



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN KEPEGAWAIAN PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:
Muhamad Sugianto
021118145

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
MEI 2023**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN KEPEGAWAIAN PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BOGOR**

Skripsi

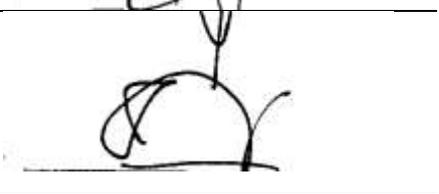
Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

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



Ketua Program Studi
(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 April 2023 dan berakhir tanggal : 07 Juni 2023
Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Muhamad Sugianto
NPM : 021118145
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Ketua Komisi : Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.,MM
Anggota Komisi : Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Pada Dinas Perhubungan Kota Bogor

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

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.,MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM)



Diketahui,

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



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN KEPEGAWAIAN PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BOGOR**

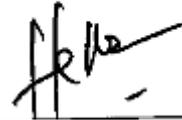
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa, tanggal 27 Juni 2023

Muhamad Sugianto
021118145

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, SE., M.M)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.,MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM)



LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/I/2021

**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Sugianto

NPM : 021118145

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Bagian Kepegawaian Pada Dinas Perhubungan
Kota Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa 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 hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2023



Muhamad Sugianto
021118145

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 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 yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

PRAKATA

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan segala pemilik ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-Nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusun skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, dengan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Pada Dinas Perhubungan Kota Bogor”**

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang terdalam kepada:

1. Bapak Sagito dan Ibu Siti Robiah selaku orang tua kandung, terimakasih atas segala dukungannya, keluarga yang selalu mendoakan, membimbing dan mendampingi tanpa pamrih.
2. Ir. Durachman dan Ibu Nanik Suparni selaku orang tua sambung, terimakasih atas segala dukungan dan doanya.
3. Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan
4. Towaf Totok Irawan, SE, ME, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM, selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Dan kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.,MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi.
7. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Dr. Dewi Taurusyanti, SE.,MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
9. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.

10. Bapak Hakim Sugiharto selaku Direktur CV Lancar Jaya Forklift, terimakasih telah memberikan dukungan dan motivasinya.
11. Bapak Pahmi Sopyan, S.E, selaku Staff Dinas Perhubungan Kota Bogor terimakasih yang telah mengizinkan saya untuk melakukan riset penelitian di Dinas Perhubungan Kota Bogor. Serta Bapak/Ibu Staff Dinas Perhubungan Kota Bogor terimakasih yang telah memberikan dukungan penuh untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik.
12. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Bogor, Mei 2023

Muhamad Sugianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	3
1.2.1. Identifikasi Masalah	3
1.2.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1. Maksud Penelitian	4
1.3.2. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.4.1. Kegunaan Praktis	4
1.4.2. Kegunaan Praktis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.5. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2. Motivasi Kerja	13
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja	14
2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja	19
2.2.4. Indikator Motivasi Kerja	20
2.3. Kinerja Pegawai	21

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	
2.2.3. Penilaian Kinerja Pegawai.....	
2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai	21
2.3.5. Dasar Hukum Pelaksanaan Kinerja Pegawai.....	26
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2. Kerangka Pemikiran	32
2.5. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	36
3.2.1. Objek	36
3.2.2. Unit Analisis	36
3.2.3. Lokasi Penelitian	36
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	37
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	37
3.3.2. Sumber Data Penelitian	37
3.4. Operasional Variabel	37
3.5. Metode Penarikan Sampel	38
3.6. Metode Pengumpulan Data	38
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Sejarah Umum Perusahaan	44
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Bogor.....	44
4.1.2 Visi dan Misi	44
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Bogor.....	45
4.2. Profil Responden.....	45
4.3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	47
4.4. Analisis Data	48
4.4.1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	48
4.4.2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	58
4.5. Pengujian Hipotesis.....	59
4.5.1. Analisis Regresi Sederhana	59
4.5.2. Uji t.....	59
4.5.3. Uji Determinasi.....	60
4.6. Pembahasan.....	61
4.6.1. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor	61
4.6.1. Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor	62
4.6.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor	64
BAB V SIMPULAN	
5.1. Simpulan	65
5.2. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Bogor Tahun 2020-2021	3
Tabel 1.2	Prasurvey Motivasi Kerja Pegawai Bagian Kepegawaian.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Operasional Variabel	36
Tabel 3.2	Skala Likert Kinerja Pegawai	37
Tabel 3.3	Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas	39
Tabel 4.1	Klasifikasi Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)	47
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)	48
Tabel 4.6.	Puas atas gaji yang diberikan Instansi 48	
Tabel 4.7.	Pemberian gaji dapat memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.....	49
Tabel 4.8.	Pemberian gaji yang dilakukan Instansi secara adil sesuai dengan hasil kerja.....	49
Tabel 4.9.	Atasan selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja yang baik.....	50
Tabel 4.10.	Atasan memperhatikan dan memberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik	51
Tabel 4.11.	Atasan selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak.....	51
Tabel 4.12.	Menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan.....	52
Tabel 4.13	Menjalin hubungan antara sesama rekan kerja dengan saling mendukung	53
Tabel 4.14.	Selalu dipuji atas hasil kerja yang baik	53
Tabel 4.15.	Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja.....	54
Tabel 4.16.	Ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasa	55
Tabel 4.17.	Prestasi yang dicapai saat ini sudah sangat memuaskan	55
Tabel 4.18.	Prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.....	56
Tabel 4.19	Total Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Motivasi Kerja	57
Tabel 4.20	Hasil Penilaian Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.21	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	59

Tabel 4.22 Hasil Uji t.....	60
-----------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	32
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Bogor	45
Gambar 4.2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan (Indrayanti, 2017). Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak bisa lepas dari faktor pegawai. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga organisasi harus memperhatikan setiap bagian dari program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Khususnya pada instansi pemerintahan yang sedang penulis teliti, yaitu Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Bogor. Sebagai konsekuensi dari laju pertumbuhan perekonomian dikawasan perkotaan mengakibatkan peningkatan aktivitas kegiatan masyarakat, yang berarti adanya peningkatan permintaan kebutuhan akan jasa transportasi. Dalam mengantisipasi permintaan terhadap pelayanan jasa transportasi diperlukan keseimbangan di dalam penyediaan sarana dan prasana lalu lintas. Namun demikian, menjaga keseimbangan tersebut sangatlah sulit untuk dilakukan, karena masalah yang dihadapi hampir semua kota di Indonesia termasuk Kota Bogor adalah kemacetan, kesemerawutan, polusi dan tingginya kecelakaan lalu lintas sebagai akibat tidak terciptanya keseimbangan.

Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk instansi pemerintahan yang harus segera diketahui penyebabnya. Menurut Suryoadi (2017) Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi pemerintahan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja secara keseluruhan akan meningkat. Namun kinerja pegawai di dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif.

Dalam pencapaian tujuan instansi maka diharapkan kinerja pegawai bagian kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai bagian kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor mengalami pasang surut. Di masa Pandemi ini, kinerja pegawai bagian kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor mengalami penurunan. Adapun penilaian kinerja pegawai yang tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2020-2021 yang telah dilaksanakan pada bagian kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pimpinan dan Pegawai Tahun 2020-2021

Tahun	Nilai SKP	Nilai Prestasi Kerja	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama
2020	85.0655	83.6771	84.0524	81.1084	81.0301	83.4152	81.6125
2021	108.105	86.9677	82.0884	93.16	86.4332	81.5241	86.8913
Δ	23.0394	3.2906	1.9640	12.0516	5.4031	1.8911	5.2789
Δ	0.23039	0.0329	0.0196	0.1205	0.5403	0.0189	0.0528
	23%	3%	2%	12%	5%	2%	5%

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bogor, Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 1.1 Rekapitulasi hasil penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) tahun 2020-2021 mengalami kenaikan sebesar 23%. Termasuk dalam semua penilaian perilaku kerja mengalami kenaikan yang meliputi penilaian. Nilai prestasi kerja sebesar 3%, Orientasi pelayanan mengalami penurunan sebesar 2%, Integritas sebesar 12%, Komitmen sebesar 5%, Disiplin pegawai mengalami penurunan menjadi 2%, Kerjasama sebesar 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai terdapat indikator yang mengalami penurunan yaitu orientasi pelayanan dan disiplin kerja pegawai. Maka dari itu, tugas atasan untuk memotivasi dan memberikan pembinaan kepada pegawainya agar lebih mampu meningkatkan kualitas kinerja agar dapat memperoleh penilaian kinerja yang jauh lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di lapangan pegawai bagian kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor masih terlihat bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungannya hingga menyebabkan pekerjaan yang sama harus diproses lagi dari awal.
2. Pegawai kurang terampil dalam bekerja, hal itu terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya disiplin waktu dalam melaksanakan tugas, di mana tidak sesuainya alokasi waktu yang tersedia dengan waktu yang digunakan terhadap peraturan yang berlaku dalam proses pekerjaan.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk mempengaruhi kinerja pegawai

adalah motivasi kerja. Setiap pimpinan perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Minimnya motivasi di pegawai bagian kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor menyebabkan lambatnya dalam bekerja, banyaknya absensi pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai diduga ada kaitannya dengan motivasi kerja yang diperlihatkan pegawai. Berdasarkan observasi yang dilakukan di bagian kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor menunjukkan fenomena sebagai berikut:

1. Kurang adanya ketekunan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kadangkala pegawai terburu-buru dan ceroboh yang mengakibatkan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Ada sebagian pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang malas-malasan untuk bekerja dan suka menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan baik.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diserahkan atasan kepadanya serta tidak berani menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan kepada 30 pegawai mengenai motivasi kerja pegawai yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Prasurvey Motivasi Kerja Pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %
Kebutuhan Fisiologis					
1	Bonus kerja yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	12	70,6%	18	91,4%
2	Bekerja agar dapat hidup layak	13	76,5%	17	84,3%
Kebutuhan akan rasa aman					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	20	98,2%	10	58,6%
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman dan nyaman	15	88,2%	15	88,2%
Kebutuhan Sosial					
5	Terjalin hubungan baik antar pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja,	13	76,5%	17	84,3%
6	Suasana kerja yang menyenangkan	14	82,4%	16	78,6%
Kebutuhan Penghargaan					

7	Selalu diberikan penghargaan apa yang telah dicapai pegawai	12	70,6%	18	91,4%
8	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	13	76,5%	17	84,3%
Kebutuhan Aktualisasi diri					
9	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja	11	64,7%	19	93,7%
10	Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif	10	58,6%	20	98,2%

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2022

Tabel pra survey diatas, menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai menurun, hanya pada pertanyaan tersedianya jaminan kesehatan dalam bekerja, mayoritas pegawai menjawab iya yaitu sebanyak 20 pegawai, dari daftar pertanyaan yang dicantumkan sebagian besar pegawai banyak yang menjawab tidak. Pada pertanyaan pertama, 18 pegawai menyatakan bahwa bonus kerja yang dapat pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pada pertanyaan Terjalin hubungan baik antar pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja sebagian besar pegawai menjawab “tidak” sebanyak 17 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan tidak terjalin dengan baik, Komunikasi kepemimpinan yang baik akan memastikan tiap anggota organisasi bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Pada pertanyaan diberikan penghargaan apa yang telah dicapai pegawai, 18 pegawai menjawab “tidak”. Pada pertanyaan pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja, 19 pegawai menjawab “tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan pegawai tidak bisa ditingkatkan. Padahal seorang pemimpin memberikan kesempatan luas kepada yang bersangkutan untuk menumbuhkan dan mengembangkan efektivitas kepemimpinannya melalui berbagai kegiatan pendidikan dan latihan kepemimpinan.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan instansi. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengidentifikasi masalah mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor yaitu :

