5	Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III.....</b>		<b>43</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>43</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	43
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	43
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	43
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	43
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	43
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	44
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	45
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	45
3.7	Uji Instrumen Data .....	46
3.7.1	Uji Validitas .....	46
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	49
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	51
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	51
3.8.2	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	52

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	53
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Regresi .....	53
<b>BAB IV .....</b>	<b>55</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	55
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kantor Kecamatan Cileungsi .....	55
4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Cileungsi .....	55
4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Cileungsi.....	56
4.1.4 Wilayah Kerja Kecamatan Cileungsi .....	56
4.2 Profil Responden.....	57
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	57
4.3 Analisis Deskriptif .....	60
4.3.1 Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi.....	60
4.3.2 Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi.....	71
4.3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	82
4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	83
4.3.5 Uji Hipotesis Koefisien Regresi .....	83
4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil .....	84
4.4.1 Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.....	84
4.4.2 Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.....	84
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.....	85
<b>BAB V.....</b>	<b>86</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
5.1 Simpulan .....	86
5.2 Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Desa/Kelurahan Pada Kecamatan Cileungsi .....	3
Tabel 1.2 Daftar Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi .....	3
Tabel 1.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.....	4
Tabel 1.4 Rekapitulasi nilai SKP Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi Tahun 2019-2021 .....	5
Tabel 1.5 Kriteria Kualitas Baik Tidaknya Pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sesuai Perka BKN No. 1 Tahun 2013 .....	6
Tabel 1.6 Pemberian Reward Menurut PP No 53 Tahun 2010 .....	7
Tabel 1.7 Pemberian Hukuman menurut PP No 53 Tahun 2010 .....	8
Tabel 1.8 Survey Pendahuluan Mengenai Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor .....	8
Tabel 1.9 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor Tahun 2019-2021 .....	9
Tabel 2.1 Teori Dua Faktor .....	22
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	44
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	46
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	50
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 3.7 Interpretasi Hasil .....	52
Tabel 3.8 Nilai Besarnya Koefisien Regresi .....	54
Tabel 4.1 Jumlah Desa/Kelurahan Pada Kecamatan Cileungsi .....	56
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	57
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59

Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan” .....	60
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku” .....	61
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat” .....	62
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Perlengkapan dan peralatan bekerja di kantor sudah aman dan memadai” .....	62
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik” .....	63
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman” .....	63
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” .....	64
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada instansi cukup baik” .....	65
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman” .....	65
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini” .....	66
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi” .....	66
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan didalam instansi” .....	67
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang” .....	68
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” .....	68
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan” .....	69
Tabel 4.21	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja .....	69
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan” .....	71
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu pegawai lain” .....	72

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu mengecek ulang hasil pekerjaan saya” .....	72
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan” .....	73
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan” .....	73
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian” .....	74
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” .....	75
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari waktu yang instansi berikan” .....	75
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya datang dan pulang tepat waktu” .....	76
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun” .....	76
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu hadir dalam bekerja saat hari kerja instansi” .....	77
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu” ...	78
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan” .....	78
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus dilakukan pengawasan” .....	79
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta” .....	79
Tabel 4.37 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4.38 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	82
Tabel 4.39 Analisis Koefisien Determinasi .....	83
Tabel 4.40 Uji Hipotesis Koefisien Regresi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Grafik Nilai SKP Kecamatan Cileungsi Tahun 2019-2021.....	6
Gambar 2.1 Teori Kebutuhan Abraham H. Maslow .....	20
Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Cileungsi.....	56
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	57
Gambar 4.3 Usia Responden .....	58
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	59
Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden.....	60



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan faktor sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi itu sendiri.

Kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Ketersediaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan (Soemarsono,2018).

Organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran suatu organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*).

Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu instansi ini salah satunya adalah pegawai, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu instansi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas. Adanya standar kualitas pegawai ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan serta sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Motivasi adalah terbentuknya dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan bersama, sikap karyawan yang pro

dan posesif terhadap situasi kerja itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan kinerja yang maksimal (Nugraha,2016).

Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor- faktor kebutuhan lain.

Kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai atau kelompok dalam organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidaklah dapat diabaikan, meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah sudah tentu kinerjanya pun akan rendah (Wulandari,2019).

Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan Peraturan Daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini. Pembentukan Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat berupa pemekaran 1 (satu) kecamatan menjadi 2 (dua) kecamatan atau lebih, dan penyatuan wilayah desa atau kelurahan dari beberapa kecamatan. Kedudukan kecamatan adalah perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Kecamatan Cileungsi adalah salah satu dari 40 kecamatan di kabupaten Bogor, Jawa Barat sebuah kecamatan di Utara-Timur Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Kantor kecamatan Cileungsi terletak di Komplek Perumahan Metland Transyogi. Jl. Gandaria Utara No 1, Desa Cipenjo Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat.

Berikut ini adalah Desa/Kelurahan yang terdapat di Kecamatan Cileungsi, beserta informasi mengenai), luas wilayah, jumlah penduduk dan jumlah penduduk pada tahun 2019

**Tabel 1.1 Daftar Jumlah Desa/Kelurahan Pada Kecamatan Cileungsi**

No	Nama Desa	Luas Wilayah (Km2)	Jumlah Penduduk (2019)
1	Desa Cileungsi	3,54	33.281
2	Desa Cileungsi Kidul	6,22	49.092
3	Desa Cipenjo	4,90	29.210
4	Desa Cipeucang	4,09	17.888
5	Desa Dayeuh	8,56	35.266
6	Desa Gandoang	4,88	20.113
7	Desa Jatisari	4,68	10.741
8	Desa Limus Nunggal	7,16	49.711
9	Desa Mampir	6,01	12.531
10	Desa Mekarsari	5,73	10.927
11	Desa Pasir Angin	5,78	39.848
12	Desa Setu Sari	8,74	28.573
	<b>Total</b>	<b>70,19</b>	<b>340,181</b>

Sumber : BPS Kab Bogor Tahun 2019

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 24 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan, maka dapat dijelaskan Kecamatan Cileungsi, menganut pola Minimal. Berikut ini adalah jumlah Pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

**Tabel 1.2 Daftar Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Kasie Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat	1
4	Kasie Pelayanan	1
5	Kasie Pemerintahan	1
6	Kasie Perekonomian dan Pembangunan	1

7	Kasie Ketentraman dan Ketertiban Umum	1
8	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
9	Kasubag Program dan Keuangan	1
10	Pol PP Ahli Pertama	1
11	Pol PP Pelaksana	2
12	Pelaksana	5
13	Fungsional Umum	8
	<b>Total</b>	<b>24</b>

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2020

Sesuai dengan Peraturan Bupati Bogor Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan, Kecamatan mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum Kecamatan;
- b. Pengordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Pengordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Pengordinasian penerapan dan penegakan
- e. Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- f. Pengordinasian Pemeliharaan Prasarana dan sarana pelayanan umum;
- g. Pengordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan;
- h. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kelurahan;
- i. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unsur Perangkat daerah yang ada di Kecamatan;
- j. Pelaksanaan Administrasi Kecamatan; dan
- k. Pelaksanan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

**Tabel 1.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor**

No.	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Sasaran Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja
	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
	Kualitas	Integritas
	Waktu	Komitmen
	Biaya	Disiplin
	-	Kerjasama
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019.

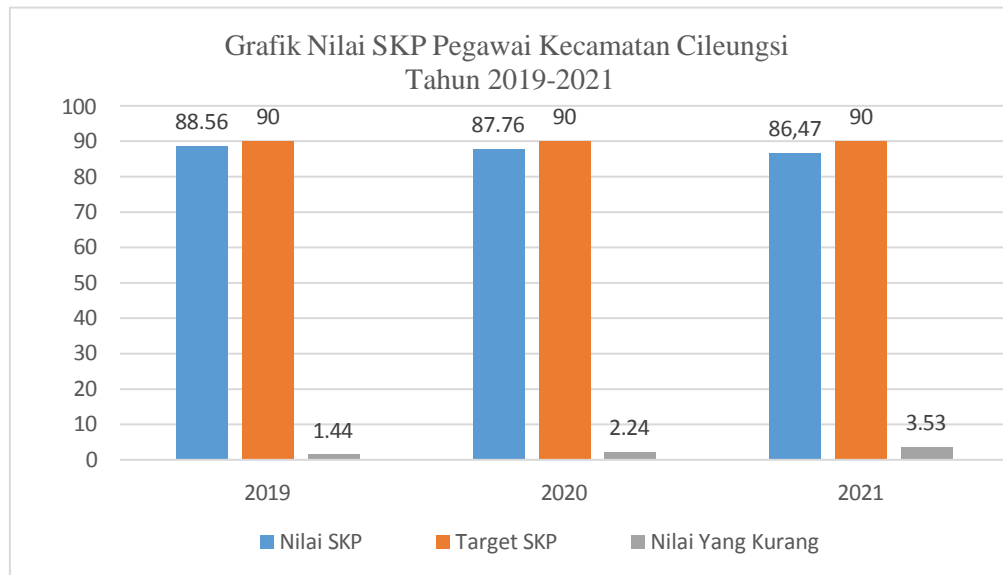


Pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kinerja meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan perilaku kerja terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang memiliki bobot sebesar 40%.

**Tabel 1.4 Rekapitulasi nilai SKP Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi Tahun 2019-2021**

<b>Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Kecamatan Cileungsi Tahun 2019-2021</b>					
<b>No.</b>	<b>Pegawai</b>	<b>Sasaran Kinerja Pegawai</b>			<b>Angka Harapan</b>
		2019	2020	2021	
1.	Sekretaris Camat	90,7	91,78	91,25	90
2.	Kasie PKM	90,65	91,81	87,27	90
3.	Kasie Pelayanan	90	86,6	87,59	90
4.	Kasie Pemerintahan	86,07	87	85	90
5.	Kasie PP	88,13	87	85,48	90
6.	Katramtibus	85,96	87	90,57	90
7.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	88,78	87	88	90
8.	Kasubag PK	90,15	90	88	90
9.	Pol PP Ahli Pertama	87	87	85	90
10.	Pol PP Pelaksana	87,51	88,3	84	90
11.	Pol PP Pelaksana	84,78	85,33	86,2	90
12.	Pelaksana	85,7	85,7	84	90
13.	Pelaksana	85,54	88	84,1	90
14.	Pelaksana	92	84	87	90
15.	Pelaksana	85,17	87	84	90
16.	Fungsional Umum	92	90	91	90
17.	Fungsional Umum	86,5	87	88	90
18.	Fungsional Umum	91,44	87	85	90
19.	Fungsional Umum	88	85,33	81	90
20.	Fungsional Umum	88,83	88,67	85	90
21.	Fungsional Umum	93,59	89	90	90

22.	Fungsional Umum	90,17	89,72	86	90
23.	Fungsional Umum	88,25	88,33	85,33	90
<b>Total Rata-Rata</b>		<b>88,56</b>	<b>87,76</b>	<b>86,47</b>	<b>90</b>



Gambar 1.2 Grafik Nilai SKP Kecamatan Cileungsi Tahun 2019-2021.