1. Hasil kinerja pegawai pada dinas perhubungan mengalami penurunan pada indikator orientasi pelayanan dan disiplin.
2. Tingkat motivasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota bogor mengalami penurunan.
3. Hasil observasi menunjukkan kinerja pegawai pada dinas perhubungan kurang maksimal.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengajukan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana Motivasi pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor?
2. Bagaimana Kinerja pegawai pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor?
3. Bagaimana pelaksanaan motivasi pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor?
4. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pegawai pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor?
5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota 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 terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan ditentukan dalam penelitian ini adalah untuk :

- 1) Mengetahui motivasi kerja pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor
- 2) Memberikan gambaran mengenai Kinerja pegawai pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor
- 3) Menjelaskan pelaksanaan memotivasi kerja di Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor

- 4) Menjelaskan pelaksanaan penilaian kinerja di Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor
- 5) Menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi pada dinas perhubungan, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas motivasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan.

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 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan tercapai. Dalam suatu organisasi manusia sebagai pelaku, perencana, dan penentu untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang digunakan perusahaan begitu canggih. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli :

Menurut Sutrisno (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Menurut Widodo (2015), Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Nawawi (2015), Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah manusia atau tenaga kerja yang bekerja di lingkungan organisasi memiliki akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Serta memiliki kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individunya. Dengan begitu sumber daya manusia memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Karena itu Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau pegawai di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Dessler (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan. kesehatan, keamanan, dan masalah

keadilan.

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek”manusia”atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut David dan David (2017) *Human resource management is the process of obtaining training, appraisal, employee compensation, work relations, occupational health and safety as well as work justice issues* (Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan pelatihan, penilaian, kompensasi karyawan, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta masalah keadilan kerja.

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 individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

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

Menurut Edison et al. (2017), Menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan menuju organisasi. Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala yang besar.

Berdasarkan beberapa definisi yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu untuk menentukan kebijakan dan dalam praktiknya MSDM memiliki proses mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pelatihan, pengkoordinasian, pemeliharaan dan pemberian kompensasi, serta menjaga hubungan kerja untuk mencapai tujuan sumber daya manusia baik secara individu maupun organisasi. Dengan itu manajemen sumber daya manusia mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan memfokuskan peranan seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan atau organisasi dengan efektif dan efisien dalam mencapai pengoptimalan tujuan untuk memudahkan terwujudnya apa yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan dibidang sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan

- kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organization*)
Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*)
 3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
 4. Pengendalian (*Controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan 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.
 6. Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
 7. Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan .
 8. Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan.
 9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meingkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
 10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terperinci dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
 11. Pemberhentian (*Separation*)
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Larasati (2018), Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum yang meliputi yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga)
 - b. Pengorganisasian (mengorganisasi semua tenaga kerja)
 - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
 - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan (proses penarikan, seleksi, orientasi, dan penempatan)
 - b. Pengembangan (proses pendidikan dan pelatihan)
 - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
 - d. Pengintegrasian (kegiatan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
 - e. Pemeliharaan (kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan)
 - f. Kedisiplinan (merupakan penerapan disiplin karyawan)
 - g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan karena sebab tertentu)

Lain halnya dengan Mangkunegara (2017), terdapat 6 (Enam) fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*Job Orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*Training and Development*)
 - b. Pengembangan (*Karier*)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 - Keuntungan (*Benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*Services*)
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Disiplin kerja

- d. Partisipasi kerja
- 5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
- 6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :
 - Pemberhentian karyawan

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian, dan pemisahan, dengan itu perusahaan akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan langsung dengan pegawai di dalam perusahaan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Menurut Cushway (2016), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk 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.

Sedangkan menurut Larasati (2018), Tujuan umum manajemen sumber daya

manusia adalah mengoptimalkan produktifitas semua pekerja dalam sebuah organisasi, 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Operasional

Tujuan operasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2017), bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 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.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah tujuan sosial yaitu agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, dan tujuan individual yaitu dari setiap anggota organisasi atau perusahaan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Serta bertindak memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia. Dalam hal ini tujuan sumber daya manusia juga untuk memberikan kontribusi dan kebijakan yang produktif bagi tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

2.1.5. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting, karena merupakan inti dari manajemen itu sendiri, Menurut Larasati (2018) Peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan (*job description*), (*job specification*), (*job requirement*), dan (*job evaluation*).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man in te right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasikan pelaksanaan K3.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan
10. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang.
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
12. Memonitor UU perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis,
13. Memonitor perkembangan serikat buruh.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016), Peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.
2. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
3. Melaksanakan pendidikan, latihan, penilaian prestasi karyawan.
4. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
6. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
7. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
8. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
9. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
10. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis

bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat penting sehingga seringkali MSDM disebut sebagai kompetensi inti dalam organisasi. Sebagai inti, peran MSDM adalah menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai, menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang. Memperkirakan keadaan perekonomian, Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis. Dengan itu peran MSDM untuk menjaga kelangsungan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan terus berkembang.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

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 didalam 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). Motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2018).

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 mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut (Priansa, 2017).

Robbins dan Counter (2016) menyatakan bahwa : *“Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs* (Motivasi adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Sejalan dengan pendapat tersebut).

Santrock (2017) *Motivation is the process of the spirit, the direction and the*

persistence of behavior someone (Motivasi adalah proses semangat, arah dan bertahannya tingkah laku seseorang).

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-Teori Motivasi Kerja

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

1. Teori Kreitner dan Kinicki

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh Mc Gregor 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 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 :

- a. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- b. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
- c. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.

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 sesuatu 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 Priansa (2017) mengemukakan teori-teori motivasi sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Thry*)

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori Kebutuhan Berprestasi

Menurut Mc Clelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:

- a. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
- b. Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
- c. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.

3. Teori Motivasi Douglas 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.

4. Teori Ikatan Imbalan dengan prestasi

Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah: persepsi seseorang mengenai diri sendiri; Harga diri; Harapan pribadi; Kebutuhan; Kepuasan kerja; prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan; Kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat kerja; situasi lingkungan pada

umumnya; sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

5. Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum kerja, maka motivator intrinsik akan menurun.

6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

7. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

8. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E= *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi)

R= *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)

G= *Growth* (Kebutuhan akan pertumbuhan)

9. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

10. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan dikenal dengan model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

11. Teori Pencapaian Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi

d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Menurut Fahmi (2016) teori motivasi sebagai berikut:

1) 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 kekuasaan
- c. Kebutuhan akan afiliasi

2) Teori Herzberg

a. *Motivation factors*

Pada motivasi ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh.

b. *Hygiene factors*

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

3) 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. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian motivasi yaitu:

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

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen, Hasibuan (2016) mengemukakan sebagai berikut:

1. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan

karyawan.

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

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan (2016) antara lain:

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

Menurut Sunyoto (2017) tujuan motivasi antara lain:

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

Berdasarkan uraian diatas, 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.

2.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2017), 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. Harapan pribadi
3. Harga diri
4. Kepuasan kerja
5. Keinginan

6. Kebutuhan
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor Ekstrinsik:

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

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Sutrisno (2017) antara lain sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari Sedarmayanti (2017) yaitu antara lain:

1. Gaji (*salary*).

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

2. Supervisi

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

3. Hubungan kerja.

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

4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

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

5. Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas

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

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Marwansyah (2016), Menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hamali (2016), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. According to Mathis and Jackson (2017) *performance is basically what employees do or don't do* (kinerja pada dasarnya adalah apa dilakukan atau tidak dilakukan pegawai).

Menurut Edison (2017), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat (*profit oriented*) dan (*non profit oriented*) yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Fahmi (2016) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh pegawai di suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Simamora (2016) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pencapaian kinerja pegawai atau prestasi kinerja berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai merupakan hasil dari tanggung jawab pegawai selama satu periode tertentu. Karena dalam suatu organisasi kinerja pegawai dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang bersifat (*profit oriented*) dan (*non profit oriented*), yang ditetapkan sebagai tujuan bersama.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) :

1. Kemampuan dan Keahlian
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan Kerja
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi Kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan
Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja
Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja
Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja
11. Loyalitas
Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen
Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
13. Disiplin Kerja
Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Hal ini didukung menurut Widodo (2015) sebagai berikut :

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

pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dari pendapat para ahli mengenai faktor-faktor tersebut peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor keahlian, pengetahuan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kepribadian, motivasi kerja, rancangan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, faktor kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, sikap mental, kondisi fisik, pegawai dan salah satunya faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan pegawai dalam mencapai prestasi kerja.

2.2.3. Penilaian Kinerja Pegawai

Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah *perform appraisal*, yang disebut juga penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, dan sebagainya. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kuantitas, kualitas, sikap dan kendala pegawai, serta penilaian sangat penting guna pencapaian target organisasi atau perusahaan sehingga mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017), penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Meningkatkan Prestasi Kerja
Dengan adanya penilaian kinerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi
Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan

keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat ahli mengenai penilaian kinerja tersebut peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya juga sebagai proses untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka dan penilaian kinerja sangat berguna untuk mengetahui tingkatan prestasi kerja pegawai, kesempatan kerja yang adil, perkembangan, promosi, demosi, penyesuaian kompensasi, menilai proses seleksi, dan mendiagnosis kesalahan pekerjaan seorang pegawai.

2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016), penilaian dan pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu :

1. Hubungan antar karyawan

Pegawai yang mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam organisasi memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai di organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

3. Penekanan biaya

Suatu organisasi sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

4. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

5. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan pegawainya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

6. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

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

Lain halnya 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 disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah 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 permunculan gagasan atau yang melibatkan permunculan gagasan.

Dari pendapat para ahli mengenai indikator-indikator tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pegawai yang baik adalah pegawai yang memenuhi kriteria indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Selain itu, pegawai yang ideal adalah yang mampu melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Penilaian menggunakan indikator kinerja pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan para pegawai.

2.3.5. Dasar Hukum Pelaksanaan Kinerja Pegawai

Menurut Martief (2020), Dasar hukum pelaksanaan Kinerja Pegawai untuk pelaksanaan kinerja pegawai, terdapat sejumlah dasar hukum. Beberapa diantaranya adalah :

- a) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- b) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- c) Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- d) Peraturan Kepala BKN No. 1 Tahun 2013 tentang ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- e) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 14/PRT/M/2011 tentang pedoman Pelaksanaan Kegiatan Kementerian Pekerjaan Umum yang Merupakan Kewenangan Pemerintah dan Dilaksanakan Sendiri.
- f) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 4/PRT/M/2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum.
- g) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- h) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor: 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan tata Kerja Unit Pelaksana Teknis

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

- i) Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 240/KPTS/M/2015 tentang Penetapan Satuan Kerja di Lingkungan Kementerian PUPR.