Berdasarkan data tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami penurunan kinerja, terutama yang terjadi pada tahun 2019 yang awalnya memiliki rata-rata 88,56% menjadi 87,76% pada tahun 2020, namun sampai tahun 2021 lebih banyak yang mengalami penurunan dalam kinerjanya sehingga memiliki rata-rata nilai 86,47%. Hal ini membawa dampak yang buruk bagi instansi jika tidak mengevaluasi kinerja pegawainya. Tujuan instansi bisa tidak terealisasi atau tidak tercapai jika masih banyaknya pegawai yang memiliki penurunan kinerja. Sedangkan hal lainnya, masih banyak pegawai yang belum mencapai angka yang diharapkan atau angka harapan yaitu 90.

**Tabel 1.5 Kriteria Kualitas Baik Tidaknya Pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sesuai Perka BKN No. 1 Tahun 2013**

Kriteria Nilai	Bobot Nilai	Keterangan
A = Sangat Baik	91 - 100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
B = Baik	76 - 90	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.

C = Cukup	61 - 75	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
D = Kurang	51 - 60	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
E = Buruk	50 ke bawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber : PERKA BKN No.1 Tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat diketahui bahwa kriteria penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang bobot nilainya 76-90 dinyatakan baik, dan yang bobot nilainya 91-100 dinyatakan sangat baik.

Kegagalan dalam pencapaian target sasaran kinerja tentunya mengindikasikan kinerja pegawai suatu instansi tersebut. Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam menjalankan aktifitas di sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2017) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motivasi yang diberikan seseorang yang bersifat menyenangkan dan menggembirakan. Contoh motivasi positif yaitu: Reward, penghargaan, promosi.

Adapun bentuk Reward yang diberikan kepada PNS yang mengacu pada PP No 53 tahun 2010 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6 Pemberian Reward Menurut PP No 53 Tahun 2010**

No	Reward
1	Pemasangan foto diri melalui media informasi yang ada di lingkungan Inspektorat Jenderal
2	Piagam penghargaan
3	Prioritas dalam pengembangan profesi dan kedinasan lain (diklat/workshop/tugas belajar/seminar baik dalam maupun luar negeri, dan perjalanan dinas lainnya)
4	Prioritas dalam penggunaan fasilitas kantor
5	Peliputan secara eksklusif penerima penghargaan pada majalah Sinergi
6	Mengusulkan Kenaikan Pangkat Luar Biasa dari instansi ke BKN Nasional
7	Perpanjangan perjanjian kinerja, dan/atau pengembangan kompetensi bagi PPPK

Sumber: PP No 53 Tahun 2010

Sedangkan motivasi negatif adalah motivasi yang dilakukan dengan cara dikenakan denda, hukuman, ancaman dan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan/ketentuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Salah satu motivasi negatif yaitu hukuman, Adapun hukuman yang diberikan kepada Pegawai yang melanggar sesuai dengan peraturan PP No 53 Tahun 2010 yaitu:

**Tabel 1.7 Pemberian Hukuman menurut PP No 53 Tahun 2010**

No	Tingkat Hukuman	Jenis Hukuman
1	Hukuman Ringan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teguran lisan;</li> <li>2. Teguran tertulis;</li> <li>3. Pernyataan tidak puas secara tertulis;</li> </ol>
2	Hukuman Sedang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;</li> <li>2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;</li> <li>3. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;</li> </ol>
3	Hukuman Berat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;</li> <li>2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;</li> <li>3. Pembebasan dari jabatan;</li> <li>4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;</li> <li>5. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.</li> </ol>

Sumber: PP No 53 Tahun 2010

Selama Peneliti melakukan Penelitian di Kantor Kecamatan Cileungsi, belum ada Pegawai yang mendapatkan reward maupun hukuman.

Selanjutnya peneliti melakukan pra survey pendahuluan mengenai motivasi kerja pada Pegawai Kantor kecamatan Cileungsi. Berikut merupakan Pra survey yang dilakukan oleh Peneliti kepada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor:

**Tabel 1.8 Survey Pendahuluan Mengenai Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor**

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1.	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan	23	20	3

	hidup saya			
2.	Adanya dorongan yang kuat untuk saya bekerja	23	18	5
3.	Adanya semangat yang tinggi untuk bekerja	23	16	7
4.	Insentif yang diberikan instansi menambah semangat saya dalam bekerja	23	18	5
5.	Saya bekerja dalam kondisi yang aman	23	21	2
6.	Saya merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia	23	11	12
7.	Atasan saya memberikan pujian apabila saya mencapai target yang telah ditentukan	23	15	8
8.	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	23	16	7
9.	Saya menggunakan ide saya dalam bekerja	23	17	6
10.	Instansi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	23	20	3
11	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	23	19	4
12	Saya suka menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	23	16	7
13.	Saya memiliki tujuan pekerjaan	23	20	3
	<b>Jumlah</b>		<b>227</b>	<b>72</b>

Sumber: Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil pra survey yang sudah dilakukan kepada para Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Cileungsi mengenai motivasi kerja yang digambarkan ke dalam 13 dimensi pernyataan dengan Jawaban Ya dan Jawaban Tidak. Jumlah keseluruhan jawaban Ya sebanyak 227 dan jumlah jawaban Tidak sebanyak 72. Hal tersebut dapat dijadikan praduga sementara jika motivasi pada pegawai belum terbentuk atau belum terealisasikan secara optimal oleh Kantor Kecamatan Cileungsi.

**Tabel 1.9 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor Tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Cuti	Alpha	Jumlah absensi	Tingkat Absensi (%)
-------	-------------------	----------------	-------	------	------	-------	----------------	---------------------

2019	240	24	45	25	55	5	130	2,25
2020	240	24	94	36	84	9	223	3,87
2021	230	24	126	48	96	10	280	5,07

Sumber : Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, (data diolah tahun 2022)

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa persentase ketidakhadiran pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor mengalami kenaikan setiap tahunnya, pada tahun 2019 tingkat absensi pegawai sebesar 2,25%, dan pada tahun 2020 tingkat absensi pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi meningkat menjadi 3,87%, peningkatan terjadi lagi di tahun 2021 yaitu sebesar 5,07%, hal ini belum sesuai dengan apa yang diharapkan kantor yang menginginkan kehadiran 100%. Dengan adanya kondisi tersebut, terlihat bahwa Semangat Kerja pegawai kurang baik sehingga tidak mampu mencapai kehadiran yang maksimal. Hal ini membuktikan bahwa kehadiran pegawai di kecamatan Cileungsi belum cukup baik.

Motivasi kerja pegawai sangat terkait dengan kebutuhan pegawai. Tinggi rendahnya motivasi pegawai bergantung kepada tingkat kebutuhan yang ingin dicapai oleh pegawai tersebut. Apabila kebutuhan pegawai dalam bekerja telah terpenuhi, maka pegawai akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi. Teori yang paling banyak dikenal dan dipakai oleh berbagai penelitian tentang motivasi untuk mengenali kebutuhan manusia adalah teori yang diungkap oleh Abraham Maslow. Maslow mempunyai pendapat bahwa setiap manusia mempunyai hirarki kebutuhan, ada lima tingkat kebutuhan yang dimiliki oleh manusia yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, dihargai, dan perwujudan diri. Tingkat tersebut membentuk piramid dimana kebutuhan manusia diurut mulai dari kebutuhan fisiologis harus terpenuhi terlebih dahulu baru bisa naik kepada tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti menemukan beberapa masalah, yaitu:

1. Jumlah absensi pegawai yang tidak hadir setiap tahun selalu meningkat.
2. Kurangnya motivasi kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi.
3. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi yang belum mencapai angka yang diharapkan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor
2. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara motivasi dengan kinerja pegawai serta memperoleh data dan informasi mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun dari tujuan yang ingin peneliti peroleh adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi
- 2 Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi
- 3 Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pakuan.
2. Dapat disarankan sebagai referensi atau bahan informasi bagi seseorang yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2017) : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Menurut Sutrisno (2017): Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja

Menurut Afandi (2018) : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

#### 8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan

#### 10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Sedangkan menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

#### 1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian: Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
- c. Pengarahan: Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
- d. Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

## 2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pegawai: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c. Kompensasi: Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan: Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
- f. Pensiun: Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Menurut Marwansyah (2016) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembang SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, penelitian sumber daya manusia. Penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi :

1. Perencanaan sumber daya manusia: Mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi: proses penarikan perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembang SDM: Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi: Semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industrial: Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

Menurut Husein Umar (Dalam Edy Sutrisno 2016) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi Oprasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintregasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi Ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### **2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2016), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

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

Adapun Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, dan rendahnya complain. (Darodjat, 2017).

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. menjelaskan motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Peranannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar. Banyak peserta didik yang tidak berkembang dalam belajar karena kurangnya motivasi yang dapat mendorong semangat peserta didik dalam belajar, (Dewi dan Harjoyo, 2019)

Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi, karena motivasi tersebut mendorong timbulnya semangat kerja yang maksimal. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2017). Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2016).

Sementara itu, motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut (Priansa, 2017).

Sedangkan menurut Widodo (2017) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis dapat mengetahui bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan.

### 2.2.2 Teori Motivasi

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli (Sedarmayanti, 2017) antara lain:

#### 1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan social
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

#### 2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

#### 3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

#### 4. *ERG Theory*

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

- a. *Existence* Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. *Relatedness* Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth* Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

## 5. *Theory* Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

Menurut Hasibuan (2017) teori motivasi sebagai berikut:

### 1. Teori Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*". Banyak kalangan akademis dan praktisi bisnis yang menempatkan konsep ini dalam melihat pengaruh motivasi yang dibangun secara strategis.

Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*Hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Teori Kebutuhan Abraham H. Maslow

#### 1. *Physiological needs*

*Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.



## 2. *Safety and Security needs*

*Safety and Security needs* (kebutuhan rasa aman dan perlindungan) adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti :

- a. Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung,
- b. Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya,
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif,
- d. Keamanan tempat tinggal.

## 3. *Socials needs* (kebutuhan sosial),

Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial. Kebutuhan sosial disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau kehormatan dari orang lain.