Seiring dengan perubahan organisasi dan perubahan kebijakan terkait dengan penilaian kinerja maka pada tahun 2019 telah diterbitkan beberapa peraturan sebagai acuan dalam penyelenggaraan kinerja pegawai di Kementerian PUPR yakni :

- a) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 03/PRT/M/2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- b) Peraturan Menteri No. 05/PRT/M/2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- c) Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- d) Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 07/SE/M/2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Sesuai Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memiliki visi untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, melayani dan sejahtera, dikatakan bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Sistem merit yang dimaksud tersebut memiliki ciri-ciri :

- a) Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif; Menerapkan prinsip fairness dalam semua urusan manajemen kepegawaian;
 - b) Penggajian, reward and punishment berbasis kinerja; Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik;
 - c) Manajemen SDM secara efektif dan efisien;
 - d) Melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena; serta
 - e) Adanya lembaga Independen yang menjaga pelaksanaan sistem merit.
- Peraturan pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS serta untuk mewujudkan sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntable, partisipatif, dan transparan.

Sebagai penanggung jawab pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian (BPSDM) mewujudkan amanat undang-undang dengan membangun sistem manajemen SDM berikut fasilitas pendukungnya seperti aplikasi-aplikasi yang memungkinkan memonitor dan menilai kinerja pegawai.

Penekanan pada tingkatan kinerja aparatur ini sesuai dengan acuan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 mengenai penilaian prestasi kerja PNS. Pembinaan SDM aparatur negara sekarang ini dengan pengutamaan pada capaian kinerja PNS yang tertuang dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian terhadap Perilaku kerja PNS. Tahun 2019 dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS maka dilakukan penyempurnaan manajemen kinerja di kementerian PUPR sesuai dengan peraturan yang berlaku. Agar penilaian kinerja bisa berjalan dengan target.

2.3.6. Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Berbagai metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja karyawan ataupun anggota, namun setiap metode memiliki indikator yang berbeda dan memiliki kecenderungan terhadap satu sisi. Secara garis besar metode penilaian pekerjaan dapat diklasifikasikan menjadi 3, yaitu; “Penilaian Mengacu pada Norma”, “Penilaian Standar Absolut”, dan “Penilaian Berdasarkan Output”.

1. Metode Penilaian Mengacu pada Norma

Metode ini merupakan metode yang paling sederhana karena penilaiannya secara keseluruhan didasarkan pada kinerja yang terbaik. Penilaian dilakukan secara tunggal dan secara subjektif. Ada beberapa metode penilaian yang termasuk dalam kelompok metode ini, antara lain :

a. Metode Ranking

Metode Ranking merupakan suatu metode penilaian kinerja yang berdasarkan urutan dari yang terbaik hingga yang terendah yang disusun secara keseluruhan. Metode ini terdiri dari 2 macam, yaitu; Metode Ranking langsung: Metode ini cocok diterapkan pada perusahaan yang memiliki skala kecil karena dalam perusahaan besar akan sulit jika harus mengurutkan peringkat satu persatu dari sekian banyak karyawan dengan metode ini.

Metode Ranking Alternatif: Metode ini hampir sama dengan metode ranking langsung, namun dalam metode ini, penyusunan terbagi menjadi 2 bagian yaitu kinerja terbaik dan kinerja terburuk. Penyusunan dilakukan secara kelompok bukan satu persatu lagi, bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, maka ia berada di peringkat atas pada bagian kinerja terbaik, namun untuk karyawan yang kinerjanya buruk, maka ia berada di peringkat bawah pada bagian kinerja terburuk.

b. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison*)

Dalam metode ini digunakan untuk perusahaan yang memiliki pegawai/karyawan yang sedikit. Metode ini membandingkan individu dengan individu lain, urutan peringkat dapat diperoleh dari berapa kali seseorang terpilih menjadi yang terbaik dari pasangannya.

c. Distribusi Paksaan (*forced distribution*)

Istilah distribusi paksaan menggambarkan format penilaian dimana penilai dipaksa mendistribusikan karyawan yang dinilai kepada beberapa kategori kinerja. Metode ini digunakan apabila sulit untuk mengurutkan peringkat

masing masing karyawan karena ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang sama (Sinambela, 2017).

2. Penilaian Standar Absolut

Dalam menilai kinerja para pegawai/karyawan, metode ini menggunakan standar absolute, yaitu dengan cara mengevaluasi pegawai dengan mengkaitkan dan mempertimbangkan beberapa faktor tertentu. Yang termasuk dalam metode penilaian Standar absolut antara lain:

a. Skala Grafik

Metode ini mulai diperkenalkan pada tahun 1920-an. Pada metode ini, penilai menentukan dimensi kinerja yang akan dinilai. Penilaian dilakukan pada beberapa faktor yang meliputi yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, kepribadian, kehadiran, loyalitas, kesetiaan, inisiatif, dll.

b. Metode Kejadian Kejadian Kritis (*critical incident*)

Kejadian kritis merupakan kondisi dimana seorang manajer/supervisor/pimpinan melakukan pencatatan terhadap setiap tindakan keseharian karyawan yang memberikan dampak positif maupun negatif secara signifikan terhadap efektivitas sebuah bagian/departemen sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kinerja seorang karyawan. Misalnya mengenai inisiatif, kehadiran, kepribadian, kerjasama, dll.

c. Skala Penilaian Berdasarkan Perilaku (*Behavioraly Anchored Rating Scales*)

Metode ini merupakan penggabungan antara metode pendekatan kejadian kritis dengan skala grafik. Dari penggabungan dua metode ini menghasilkan penilaian yang lebih efisien baik bagi karyawan maupun manajer. Bagi karyawan yaitu lebih mudah untuk pedoman memperbaiki kinerjanya, sedang untuk manajer untuk lebih mudah memberikan umpan balik (Indrayani, 2018).