## 4. *Esteem needs*

*Esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan), pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini tergantung keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan achievement motivation, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap prestasi ini seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperolehnya tersebut.

## 5. *Self-actualization needs*

*Self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhi keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini terapkan dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Serta karya-karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa dan sangat patut untuk dihargai.

## 2. *Teori Herzberg*

### 1. *Motivation factors*

Pada motivasi ini ada yang harus diingat dan dimengeti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Lebih jauh menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah

pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.

### 2. *Hygiene factors*

Melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

**Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg**

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

### 3. Teori Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

### 4. Teori X dan Y McGregor

McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

- a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
- b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

### 2.2.3 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif.

Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

- a. Motivasi Positif, adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan adalah:
  1. Insentif non-material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau mendali.
  2. Insentif sosial, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
  3. Insentif Material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.
- b. Motivasi Negatif, adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik

Dengan adanya motivasi positif maupun negatif, diharapkan para pimpinan sebuah perusahaan atau organisasi dapat memberikan dorongan positif untuk karyawan, dan diharapkan karyawan dapat terpuaskan dalam bekerja, dan bertambahnya semangat atau motivasi untuk melakukan hal yang lebih baik, serta dengan adanya motivasi negatif yang merupakan hukuman bagi siapapun yang melanggar peraturan atau standar yang sudah ditentukan dan ditetapkan, karyawan diharapkan dapat belajar dari kesalahan guna meningkatkan motivasi agar berusaha lebih giat dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama. Berdasarkan hal-hal tersebut maka ciri-ciri individu yang termotivasi seperti yang didefinisikan diatas akan terealisasikan dengan harapan perusahaan.

### 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan

ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Pendapat Samsuni tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2016), bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### 1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

##### 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, dan mencari rezeki. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas tidak mau bekerja, dsb.

##### 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

##### 5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah

melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### 3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja tidak usah sering kali pindah.

### 5. Status dan tanggung jawab

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

### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### 2.2.5 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1. Motivasi Instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)  
Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)  
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Sedangkan menurut Siswanto Bedjo (2015) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang  
Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi dan nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.
2. Pengarahan dan pengendalian  
Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif  
Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.
4. Kebijakan  
Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari uraian menurut para ahli diatas dikatakan bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor-faktornya bersumber dari luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerja dan lain-lain.

### 2.2.6 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen. Hasibuan (2017) mengemukakan sebagai berikut:

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

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan (2017) antara lain:

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

Menurut Sunyoto Danang (2017) tujuan motivasi antara lain :

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

Berdasarkan uraian di atas, tujuan motivasi kerja terhadap karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dan dalam motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

### **2.2.7 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2016), Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Indikator motivasi kerja meliputi:

Faktor Intrinsik:

1. Persepsi seseorang mengenai diri-sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor Ekstrinsik:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Edy Sutrisno (2016) antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan orang lain
5. Kemungkinan pengembang karir
6. Tanggung jawab

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.



3. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
4. Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Anwar Prabu Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2017) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan Menurut Wirawan (2019) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja juga adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas (Edy Sutrisno, 2016).

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Kinerja menurut Siswanto Bedjo (2015) berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, Wibowo (2016) mengartikan “Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison,2016). Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2017) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Sedangkan kinerja menurut Moehariato dalam Hidayat (2021) menjelaskan Kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entitas yaitu:

1. Melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*).
2. Memenuhi atau melaksakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*).
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete of an undrestan king*).
4. Melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengetahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Hidayat (2021) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

1. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*).

Menurut Robbins dalam Hidayat (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Simanjuntak dalam Hidayat (2021) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019):

- a. Kemampuan dan Keahlian Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
- c. Rancangan Kerja Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
- e. Motivasi Kerja Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g. Gaya Kepemimpinan Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
- h. Budaya Organisasi Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2017) faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan itu termasuk dalam tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak ada upaya-upaya untuk memperbaiki skill atau kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### 2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah dalam Hidayat (2021) mendefinisikan penilaian kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak.

*Performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2019). Menurut Dessler dalam Hidayat (2021) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau yang terdahulu berbanding dengan standar kinerja yang ada.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang (Widodo, 2017).

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017) Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai (Armstrong dalam Priansa, 2017)

Berdasarkan uraian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja adalah evaluasi untuk mengetahui kinerja karyawan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan karyawan.

### 2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi dalam Hidayat (2021) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Allen dalam Wibowo (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja setiap tahun,
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusahamemperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Manfaat penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.

2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik
3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat menarik kesimpulan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian dan sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan wewenang seperti: promosi, transfer dan pemberhentian serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki kinerja.

### **2.3.5 Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Hendy Tannady (2017) metode penilaian adalah:

1. Metode penilaian umpan balik  
Merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan evaluasi dan banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa diikuti sertakan memberikan nilai.
2. Metode skala penilaian  
Merupakan metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa katagori biasanya dalam angka 5 sampai 7, yang di identifikasikan dengan kata sifat seperti luar biasa, memenuhi harapan, atau butuh perbaikan.
3. Metode insiden kritis  
Merupakan metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif. Ketika tindakan tersebut yang disebut insiden kritis mempengaruhi efektifitas departemen secara signifikan, secara positif atau pun negatif, manajer mencatatanya.
4. Metode Esai  
Merupakan metode penilaian kinerja dimana penilai menulis narasi singkat mengembangkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan dan bukan pekerja rutin harian. penilaian ini sangat tergantung pada kemampuan menulis dari evaluator. Para atasan dengan keterampilan menulis yang sangat baik.
5. Metode Standar Kinerja  
Penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah di tetapkan atau tingkat output yang di diharapkan. standar- standar mencerminkan output normal dari seorang karyawan rata-rata yang bekerja dengan kecepatan nominal. Perusahaan-perusahaan bisa menerapkan standar kerja untuk hampir semua jenis pekerjaan.
6. Metode peringkat

Metode penilaian kinerja dimana penilaian menempatkan seluruh karyawan dari sebuah kelompok dalam urutan kinerja keseluruhan.

7. Perbandingan berpasangan

Adalah variasi dari metode peringkat dimana kinerja tiap karyawan dibandingkan dengan setiap karyawan lainnya dalam kelompok. karyawan yang memperoleh angka perbandingan positif terbanyak mendapatkan peringkat tertinggi.

Adapun metode penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam Hidayat (2021) ada tujuh penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales* adalah menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengatur faktor-faktor kinerja.
2. *Essay* adalah mendeskripsikan mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerja pada masa lalu, potensi dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerjaan tersebut.
3. *Work Standard* adalah membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelum atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
4. *Ranking* adalah penilaian menempatkan seluruh pekerja dalam suatu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.
5. *Force Distribution* adalah penilaian harus “memasukan” individu dari kelompok kerja kedalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
6. *Behaviourally Anchored Rating Scales* (BARS) adalah penilaian pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya.

### **Metode atau Alat untuk Menilai Kinerja**

Menurut Handy Tannady (2017) kinerja dapat dinilai dengan sejumlah metode yaitu:

1. Metode penskalaan kategori

Metode yang paling sederhana untuk menilai kinerja dan terdapat dua skala penilaian ialah:

1. Skala penilaian grafis yaitu untuk menilai kinerja karyawan pada sebuah rangkaian yang menunjukkan rendahnya tingkat karakteristik tertentu. Skala penilaian grafis biasanya digunakan dalam evaluasi kinerja.
2. Skala penilaian perilaku yaitu untuk menilai tindakan individu dari pada atribut dan karakteristik pribadi. saat membuat sistem skala penilaian perilaku hal yang perlu diperhatikan adalah mengidentifikasi dimensi pekerja yang merupakan faktor kinerja terpenting dalam deskripsi pekerjaanya

2. Metode Perbandingan

Metode perbandingan ini mengharuskan para manajer secara langsung membandingkan tingkat kinerja karyawan dan menggunakan teknik perbandingan atau teknik komparatif ada dua ialah:

- a. Ranging yaitu metode penentuan peringkat menilai individu-individu dari yang tertinggi sampai yang terendah berdasarkan tingkat kinerja dan kontribusi relatifnya.
- b. Distribusi secara paksa yaitu teknik untuk mendistribusikan peringkat yang dihasilkan dengan metode penilaian lainnya dan membandingkan peringkat orang dalam kelompok kerja.

### 2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam tujuan penilaian kinerja, ada beberapa teori menurut para ahli yang mendefinisikan tujuan penilaian kinerja, sebagai berikut:

Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan. (Sinambela, 2019);

Terdapat dua tujuan penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program. (L.L Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela, 2019);

Adapun Tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2011) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasa, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.



### 2.3.7 Indikator Kinerja

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

1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain
5. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan  
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Indikator yang menjadi ukuran kerja menurut Wilson Bangun dalam Hidayat (2021) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, meliputi jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas, meliputi pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keretampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
4. Kehadiran, meliputi kehadiran masuk kerja, pulang kerja, izin, dan tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja.
5. Kemampuan Bekerjasama, yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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

1. Kuantitas, Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas, Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, Dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin, Kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku,
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit
6. Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Dessler dalam Hidayat (2021) menjabarkan indikator dari kinerja dalam beberapa poin, yaitu:

- a. Kualitas kerja adalah sebuah standart hasil pekerjaan yang menggambarkan kemampuan pengerjaannya
- b. Produktivitas adalah hasil kerja yang diperoleh pekerja, dalam lama waktu yang telah ditentukan,
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah kecakapan pekerja, dalam memahami bidang tugas pekerjaannya,
- d. Kepercayaan adalah bentuk pelimpahan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan, sehingga dapat dipercaya menyelesaikan tugas pekerjaan,
- e. Ketersediaan adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan, sehingga mampu mengoptimalkan waktu operasinal dalam bekerja,
- f. Kebebasan adalah bentuk kemandirian dan pemberian ruang bagi karyawan, untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Edison (2016) menyatakan tolak ukur kinerja ada empat indikator yang terdiri dari :

- a. Target, yaitu tingkat pencapaian target yang dicapai
- b. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- c. Waktu yaitu tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif dan jam kerja yang hilang.