3. Metode Penilaian Berdasarkan Output

Penilaian kinerja pada metode ini lebih mengacu pada hasil pekerjaan namun tidak mengabaikan analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian kinerja. Ada 4 jenis dalam metode ini, antara lain:

a. *Management by Objective* (MBO)

Penilai pada metode ini adalah orang-orang yang berpengalaman dan berkinerja tinggi yang dapat mengembangkan strategi mereka sendiri. Cara kerja dari metode ini adalah bagaimana suatu sasaran dapat tercapai dengan mengurangi ambiguitas dan juga hambatan yang mungkin dapat menghalangi tercapainya sasaran.

b. Pendekatan Standar Kinerja (*Work Standard*)

Metode ini mengacu pada kinerja karyawan, yakni membandingkan antara kinerja setiap karyawan dengan standar kinerja yang diharapkan. Metode ini lebih menekan pada pengujian kinerja dari masing-masing karyawan.

c. Pendekatan Indeks Langsung

Pendekatan ini mengukur kinerja dengan kriteria impersonal obyektif, seperti produktivitas, absensi dan keluar- masuknya karyawan. Ukuran-ukuran itu juga dapat dipecah menjadi ukuran kuantitas yang dihasilkan dalam suatu waktu

tertentu

d. Catatan Prestasi

Metode ini dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri dari pakar yang memiliki kompetensi pada bidang yang dinilai untuk menilai kinerja para profesional (Indrayani, 2018).

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sri Wayati Ningsi, Lina Mahardiana, Risnawati. 2017 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Matikulore Kota Palu	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	Motivasi ; <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan akan Eksistensi (existence needs) • Kebutuhan akan hubungan (related needs) • Kebutuhan akan pertumbuhan (growth) Disiplin Kerja : <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Waktu • Disiplin Moral • Disiplin administrative Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas hasil kerja • Kualitas hasil kerja • Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 	Menggunakan pendekatan kuantitatif	1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor kelurahan di wilayah kecamatan Matikulore Kota Palu. 2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor kelurahan di wilayah kecamatan Matikulore Kota Palu. 3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor kelurahan Matikulore Kota Palu.
2	Mawar sari Fakhatul	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi 	Motivasi :	Penelitian ini merupakan	1. Motivasi dan disiplin kerja jika

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Musruroh. 2018 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang tengah kota Magelang.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Daya pendorong atasan • Membentuk keterampilan • Membentuk keahlian Disiplin Kerja <ul style="list-style-type: none"> • Sikap • Norma • Tanggungjawab Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> • Ketetapan penyelesaian tugas • Kesesuaian jam kerja • Kerja sama antar pegawai 	penelitian survey menggunakan metode pendekatan kuantitatif	di uji secara bersama-sama atau serempak terhadap kinerja pegawai di kecamatan magelang tengah kota magelang 2. Secara statistik motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di kecamatan magelang tengah kota magelang 3. Secara statistik disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di kecamatan magelang tengah kota magelang
3	Fidyah yuli ernawati, Siti Rochmah. 2019 Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial kabupaten Kendal)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin kerja • Kinerja pegawai 	Motivasi : <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisik • Kebutuhan rasa aman dan keselamatan • Kebutuhan sosial • Kebutuhan akan penghargaan Disiplin kerja : <ul style="list-style-type: none"> • Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya • Mengerjakan pekerjaan dengan baik • Mematuhi semua peraturan dan norma yang ada Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerja 	Menggunakan explanatory research dan menggunakan analisis data linier	1. Interpretasi dari persamaan regresi berganda, yakni: <ol style="list-style-type: none"> a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai sebesar 37,785. b) Jika terjadi penambahan atau kenaikan tingkat motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,334. c) Jika terjadi penambahan atau kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas pekerja • Kemampuan kerja sama 		<p>kinerja pegawai akan naik sebesar 0,625.</p> <p>2. Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,334 tanda + (positif) pada variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila usaha memotivasi kerja ditingkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.</p> <p>3. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,625 tanda + (positif) pada variabel kedisiplinan kerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila disiplin kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai disiplin.</p>
4	Raka kumarawati, Gede suparta, Suyatna Yasa 2017 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	<p>Motivasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Prestasi • Kebutuhan Afiliasi • Kebutuhan kekuasaan <p>Disiplin Kerja :</p>	Pendekatan kualitatif menggunakan analisis data deskriptif	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar		<ul style="list-style-type: none"> • Memenuhi tuntutan yang ada • Taat aturan yang berlaku di organisasi Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas pekerja • Kualitas pekerja 		disiplin daerah kota Denpasar 3. Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin sekretariat daerah kota Denpasar 4. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja sekretariat daerah kota Denpasar
5	Debby Endayani Safitri, Gandhi Sutjahjo. 2020 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin Kerja • Kinerja Pegawai 	Motivasi : <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan akan Eksistensi (existence needs) • Kebutuhan akan hubungan (related needs) • Kebutuhan akan pertumbuhan (growth) Disiplin Kerja : <ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Waktu kerja • Melakukan peraturan pegawai Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas 	Menggunakan metode teknik sampling jenuh dan menggunakan explanatory reserch	1. Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil 2. Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil 3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2.4.1. Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi seseorang. Merihot (dalam Marliani, 2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari Sedarmayanti (2017) yaitu antara lain:

1. Gaji (*salary*).
Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat..
2. Supervisi
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.
3. Hubungan kerja.
Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.
4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)
Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.
5. Keberhasilan (*achievement*).
Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya (Siagian, 2017).