- d. Taat asas, yaitu tingkat kebenaran dalam proses, tingkat transparansi dan pertanggungjawaban.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas, dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Tahun Dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Renggawati  Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta  Tahun : 2019	Independen X: Motivasi Kerja  Dependen Y: Kinerja Pegawai	Motivasi (X1) 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan Penghargaan 5.Kebutuhan Aktualisasi diri  Kinerja (Y) 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kehadiran	Metode yang digunakan dalam penyelesaian penulisan yaitu melakukan penelitian dengan menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, data yang diperoleh melalui survey dan penyebaran kuesioner dengan pengukuran skala likret, sampel yang diambil sebanyak 113 responden. Teknik analisa yang digunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi.	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi nilai sebesar 0,853 menunjukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kategori sangat kuat. Hasil koefisien determinasi dapat diketahui tingkat hubungan penelitian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh faktor lain dan dapat dilihat dari persamaan regresi yaitu $0,811 X$ persamaan $Y = 8,567 + 0,811 X$ hal ini menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja
2	Mardelani Angelica  Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Independen: Motivasi Kerja  Dependen: Kinerja Pegawai	Motivasi (X1) 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan Penghargaan	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan sampel 100 responden yaitu seluruh jumlah PNS dan teknik pengambilan sampel	Dari hasil perhitungan menunjukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 71,6%, dan sisanya 28,4% adalah dipengaruhi oleh faktor lain. Dari perhitungan signifikan, hasil

	Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten  Tahun : 2018		5.Kebutuhan Aktualisasi diri  Kinerja (Y) 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kehadiran	menggunakan sampel jenuh. Hasil nilai motivasi kerja adalah sebesar 68,94%, sedangkan nilai kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Banten sebesar 68,90%	perhitungan didapat bahwa r-hitung sebesar 0,716 dan r-tabel sebesar 0,195, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DPRD Provinsi Banten
3	Faisyal Nurochman Zakaria  Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pembedayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Cirebon  Tahun : 2021	Independen: Motivasi Kerja  Dependen: Kinerja Pegawai	Motivasi (X1) 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan Penghargaan 5.Kebutuhan Aktualisasi diri  Kinerja (Y) 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kehadiran	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deksriptif analisis, yaitu suatu metode yang bersifat menggambarkan suatu keadaan yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilaksanakan, serta bagaimana pengaruhnya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan angket menggunakan skala Likert. Pengambilan sampel secara simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden.	Berdasarkan analisa data korelasi Product Moment Rank Spearman menghasilkan nilai $R=0.653a$ yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang moderat/sedang terhadap kinerja pegawai dan nilai $R\text{ Square}=0.426$ yang menunjukkan motivasi pegawai memiliki pengaruh terhadap variable kinerja pegawai yaitu sebesar 42,6% dan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti
4	Vianny Wulandari  Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis  Tahun : 2018	Independen: Motivasi Kerja  Dependen: Kinerja Pegawai	Motivasi (X1) 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan Penghargaan 5.Kebutuhan Aktualisasi diri  Kinerja (Y) 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas	Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey, teknik pengumpulan data dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dan angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 20 orang pegawai dengan menggunakan skala linkert.	hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (1) Kebutuhan berprestasi secara empirik, telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Kebutuhan berafiliasi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Kebutuhan kekuasaan telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

			5.Kehadiran		
5	Fadhilah Maghfirah Rasyid  Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat  Tahun : 2020	Independen X: Motivasi Kerja  Dependen Y: Kinerja Pegawai	Motivasi (X1) 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan Penghargaan 5.Kebutuhan Aktualisasi diri  Kinerja (Y) 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kehadiran	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis analisis deskriptif bersifat kausal. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling jenis sampling incidental. Sampel yang di ambil sebanyak 53 responden pada pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masuk dalam kategori baik sebesar 81,37%, sementara tanggapan responden mengenai kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masuk dalam kategori baik sebesar 79,15%. Untuk variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 30,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi seseorang.

Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. (Siagian, 2016). Menurut Mangkunegara (2017), indikator motivasi adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan Harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

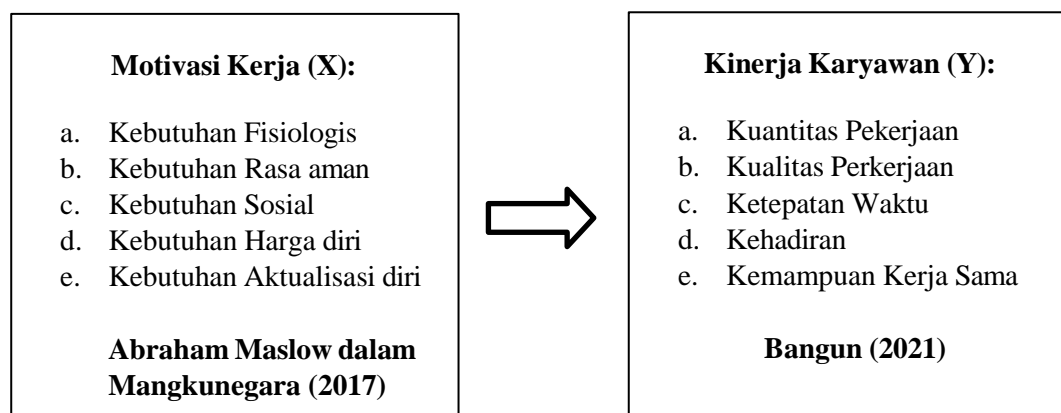
Secara garis besar terkait permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Kecamatan Cileungsi yaitu pada motivasi kerja dan kinerja Pegawai, terlihat pada penilaian kinerja yang menurun dan tidak stabil serta tingkat motivasi kerja yang menurun. Maka penulis menggunakan metode verifikatif bersifat explanatory survey yang menjelaskan causal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, agar dapat melihat apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Wilson Bangun (2021) yang mengemukakan bahwa kinerja

karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan cukup, maka kinerja yang diberikan juga akan bagus. Indikator yang menjadi ukuran kerja yaitu: Kuantitas Pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, Kerjasama. Hal itu juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Renggawati (2019), Mardelani Angelica (2018), Faisyal Nurochman Zakaria (2021), Vianny Wulandari (2018), Fadhilah Maghfirah Rasyid (2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jurnal penelitian sebelumnya yang tercantum di tabel bahwa yang menjadi referensi penulis adalah penelitian dari Renggawati dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta”, dengan indikator variabel yang sama antara Motivasi dan Kinerja, penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga penulis menjadikannya referensi untuk penelitian yang sedang berlangsung.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

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

Hipotesis : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis diferensial. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi melalui kuesioner dan survey yang kemudian diolah untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran mendalam dan objektif mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

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

Objek penelitian yang penulis teliti adalah Motivasi Kerja (X) yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga diri, Kebutuhan Aktualisasi diri. Serta Kinerja Pegawai (Y) yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Perkerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja Sama, yang dilakukan di Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan secara individual, yang menjadi objeknya adalah Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang berjumlah 24 orang. Penulis melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang berlokasi di Komplek Perumahan Metland Transyogi. Jl. Gandaria Utara No 1, Desa Cijenjo Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

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

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi untuk memperoleh data yang dibutuhkan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut :

###### **a. Data Primer**

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap para pegawai, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi.

## b. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku, website, referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan fisiologis	Pemenuhan kebutuhan dasar manusia	Interval
		Bekerja agar dapat hidup layak	Interval
		Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan	Interval
	2. Kebutuhan akan rasa aman	Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental	Interval
		Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	Interval
		Kondisi lingkungan kerja yang memadai	Interval
	3. Kebutuhan social	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	Interval
		Menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	Interval
		Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	Interval
	4. Kebutuhan Harga diri	Status	Interval
		Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	Interval
		Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal	Interval
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri	Pekerjaan yang kreatif dan menantang	Interval
		Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja	Interval
		Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif	Interval
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas Pekerjaan	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	Interval
		Selalu mengecek ulang hasil pekerjaan	Interval
		Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan	Interval
	2. Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Interval
		Bekerja sesuai dengan prosedur	Interval
		Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja	Interval
	3. Ketepatan Waktu	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
		Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan	Interval
		Kesesuaian jam kerja	Interval
	4. Kehadiran	Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan	Interval
		Disiplin Waktu	Interval
		Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Interval
	5. Kemampuan Kerja sama	Kerjasama antar karyawan	Interval
		Memberi bantuan kepada teman	Interval
		Konsisten dengan pekerjaan	Interval



### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Pada Penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 24 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan metode *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:

1. Wawancara (interview)

Yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memberikan dan memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan para pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Skala pengukuran untuk menilai setiap jawaban responden dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat yang dijabarkan menjadi indikator dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pertanyaan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan

2. Data Sekunder

Penelitian digunakan untuk memperoleh data sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini data didapatkan melalui buku referensi, internet, jurnal dan literature lainnya yang berkaitan dengan masalah atau objek yang diteliti.

### 3.7 Uji Instrumen Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 15 Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi  $n$  = Banyaknya sampel
- $\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel  $x$  dan  $y$
- $\sum X$  = Jumlah nilai variabel  $x$
- $\sum Y$  = Jumlah nilai variabel  $y$
- $\sum X^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel  $x$
- $\sum Y^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel  $y$

Kaidah keputusan:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Jika  $r_{hitung} = r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ),  $df$  ( $n-2$ ) dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,4044 dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid
  - b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid
  - c. Apabila  $r_{hitung} = r_{tabel}$  maka data dinyatakan valid
1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

**Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>					

1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	0.602	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Instansi memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku	0.505	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat	<b>0.142</b>	<b>0.404</b>	$r_{hitung} < r_{tabel}$	<b>Tidak Valid</b>
<b>Kebutuhan Akan Rasa Aman</b>					
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja di kantor sudah aman dan memadai	0.499	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik	0.565	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman	0.624	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kebutuhan Sosial</b>					
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	0.778	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada instansi cukup baik	0.796	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman	0.883	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>					
10	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	0.846	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi	0.786	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam instansi	0.776	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Aktualisasi Diri</b>					
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	0.776	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	0.730	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	0.746	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3.2 hasil uji validitas Motivasi Kerja diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 26 dan dari 15 pernyataan Motivasi Kerja bahwa 14 instrumen dinyatakan Valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan 1 instrumen dinyatakan Tidak Valid yaitu pernyataan pada nomor 3 “Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat”, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

## 2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>					
1	Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan	0.712	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya selalu mengecek ulang hasil pekerjaan saya	0.617	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu pegawai lain	0.754	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan	0.625	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan	0.667	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian	0.652	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Ketepatan Waktu</b>					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.783	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari waktu yang instansi berikan	<b>0.392</b>	<b>0.404</b>	<b><math>r_{hitung} &lt; r_{tabel}</math></b>	<b>Tidak Valid</b>
9	Saya datang dan pulang tepat waktu	0.829	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kehadiran</b>					
10	Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun	0.601	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Saya selalu hadir dalam bekerja saat hari kerja instansi	0.589	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu	0.624	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kemampuan Kerjasama</b>					

13	Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan	0.776	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus dilakukan pengawasan	0.561	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta	0.776	0.404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3.3 diatas hasil uji validitas kinerja pegawai diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 26 dan dari 15 pernyataan tentang kinerja pegawai bahwa 14 instrumen dinyatakan Valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{table}$ , dan 1 intrumen dinyatakan tidak valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{table}$  yaitu pada pernyataan nomor 8 “Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari waktu yang instansi berikan”.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 24 Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
  - a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable
  - b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable
  - c. Jika nilai Cronbach's Alpha  $= 0,6$  maka reliable.

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6

#### 1. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X) & Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Pengolahan data menggunakan SPSS 25 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.875	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0.875, karena nilai diatas 0,6 dan < 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori "Sangat Reliabel".

- b. Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.903	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0.903, karena nilai diatas 0,6 dan < 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori "Sangat Reliabel".

**Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas**

No.	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara pehitungannya adalah:

##### 1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan: FR = Frekuensi relatif  
 f = Frekuensi hasil tanggapan responden  
 $\sum f$  = Total frekuensi

##### 2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan : = Frekuensi relatif  
 $\sum xi$  = Jumlah nilai X ke i sampai ke n  
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.7 Interpretasi Hasil**

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/Buruk/Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/Cukup/Cukup
61% - 80%	Setuju/Baik/Tinggi
81% - 100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi

(Sugiyono 2017)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independent (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai dengan mencari nilai persamaan regresi. Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Nilai-nilai taksiran (Kinerja Pegawai)

A = Harga konstan

b = Angka arah atau koefisien regresi.

X = Nilai Variabel (Motivasi Kerja)

(Sugiyono, 2017)

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X_i)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$a = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2017)

Pada dasarnya nilai r dapat bervariasi, jika nilai r sama dengan 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat dan bernilai positif,



dan apabila nilai  $r$  sama dengan 0 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah atau tidak ada hubungan, jika variabel  $r$  sama dengan -1 atau mendekati -1 maka hubungan X dan Y sangat kuat tetapi bernilai negatif.

Untuk penarikan besarnya koefisien dapat dilihat pada tabel berikut :

### 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien regresi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono:2017). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

$r^2$  = Koefisien regresi

### 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$t_h = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

t = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

(Sugiyono, 2017)

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

- a.  $H_0 : (B = 0)$ , jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$ , artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi.
- b.  $H_a : (B > 0)$ , jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi.

**Tabel 3.8 Nilai besarnya koefisien regresi**

Koefisien Regresi (r)	Hubungan Taksiran Regresi
0,00 – 0,19	Rendah Sekali
0,20 – 0,39	Rendah tetapi ada hubungan
0,40 – 0,69	Sedang
0,70 – 0,89	Tinggi
0,90 – 1,00	Tinggi sekali

(Sugiyono, 2017)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kantor Kecamatan Cileungsi**

Kecamatan Cileungsi adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Dahulunya Cileungsi adalah bagian dari Kawedanan Jonggol yang dihapuskan pada tahun 1963 setelah penghapusan Kawedanan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 22 Tahun 1963. Sekarang, Cileungsi merupakan kecamatan dengan penduduk terbesar ketiga di Kabupaten Bogor setelah Gunung Putri dan Cibinong, serta merupakan kecamatan termaju kedua (berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia) di Kabupaten Bogor setelah Gunung Putri. Pusat kecamatan Cileungsi berada Kawasan Metland Transyogi, Desa Cileungsi yang berada di ketinggian +101 m dpl.

Kecamatan Cileungsi terletak di Wilayah timur laut, Kabupaten Bogor yang dahulunya merupakan bagian Wilayah Kawedanan Jonggol. Saat ini Cileungsi adalah salah satu daerah industri terbesar di kawasan Jabodetabek.

Selain sebagai daerah industri, Kecamatan ini juga memiliki tempat wisata yang cukup dikenal di Jabodetabek, yaitu Taman Wisata Mekarsari. Dengan luas 264 Hektar, Taman Wisata ini merupakan salah satu pusat pelestarian buah-buahan tropika terbesar di dunia dan Situ Tunggilis sebuah danau, telaga yang berada di bagian timur kecamatan ini, letaknya tepat berada di samping Jalan Transyogi .

##### **4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Cileungsi**

Kecamatan Cileungsi memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

Visi : "Terwujudnya Pelayanan Prima Yang Tepat, Transparan dan Efisien untuk Terciptanya Cileungsi Menjadi Kota Metropolitan"

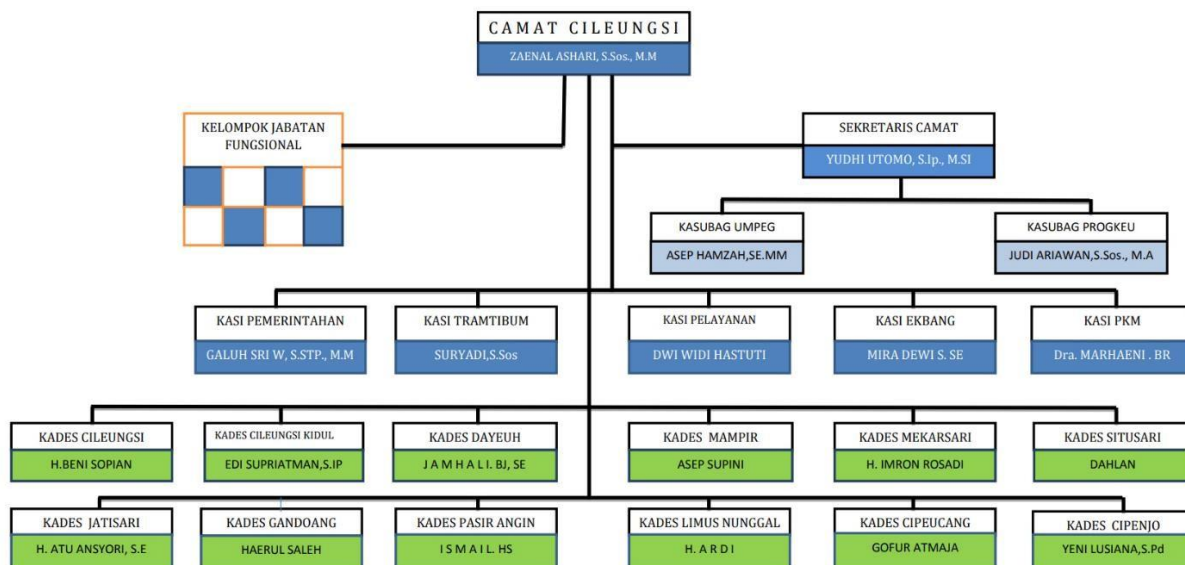
Misi :

1. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur
2. Menerapkan Proses Pelayanan yang Efektif dan Transparan untuk Hasil yang Berkualitas
3. Penggunaan Fasilitas Kerja yang Tepat Guna demi Terciptanya Kualitas Pelayanan yang Optimal
4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman dan Tertib demi Terciptanya Kenyamanan dalam Pelayanan

**Moto Pelayanan :**

"Kesabaran dan Kelengkapan Berkas Persyaratan Anda, Menjadi Tolak Ukur Kami dalam Memberikan Pelayanan yang Terbaik"

### 4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Cileungsi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Cileungsi

### 4.1.4 Wilayah Kerja Kecamatan Cileungsi

Dalam melaksanakan tugasnya, Kecamatan Cileungsi membawahi 12 Desa, berikut ini merupakan Desa yang berada di bawah naungan Kecamatan Cileungsi beserta luas wilayah dan jumlah penduduknya :

**Tabel 4.1 Jumlah Desa/Kelurahan Pada Kecamatan Cileungsi**

No	Nama Desa	Luas Wilayah (Km <sup>2</sup> )	Jumlah Penduduk (2019)
1	Desa Cileungsi	3,54	33.281
2	Desa Cileungsi Kidul	6,22	49.092
3	Desa Cipenjo	4,90	29.210
4	Desa Cipeucang	4,09	17.888
5	Desa Dayeuh	8,56	35.266
6	Desa Gandoang	4,88	20.113
7	Desa Jatisari	4,68	10.741
8	Desa Limus Nunggal	7,16	49.711
9	Desa Mampir	6,01	12.531
10	Desa Mekarsari	5,73	10.927
11	Desa Pasir Angin	5,78	39.848
12	Desa Setu Sari	8,74	28.573
	<b>Total</b>	<b>70,19</b>	<b>340,181</b>

Sumber : BPS Tahun 2019

## 4.2 Profil Responden

### 4.2.1 Deskripsi Profil Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel Independent yaitu Motivasi Kerja (X) dan variabel Dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y). Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individu, karena pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai untuk menganalisis mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dari Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi yang berjumlah 24 orang. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada Pegawai, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

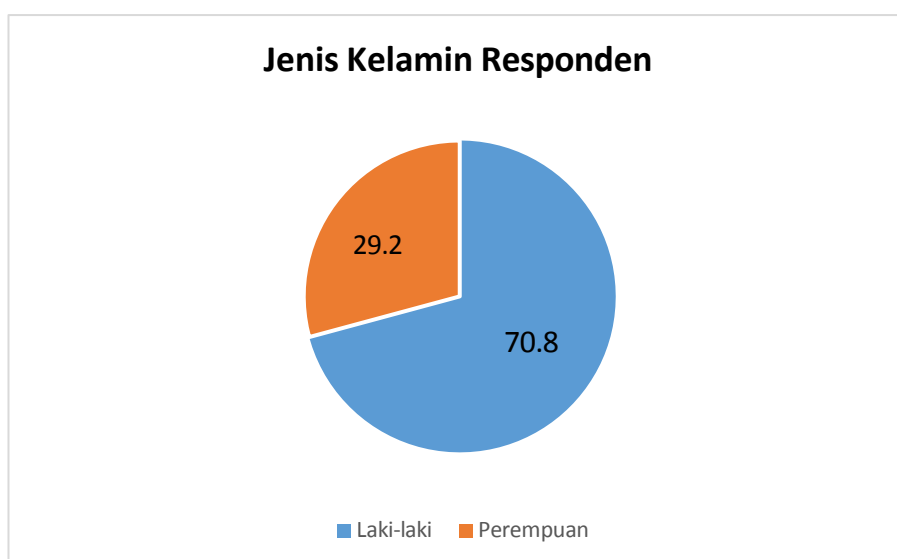
#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	17	70,8%
Perempuan	7	29,2%
Jumlah	24	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (70,8%) dan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 7 orang (29,2%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pada responden mayoritas laki-laki.

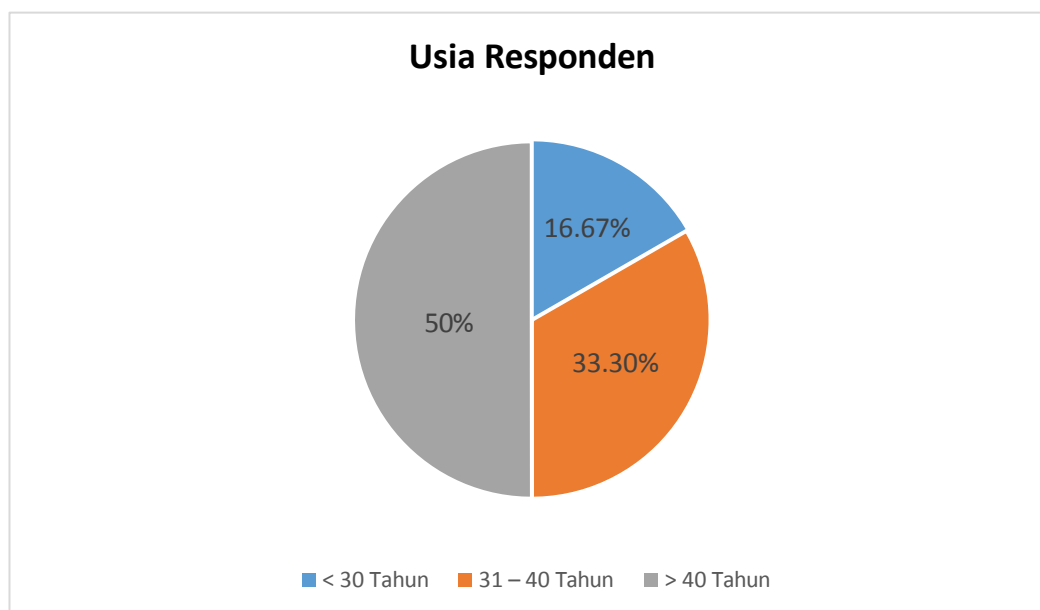
## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
< 30 Tahun	4 Orang	16,67%
31 – 40 Tahun	8 Orang	33,33%
> 40 Tahun	12 Orang	50%
Jumlah	24 Orang	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan data di atas, mayoritas responden berada pada usia >40 tahun yaitu sebanyak 12 orang (50%), usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 8 orang (33,33%), dan usia < 30 tahun sebanyak 4 orang (16,67%)

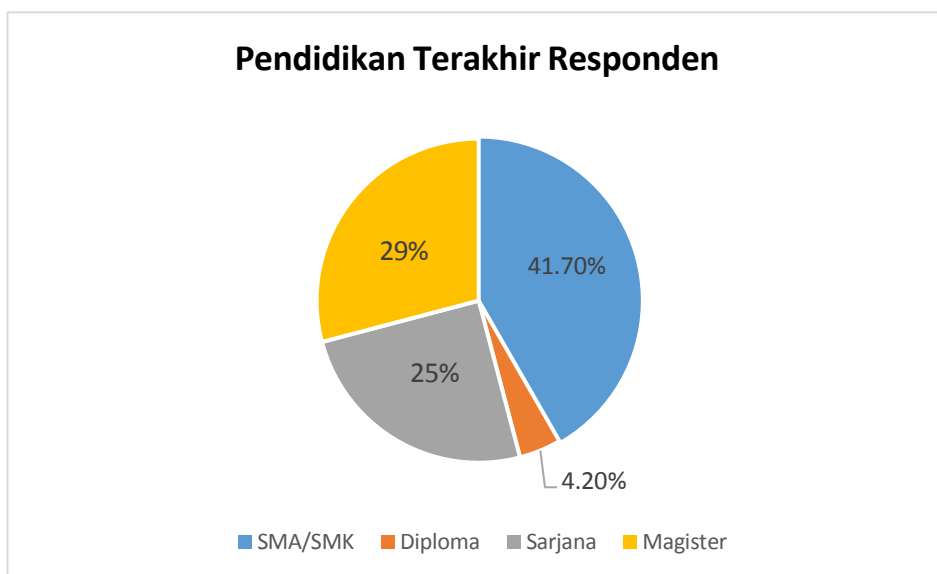
## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan Pendidikan terakhir

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	10 Orang	41,7%
Diploma	1 Orang	4,2%
Sarjana	6 Orang	25%
Magister	7 Orang	29,1%
Jumlah	24 Orang	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.4 Usia Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sangat mendominasi sebanyak 10 orang (41,7%), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 1 orang (4,2%), untuk pendidikan terakhir sarjana sebanyak 6 orang (25%), dan untuk Magister sebanyak 7 orang (29,1%).

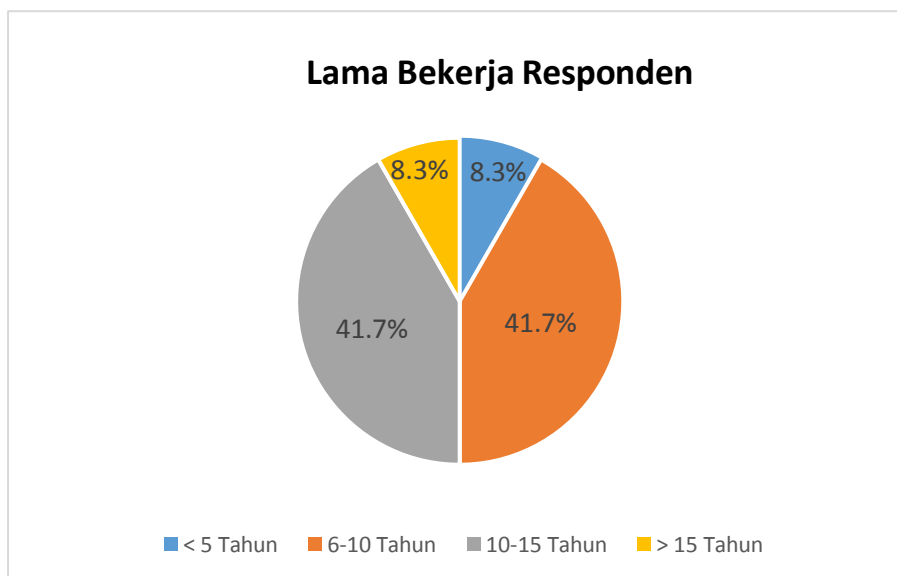
#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja responden.

**Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
< 5 Tahun	2 Orang	8,3%
6 - 10 Tahun	10 Orang	41,7%
10 - 15 Tahun	10 Orang	41,7%
> 15 Tahun	2 Orang	8,3%
Jumlah	24 Orang	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 2 orang (8,3%), responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang (41,7%), responden dengan lama bekerja 10 - 15 tahun sebanyak 10 orang (41,7%) dan untuk responden dengan lama bekerja >15 tahun sebanyak 2 orang (8,3%).

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

#### 4.3.1 Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat motivasi kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 24 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini

##### 1. Kebutuhan Fisiologis

**Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	58,3%
Setuju	4	10	40	41,7%
Kurang setuju	3	0	0	0%



Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	110	100%

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 58,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 41,7%, dan untuk responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{110}{5 \times 24} \times 100\% = 91,7\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	13	65	54,2%
Setuju	4	8	32	33,3%
Kurang setuju	3	3	9	12,5%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	106	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 54,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%, dan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 106 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{106}{5 \times 24} \times 100\% = 88,3\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	12,5%
Setuju	4	4	16	16,7%
Kurang setuju	3	3	9	12,5%
Tidak setuju	2	8	16	33,3%
Sangat tidak setuju	1	6	6	25%
Jumlah		24	62	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 16,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 33,3% dan untuk responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 25%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 106 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{5 \times 24} \times 100\% = 51,7\% \end{aligned}$$

## 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

**Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Perlengkapan dan peralatan bekerja di kantor sudah aman dan memadai”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	37,5%
Setuju	4	10	40	41,7%
Kurang setuju	3	5	15	20,8%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	100	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 37,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 41,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase

sebesar 20,8%, dan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 100 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{100}{5 \times 24} \times 100\% = 83,3\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	15	75	62,5%
Setuju	4	8	32	33,3%
Kurang setuju	3	1	3	41,7%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	110	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 62,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 41,7%, dan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{110}{5 \times 24} \times 100\% = 91,7\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	15	75	62,5%
Setuju	4	8	32	33,3%
Kurang setuju	3	1	3	4,2%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%

Jumlah		24	110	100%
--------	--	----	-----	------

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 62,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,17%, dan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{110}{5 \times 24} \times 100\% = 91,7\% \end{aligned}$$

### 3. Kebutuhan Sosial

**Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	45,8%
Setuju	4	11	44	45,8%
Kurang setuju	3	1	3	4,2%
Tidak setuju	2	1	2	4,2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	%
Jumlah		24	104	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2% dan untuk responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 104 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{104}{5 \times 24} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada instansi cukup baik”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	58,3%
Setuju	4	7	28	29,2%
Kurang setuju	3	3	9	12,5%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	107	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 58,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 29,2%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%, dan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 106 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{107}{5 \times 24} \times 100\% = 89,2\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	58,3%
Setuju	4	5	20	20,8%
Kurang setuju	3	5	15	20,8%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	105	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 58,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 20,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 20,8%, dan responden yang menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 105 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{105}{5 \times 24} \times 100\% = 87,5\% \end{aligned}$$

#### 4. Kebutuhan Harga Diri

**Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	13	65	54,2%
Setuju	4	8	32	33,3%
Kurang setuju	3	3	9	12,5%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	106	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 54,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%, untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 106 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{106}{5 \times 24} \times 100\% = 88,3\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	15	75	62,5%
Setuju	4	6	24	25%
Kurang setuju	3	3	9	12,5%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%

Jumlah		24	108	100%
--------	--	----	-----	------

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 62,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 25%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%, dan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 108 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{108}{5 \times 24} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan didalam instansi”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	17	85	70,8%
Setuju	4	6	24	25%
Kurang setuju	3	1	3	4,2%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	112	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 70,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 25%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2%, dan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 112 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{5 \times 24} \times 100\% = 93,3\% \end{aligned}$$

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

**Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	17	85	70,8%
Setuju	4	6	24	25%
Kurang setuju	3	1	3	4,2%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	112	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 70,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 25%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2%, dan untuk responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 112 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{5 \times 24} \times 100\% = 93,3\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	18	90	75%
Setuju	4	6	24	25%
Kurang setuju	3	0	0	0%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	114	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 75%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 25%, dan untuk responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju serta sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).



Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{114}{5 \times 24} \times 100\% = 95\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	58,3%
Setuju	4	10	40	41,7%
Kurang setuju	3	0	0	0%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		24	110	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 58,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 41,7%, sedangkan untuk responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju serta sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{110}{5 \times 24} \times 100\% = 91,6\% \end{aligned}$$

Berikut merupakan hasil rata-rata responden dari variable motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

**Tabel 4.21 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responde (%)	Rata-Rata Indikator (%)
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>			
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	91,7	77,23
2	Instansi memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku	88,3	

3	Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat	51,7	
<b>Kebutuhan Akan Rasa Aman</b>			
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja di kantor sudah aman dan memadai	83,3	88,9
5	Jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik	91,7	
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman	91,7	
<b>Kebutuhan Sosial</b>			
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	86,7	87,8
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada instansi cukup baik	89,2	
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman	87,5	
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>			
10	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	88,3	90,53
11	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi	90	
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam instansi	93,3	
<b>Aktualisasi Diri</b>			
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	93,3	93,3
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	95	
15	Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	91,6	
<b>Rata-rata</b>		87,55	

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 87,55%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (50% - 100%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Indikator yang memiliki nilai rata – rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan persentase sebesar 93,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah

terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 77,23%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pertanyaan ke-14 dengan pernyataan “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” dengan persentase sebesar 95%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke- 3 dengan pernyataan “Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat” dengan persentase sebesar 51,7%.

#### 4.3.2 Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pada kantor Kecamatan Cileungsi, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 24 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

##### 1. Kuantitas Pekerjaan

**Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	41,7%
Sering	4	8	32	33,3%
Kadang-kadang	3	4	12	16,7%
Pernah	2	2	4	8,3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	98	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 41,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 8,3%, dan untuk responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 105 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{98}{5 \times 24} \times 100\% = 81,7\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu pegawai lain”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	45,83%
Sering	4	11	44	45,83%
Kadang-kadang	3	2	6	8,33%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	105	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,83%, responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,83%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 8,33%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 105 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{105}{5 \times 24} \times 100\% = 87,5\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu mengecek ulang hasil pekerjaan saya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	45,83%
Sering	4	11	44	45,83%
Kadang-kadang	3	2	6	8,33%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	105	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,83%, responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,83%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 8,33%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 105 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{105}{5 \times 24} \times 100\% = 87,5\% \end{aligned}$$

## 2. Kualitas Pekerjaan

**Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	50%
Sering	4	10	40	41,6%
Kadang-kadang	3	1	3	4,2%
Pernah	2	1	2	4,2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	105	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 50%, responden yang menjawab sering sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 41,6%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%, untuk responden yang menjawab pernah 1 orang dengan persentase 4,2%, dan untuk responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 105 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{105}{5 \times 24} \times 100\% = 87,5\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	45,8%
Sering	4	13	52	54,2%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	107	100%

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 54,2%, dan untuk responden yang menjawab kadang-kadang, pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 107 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{107}{5 \times 24} \times 100\% = 89,2\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	62,5%
Sering	4	7	28	29,1%
Kadang-kadang	3	1	3	4,2%
Pernah	2	1	2	4,2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	108	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 62,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 29,1%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 4,2%, dan untuk responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 108 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{108}{5 \times 24} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

### 3. Ketepatan Waktu

**Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	58,3%
Sering	4	9	36	37,5%
Kadang-kadang	3	1	3	4,2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	109	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 58,3%, responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 37,5%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{109}{5 \times 24} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari waktu yang instansi berikan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	58,3%
Sering	4	9	36	37,5%
Kadang-kadang	3	1	3	4,2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	109	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 58,3%, responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 37,5%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{109}{5 \times 24} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya datang dan pulang tepat waktu”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	79,2%
Sering	4	2	12	8,3%
Kadang-kadang	3	3	9	12,5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	112	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 79,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 8,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase 12,5%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 112 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{5 \times 24} \times 100\% = 93,3\% \end{aligned}$$

#### 4. Kehadiran

**Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	58,3%
Sering	4	9	36	37,5%
Kadang-kadang	3	1	3	41,2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	109	100%



Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 58,3%, responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 37,5%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{109}{5 \times 24} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu hadir dalam bekerja saat hari kerja instansi”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	58,3%
Sering	4	9	36	37,5%
Kadang-kadang	3	1	3	4,2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	109	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 58,3%, responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 37,5%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{109}{5 \times 24} \times 100\% = 90,8\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	87,5%
Sering	4	3	12	12,5%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	117	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 87,5%, responden yang menjawab sering sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,5%, untuk responden yang menjawab kadang-kadang, pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 117 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{5 \times 24} \times 100\% = 97,5\% \end{aligned}$$

#### 5. Kemampuan Kerjasama

**Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	70,8%
Sering	4	6	24	25%
Kadang-kadang	3	1	3	4,2%
Pernah	2	0	3	0%
Tidak Pernah	1	0	3	0%
Jumlah		24	112	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 70,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 25%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 112 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{5 \times 24} \times 100\% = 93,3\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.35** Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus dilakukan pengawasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	45,8%
Sering	4	13	52	54,2%
Kadang-kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		24	107	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 54,2%, dan untuk responden yang menjawab kadang-kadang, pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 107 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{107}{5 \times 24} \times 100\% = 89,2\% \end{aligned}$$

**Tabel 4.36** Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	70,8%
Sering	4	6	24	25%
Kadang-kadang	3	1	3	4,2%
Pernah	2	0	3	0%
Tidak Pernah	1	0	3	0%
Jumlah		24	112	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari 24 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 70,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 25%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%, dan untuk responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 112 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{112}{5 \times 24} \times 100\% = 93,3\% \end{aligned}$$

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor:

**Tabel 4.37 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per Indikator %
<b>Kuantitas Pekerjaan</b>			
1	Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan	81,7	85,56
2	Saya selalu mengecek ulang hasil pekerjaan saya	87,5	
3	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu pegawai lain	87,5	
<b>Kualitas Pekerjaan</b>			
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan	87,5	88,9
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan	89,2	
6	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian	90	
<b>Ketepatan Waktu</b>			
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	90,8	91,63

8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari waktu yang instansi berikan	90,8	
9	Saya datang dan pulang tepat waktu	93,3	
<b>Kehadiran</b>			
10	Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun	90,8	
11	Saya selalu hadir dalam bekerja saat hari kerja instansi	90,8	93,03
12	Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu	97,5	
<b>Kemampuan Kerjasama</b>			
13	Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan	93,3	
14	Saya melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus dilakukan pengawasan	89,2	91,93
15	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta	93,3	
<b>Rata-rata</b>		<b>90,21</b>	

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai sebesar 90,21%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Indikator yang memiliki nilai rata – rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kehadiran persentase sebesar 93,03%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan dengan persentase sebesar 85,56%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan ke-12 dengan pernyataan “Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu” dengan persentase sebesar 97,5%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke-1 dengan pernyataan “Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan” dengan persentase sebesar 81,7 %.

Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran merupakan elemen yang sangat penting bagi pegawai di Kantor kecamatan Cileungsi dan tabel diatas juga membuktikan bahwa kelima item terendah pada setiap indikator kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang telah diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi tersebut agar hasil yang diperoleh bisa maksimal.

### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai, penulis melakukan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26, maka didapatkan hasil analisis regresi linier sederhana antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.38 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.709	8.127		2.056	.052
	Motivasi	.498	.122	.656	4.079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan SPSS 25, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,709 + 0,498 X$$

Angka – angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 16,709, yang artinya jika motivasi kerja nilainya adalah 0 maka kinerja pegawai nilainya yaitu sebesar 16,709
2. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,498, yang artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,498.

Nilai koefisien tersebut menunjukkan jika variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh, yaitu jika motivasi kerja naik maka kinerja pegawai pun akan naik. Selain itu, nilai signifikan yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau  $R^2$  bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (motivasi kerja) menjelaskan variabel dependen terikat (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas

**Tabel 4.39 Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.431	.405	3.790
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.44 besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,431 atau 43,1%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (kinerja pegawai) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) signifikan atau tidak.

**Tabel 4.40 Uji Hipotesis Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.709	8.127		2.056	.052
	Motivasi	.498	.122	.656	4.079	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan dari tabel 4.3.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai thitung  $4,079$  yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar  $2,056$  atau thitung  $4,079 > ttabel 2,056$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

## **4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil**

### **4.4.1 Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variable motivasi kerja diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 85,16%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (50% - 100%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Nilai rata – rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan persentase sebesar 93,3% terdapat pada pernyataan “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” dengan persentase sebesar 95%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 75,86%. dengan pernyataan “Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat dan Suasana kerja menyenangkan dan nyaman” dengan masing-masing persentase sebesar 51,7%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator motivasi kerja harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan pencapaian yang telah ditentukan oleh instansi terkait.

### **4.4.2 Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja Pegawai diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 90,21%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Nilai rata – rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kehadiran dengan persentase sebesar 93,03%, yaitu terdapat pada pernyataan ke-11 yaitu “Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu” dengan persentase sebesar 97,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan dengan persentase sebesar 85,56% yang terdapat pada pernyataan ke-1 yaitu “Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan” dengan persentase sebesar 81,7 %.

Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran merupakan elemen yang sangat penting bagi pegawai di Kantor kecamatan Cileungsi, dan pada setiap indikator kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan dan diperbaiki serta ditingkatkan agar pekerjaan yang telah diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh instansi tersebut agar hasil yang diperoleh bisa maksimal.



#### 4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  4,079 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni sebesar 2,056 atau  $t_{hitung}$  4,402 >  $t_{tabel}$  2,019 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun Hubungan Fungsional pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $Y = 16,709 + 0,498X$ , dengan koefisien regresi  $r = 0,656$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,431$ . Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi seperti adanya makan siang untuk pegawai belum cukup terpenuhi, Adapun untuk yang lainnya seperti, hubungan kerja yang baik, lingkungan pekerjaan yang nyaman dan adanya pujian dan pekerjaan yang ditugaskan dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja Pegawai, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini dapat dibandingkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian saudara Mardelani Angelica (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Banten”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil nilai motivasi kerja adalah sebesar 68,94%, sedangkan nilai kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Banten sebesar 68,90%. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 71,6%, dan sisanya 28,4% adalah dipengaruhi oleh faktor lain. Dari perhitungan signifikan, hasil perhitungan didapat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 0,716 dan  $t_{tabel}$  sebesar 0,195, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten.

Kemudian dilanjutkan dengan penelitian dari saudara Renggawati (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta”. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi nilai sebesar 0,853 menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kategori sangat kuat. Hasil koefisien determinasi dapat diketahui tingkat hubungan penelitian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh faktor lain dan dapat dilihat dari persamaan regresi yaitu  $0,811X$  persamaan  $Y = 8,567 + 0,811X$  hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif variable motivasi kerja diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 87,55%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (50% - 100%). Indikator yang memiliki nilai rata – rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan persentase sebesar 93,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 77,23%.
2. Berdasarkan analisis deskriptif variable kinerja pegawai hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai sebesar 90,69%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%). Indikator yang memiliki nilai rata – rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kehadiran persentase sebesar 94,15%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kuantitas pekerjaan dengan persentase sebesar 84,6%.
3. Dari hasil analisis linier sederhana didapatkan persamaan  $Y = 16,709 + 0,498 X$ , nilai koefisien tersebut menunjukkan jika variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh, yaitu jika motivasi kerja naik maka kinerja pegawai pun akan naik. Selain itu, nilai signifikan yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan analisis koefisien determinasi (*R Square*), nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,431 atau 43,1%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (*X*) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (*Y*) sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja (*X*) terhadap kinerja pegawai (*Y*) secara signifikan, yaitu dapat dilihat nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} 4,079$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni sebesar 2,056 atau  $t_{hitung} 4,079 > t_{tabel} 2,056$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil analisis tersebut, maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan – pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Cileungsi dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis memiliki skor rata – rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan untuk memperhatikan kembali mengenai kebutuhan fisiologis terutama makan siang. Sebab makanan adalah salah satu elemen yang paling penting bagi manusia. Jika tidak makan maka manusia akan lemas dan itu akan memberikan efek pada kinerjanya, dengan memberikan makan dapat memotivasi para pegawai untuk lebih baik dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angelica, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Banten*. Repository Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Tersedia di : <https://eprints.untirta.ac.id/1306/>
- Bangun, Wilson. (2021). *PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Depok : Rajawali Pres
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Danang, Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darodjat. (2017). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- David, Mc. Clelland. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Desilia, Purnama. dan Harjoyo (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Unpam Press
- Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat (2021), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanpak Unggul*. Perpus FEB UNPAK
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.

- Priansa, Donni, Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Raffi, Nugraha (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung*. Repository Universitas Pasundan.
- Rasyid, F. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat*. Repository Telkom University. Tersedia di : <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/165113/engaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-kantor-dinas-perkebunan-provinsi-jawa-barat.html>
- Renggawati (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta*. Repository Bina Sarana Informatika. <https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/22265>.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. (2015), *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Soemarsono (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. Jurnal Online.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Wibowo, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta - 14240

- Widodo, (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi (2016). “*Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, V. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis*. Skripsi UNPAS. Tersedia di: <http://repository.unpas.ac.id/37639/>
- Zakariya, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Cirebon*. Repository Universitas Pasundan. Tersedia di: <http://repository.unpas.ac.id/53433/>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanif Zaim

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Kp Gandoang, RT/RW 01/09, Kecamatan  
Cileungsi, Kabupaten Bogor, 16820

Tempat dan Tanggal lahir : Bogor, 4 September 1998

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Nyalindung
- SMP : MTs AL Fatah
- SMA : SMK Al Hadiid 1 Cileungsi
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 10 Juni 2023

Peneliti,

(Hanif Zaim)

# LAMPIRAN



## Lampiran 1

## Surat Izin Permohonan Riset



# Universitas Pakuan

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A"

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

Nomor : 221 /WD.1/FEB-UP/II/2022 22 Febuari 2022  
 Lampiran :  
 Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data

Kepada : Yth. Pimpinan  
 KANTOR KECAMATAN CILEUNGSI  
 Jl. Gandaria Utara No. 1. Desa Cipenjo Kecamatan Cileungsi  
 Kabupaten Bogor , Jawa Barat 16820.

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 : Hanif Zaim  
 NPM : 021117248  
 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).

## Lampiran 2

### Dokumentasi Foto Observasi Pada Kantor Kecamatan Cileungsi



### Lampiran 3



## KUESIONER PENELITIAN “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR”

### 1. Data Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-Laki      Usia : 18-30 thn

:  Perempuan      31-40 thn

> 40 thn

Pendidikan Terakhir :  SD      Lama Bekerja : < 2 thn

:  SMP      3-5 thn

:  SMA      6-10 thn

:  S1      11-15 thn

:  S2      >15 thn

:  Lainnya

### 2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Petunjuk Pengisian Kuesioner Untuk pertanyaan\pernyataan berikut, dimohon kiranya memberi jawaban sesuai keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan ceklis (✓) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan:

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RR : Ragu-Ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### Keterangan Bobot Nilai

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan					
2	Instansi memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku					
3	Instansi menyediakan makan siang pada jam istirahat					
<b>Kebutuhan Akan Rasa Aman</b>						
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja di kantor sudah aman dan memadai					
5	Jaminan kesehatan yang diberikan instansi cukup baik					
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada instansi cukup baik					
9	Suasana kerja menyenangkan dan Nyaman					
<b>Kebutuhan Harga Diri</b>						
10	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini					
11	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi					
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam instansi					
<b>Aktualisasi Diri</b>						
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja					
15	Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					

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

	Pernyataan	Pilihan Jawaban (✓)				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>KUANTITAS PEKERJAAN</b>						
1	Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan atasan					
2	Saya selalu mengecek ulang hasil pekerjaan saya					
3	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu pegawai lain					
<b>KUALITAS PEKERJAAN</b>						
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan					
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan					
6	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian					
<b>KETEPATAN WAKTU</b>						
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari waktu yang instansi berikan					
9	Saya datang dan pulang tepat waktu					
<b>KEHADIRAN</b>						
10	Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun					
11	Saya selalu hadir dalam bekerja saat hari kerja instansi					
12	Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu					
<b>KEMAMPUAN KERJASAMA</b>						
13	Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan					
14	Saya melakukan pekerjaan dengan benar tanpa harus dilakukan pengawasan					
15	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta					

## Lampiran 4

Hasil Uji Analisis Menggunakan SPSS Versi 26

### Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations															
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.381	.052	.293	.567**	.478*	.533**	.598**	.538**	.429*	.409*	.170	.170	.191	.218	.602**
	Sig. (2-tailed)		.066	.809	.165	.004	.018	.007	.002	.007	.036	.047	.427	.427	.372	.306	.002
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X02	Pearson Correlation	.381	1	.007	.452*	.329	.168	.413*	.336	.353	.371	.217	.211	.211	.158	.337	.505*
	Sig. (2-tailed)	.066		.973	.027	.117	.433	.045	.109	.091	.074	.308	.322	.322	.460	.107	.012
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X03	Pearson Correlation	.052	.007	1	.021	-.117	.109	-.133	-.262	-.183	.069	-.113	.005	.005	-.082	.016	.142
	Sig. (2-tailed)	.809	.973		.921	.586	.612	.536	.217	.391	.748	.600	.982	.982	.702	.941	.509
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X04	Pearson Correlation	.293	.452*	.021	1	.556**	.245	.134	.327	.320	.266	.225	.295	.295	.178	.388	.499*
	Sig. (2-tailed)	.165	.027	.921		.005	.249	.532	.119	.128	.209	.291	.162	.162	.406	.061	.013
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X05	Pearson Correlation	.567**	.329	-.117	.556**	1	.567**	.363	.619**	.464*	.370	.250	.147	.147	.165	.490*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.004	.117	.586	.005		.004	.081	.001	.022	.075	.239	.494	.494	.442	.015	.004
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X06	Pearson Correlation	.478*	.168	.109	.245	.567**	1	.469*	.375	.472*	.710**	.543**	.274	.274	.290	.365	.624**
	Sig. (2-tailed)	.018	.433	.612	.249	.004		.021	.071	.020	.000	.006	.196	.196	.169	.079	.001
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X07	Pearson Correlation	.533**	.413*	-.133	.134	.363	.469*	1	.821**	.766**	.617**	.637**	.578**	.578**	.664**	.614**	.778**

	Sig. (2-tailed)	.007	.045	.536	.532	.081	.021		.000	.000	.001	.001	.003	.003	.000	.001	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X08	Pearson Correlation	.598**	.336	-.262	.327	.619**	.375	.821**	1	.871**	.543**	.626**	.602**	.602**	.653**	.669**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.002	.109	.217	.119	.001	.071	.000		.000	.006	.001	.002	.002	.001	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X09	Pearson Correlation	.538**	.353	-.183	.320	.464*	.472*	.766**	.871**	1	.830**	.842**	.754**	.754**	.768**	.609**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.007	.091	.391	.128	.022	.020	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X10	Pearson Correlation	.429*	.371	.069	.266	.370	.710**	.617**	.543**	.830**	1	.840**	.681**	.681**	.624**	.503*	.846**
	Sig. (2-tailed)	.036	.074	.748	.209	.075	.000	.001	.006	.000		.000	.000	.000	.001	.012	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X11	Pearson Correlation	.409*	.217	-.113	.225	.250	.543**	.637**	.626**	.842**	.840**	1	.745**	.745**	.684**	.472*	.786**
	Sig. (2-tailed)	.047	.308	.600	.291	.239	.006	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.020	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X12	Pearson Correlation	.170	.211	.005	.295	.147	.274	.578**	.602**	.754**	.681**	.745**	1	1.000**	.865**	.699**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.427	.322	.982	.162	.494	.196	.003	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X13	Pearson Correlation	.170	.211	.005	.295	.147	.274	.578**	.602**	.754**	.681**	.745**	1.000**	1	.865**	.699**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.427	.322	.982	.162	.494	.196	.003	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X14	Pearson Correlation	.191	.158	-.082	.178	.165	.290	.664**	.653**	.768**	.624**	.684**	.865**	.865**	1	.662**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.372	.460	.702	.406	.442	.169	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X15	Pearson Correlation	.218	.337	.016	.388	.490*	.365	.614**	.669**	.609**	.503*	.472*	.699**	.699**	.662**	1	.746**









Total	Pearson Correlation	.712**	.617**	.754**	.625**	.667**	.652**	.783**	.392	.829**	.601**	.589**	.624**	.776**	.561**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.000	.058	.000	.002	.002	.001	.000	.004	.000	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	15

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	24	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.709	8.127		2.056	.052
	Motivasi	.498	.122	.656	4.079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.431	.405	3.790

a. Predictors: (Constant), Motivasi

### Distribusi Nilai $t$ tabel Signifikansi 5% Dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	<b>0.404</b>	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081