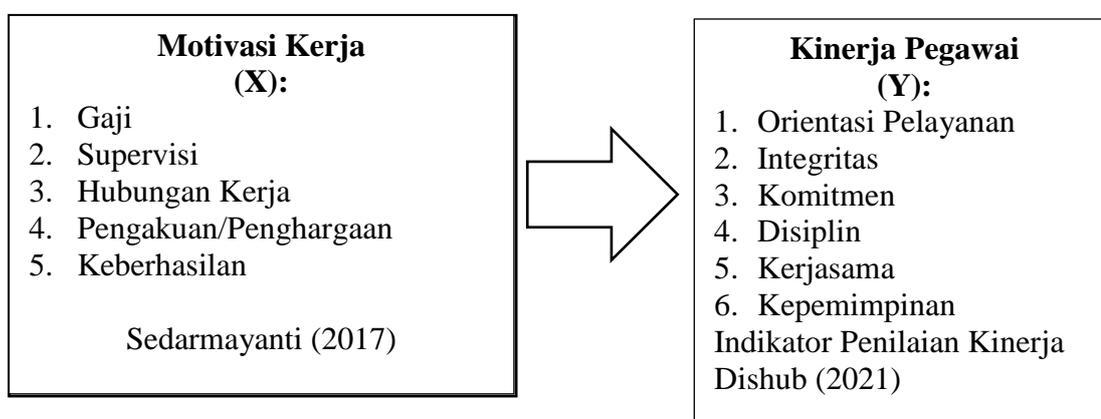
Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Menurut Marwansyah (2016), Menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Menurut Kasmir (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Orientasi Pelayanan, 2) Integritas, 3) Komitmen, 4) Disiplin, 5) Kerjasama, 6) Kepemimpinan.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja. Dalam suatu organisasi motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila motivasi kerja yang kurang baik dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan dalam mengerjakan pekerjaannya. Melalui faktor ini diketahui peneliti mengetahui penyebab yang mempengaruhi kinerja

pegawai dalam bekerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi kerja akan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan menghasilkan kerja yang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wayati ningi, Lina Mahardiana, Risnawati (2017), Mawar Sari, Fatkhatul Musruroh (2018), Fidyah Yuli Ernawati, Siti Rochmah (2019), Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017), Debby Endayani Safitri, Gandhi Sutjahjo (2020). Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Motivasi (*Independent*) dan Kinerja (*Dependent*).

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang diteliti yaitu variabel X dan variabel Y.



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian *explanatory survey* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan-hubungan antara variabel X dan Y atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian *explanatory survey* bertujuan menguji suatu teori dan hipotesis atau menolak teori dan hipotesis tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek

Menurut Sugiyono (2017), Objek penelitian adalah salah satu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi, objek penelitian merupakan variabel penelitian yang terdapat dalam tema/judul penelitian atau juga variabel-variabel yang akan di uji pada penelitian ini. Objek penelitian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yaitu motivasi kerja (X), serta variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah analisis berupa *individual* (perorangan). *Analisis individual* maksudnya adalah sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari responden setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu/orang yang dimaksud adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor sebanyak

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di Dinas Perhubungan Kota Bogor yang berada di Jl. Raya Tajur No. 54, RT. 01/RW.04, Pakuan, Kec. Bogor Sel., Kota Bogor, Jawa Barat 16134, Indonesia.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif.

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Kota Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan kepustakaan mengenai variabel independent (X) motivasi kerja dan variabel dependent (Y) Kinerja pegawai.
2. Data Kuantitatif, data yang didapatkan mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka. Data kuantitatif yaitu data hasil kuesioner motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari divisi analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.
2. Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber, arsip instansi serta literatur dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis, terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel dalam penelitian ke dalam dua kelompok, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja	1. Gaji	Puas atas gaji yang diberikan	Ordinal
		Pemberian gaji dapat memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	Ordinal
		Pemberian gaji secara adil sesuai dengan hasil kerja	Ordinal
	2. Supervisi	Atasan selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja yang baik	Ordinal
		Atasan memperhatikan dan memberikan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik	Ordinal
		Atasan selalu membantu dan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	
		memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak		
	3. Hubungan Kerja	Menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan	Ordinal	
		Menjalin hubungan antara sesama rekan kerja dengan saling mendukung	Ordinal	
	4. Pengakuan/Penghargaan	Selalu dipuji atas hasil kerja yang baik	Ordinal	
		Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja	Ordinal	
		Ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan	Ordinal	
	5. Keberhasilan	Prestasi yang dicapai saat ini sudah sangat memuaskan	Ordinal	
		Prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.	Ordinal	
	Kinerja Pegawai	1. Orientasi Pelayanan	Penilaian berdasarkan indikator yang ditentukan Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bogor	Ordinal
		2. Integritas		
3. Komitmen				
4. Disiplin				
5. Kerjasama				
6. Kepemimpinan				

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini pegawai bagian kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bogor yang berjumlah 21 pegawai. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2018) Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai bagian kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bogor yang berjumlah 21 orang .

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun pengumpulan data primer dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis. Dimana peneliti membagikan kuesioner kepada para pegawai yang bersangkutan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, data yang masuk akan diolah kemudian dilakukan pengukuran data dengan pembobotan. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai sebagai bahan penelitian. Dalam hal ini data kuesioner menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Data primer yang diambil adalah data motivasi kerja.

2. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Studi kepustakaan berupa dokumen-dokumen atau literatur-literatur dari buku, internet, surat kabar, jurnal dan lain sebagainya.

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

Data yang diperoleh dari responden adalah data kualitatif, kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif, maka ditentukan skor yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala Likert

Variabel Motivasi Kerja		Variabel Kinerja Pegawai	
Pilihan	Skala	Pilihan	Skala
Sangat Setuju	5	Selalu	5
Setuju	4	Sering	4
Kurang Setuju	3	Kadang-kadang	3
Tidak Setuju	2	Pernah	2
Sangat Tidak Setuju	1	Tidak Pernah	1

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut:

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks kompensasi dan motivasi kerja dan kinerja pegawai untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya.

3.7.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas pertanyaan dilakukan untuk mengetahui hasil penelitian yang valid dan reliabel, maka diperlukan instrument yang valid dan reliable. Instrumen ini menggunakan tata cara *scoring* berbentuk skala kontinum sehingga penentuan validitasnya menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson. Pada tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$, yang mana butir pernyataan dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dan butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} .

Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total (Arikunto, 2018)

3.7.1. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika pada saat digunakan untuk mengukur beberapa kali dan hasilnya sama atau relatif sama. Formula yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai alat ukur adalah koefisien Alfa dari *Cronbach* yang menghitung nilai varian yang sah atau valid. Instrumen akan dinilai reliable jika memiliki koefisien $\geq 0,7$.

Adapun rumus yang digunakan yaitu:

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

Dimana:

K = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varian total (Sugiyono, 2018)

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Analisis data dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat di balik semua

data tersebut, mengelompokannya, meringkasnya menjadi suatu yang kompak dan mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Adapun analisis kuantitatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji T dan uji statistik F untuk menguji kebaikan model.

2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah teknik ketergantungan. Variabel akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018) Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruh (bergantung) pada lebih dari satu variabel independen Pengujian dilakukan dengan persamaan regresi linier berganda, dengan rumus (Sugiyono, 2018:188)

$$\hat{Y} = a + X + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X = Variabel motivasi kerja

3. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Nilai T_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 24.0 for windows. Nilai T_{hitung} selanjutnya akan dibandingkan dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$)

Kriteria pengambilan keputusan :

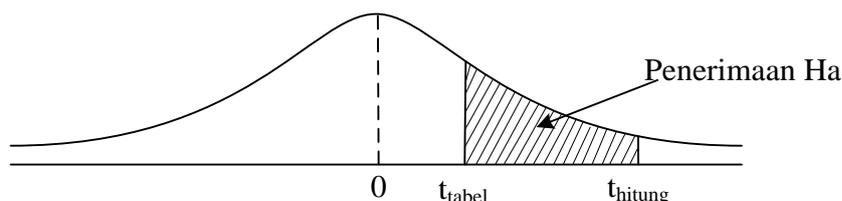
H_0 diterima jika $T_{hitung} < T_{tabel}$

H_a diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$

Adapun rumus uji t sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 3.1.
Kurva Uji Hipotesis

4. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) akan menunjukkan besarnya kontribusi sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat. Koefisien Determinan berkisar antara nol sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Dimana :

KD: Koefisien Determinasi

R : Nilai Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2018:183)

5. Pembacaan Tabel Hasil Analisis

Dalam menentukan hasil analisis tingkat kinerja, digunakan interval kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Analisis Tingkat Kinerja

No	Tingkat Kinerja	Rentang
1	Sangat Baik	91 – 100
2	Baik	71-90
3	Cukup Baik	61-70
4	Rendah	50-60
5	Sangat Buruk	< 50

Sumber: Sugiyono (2018)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Bogor

Pada masa pendudukan Inggris dengan gubernur jendralnya Thomas Raffles cukup berjasa dalam mengembangkan kota Bogor, dimana Istana Bogor direnovasi dan sebagian tanahnya dijadikan Kebun Raya (botanical garden) , beliau juga mempekerjakan seorang planner yang bernama Carsens yang menata Bogor sebagai Tempat Peristirahatan (Buitenzoorg), pada masa setelah kemerdekaan, pemerintahan di Kota Bogor namanya berubah menjadi Kota Besar Bogor yang dibentuk berdasarkan Undang-undang No.16 Th.1950. selanjutnya pada Th.1957 nama pemerintahan berubah menjadi Kota Praja Bogor , sesuai dengan Undang-undang No. 1 Th. 1957, kemudian dengan Undang-undang No. 18 Th. 1965. dan Undang-undang No. 5 Th. 1974 berubah kembali menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bogor . dan diberlakukannya Undang-undang No. 22 Th 1999 , Kotamadya Tingkat II Bogor dirubah menjadi Kota Bogor.

Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan , pada tahun 1945-1949 Termasuk Pada bagian kementerian dengan istilah Jawatan Angkutan yang mempunyai tugas melakukan pembinaan angkutan darat dan angkutan sungai kemudian berubah menjadi Angkutan Lalu Lintas Jalan.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 22 Th 1990 tentang penyerahan sebgaiian urusan-urusan Pemerintah dalam bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kepada Pemerintah Tingkat II serta keputusan Menteri Dalam Negeri No. 61 Th. 1993 Tentang pedoman Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lalu Lintas Jalan Daerah Tingkat II , maka dengan terbitnya Peraturan Daerah Kotamadya Bogor No. 7 Th. 1996 terbentuklah Dinas Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan (DLLAJ) Kotamadya Bogor . Dan selanjutnya telah beberapa kali terjadi perubahan nomenklatur yaitu ;

1. Dinas Lalu Lintas Jalan (yang merupakan gabungan antara DLLAJ dan Dinas Binamarga) , berdasarkan perda No. 13 Th. 2004 tentang Organisasi Perangkat Daerah,
2. Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Bogor , Berdasarkan Perda No. 13 Th. 2008 tentang struktur Organisasi Perangkat Daerah Kota Bogor,
3. Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kota Bogor sampai saat ini, berdasarkan perda No. 03 Th. 2010 Tentang Organisasi perangkat Daerah.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi dan Misi

Pembenahan transportasi telah menjadi salah satu prioritas pembangunan di Kota Bogor (dari 4 prioritas diluar Kebersihan, Penanganan Pedagang Kaki Lima dan Kemiskinan). Sistem transportasi yang dikembangkan harus mampu menjawab masalah peningkatan mobilitas penduduk, baik di dalam kota maupun dari dan ke luar kota sebagai konsekuensi Kota Bogor menjadi bagian kawasan aglomerasi perkotaan Jabodetabek.

Pemerintah Kota Bogor mengedepankan prinsip pengembangan transportasi perkotaan yang berkelanjutan (sustainable urban transport), yakni membalik arah kecenderungan orang menggunakan kendaraan pribadi menjadi pengguna angkutan umum dan hal tersebut mengandung konsekuensi dalam implementasi kebijakan yakni

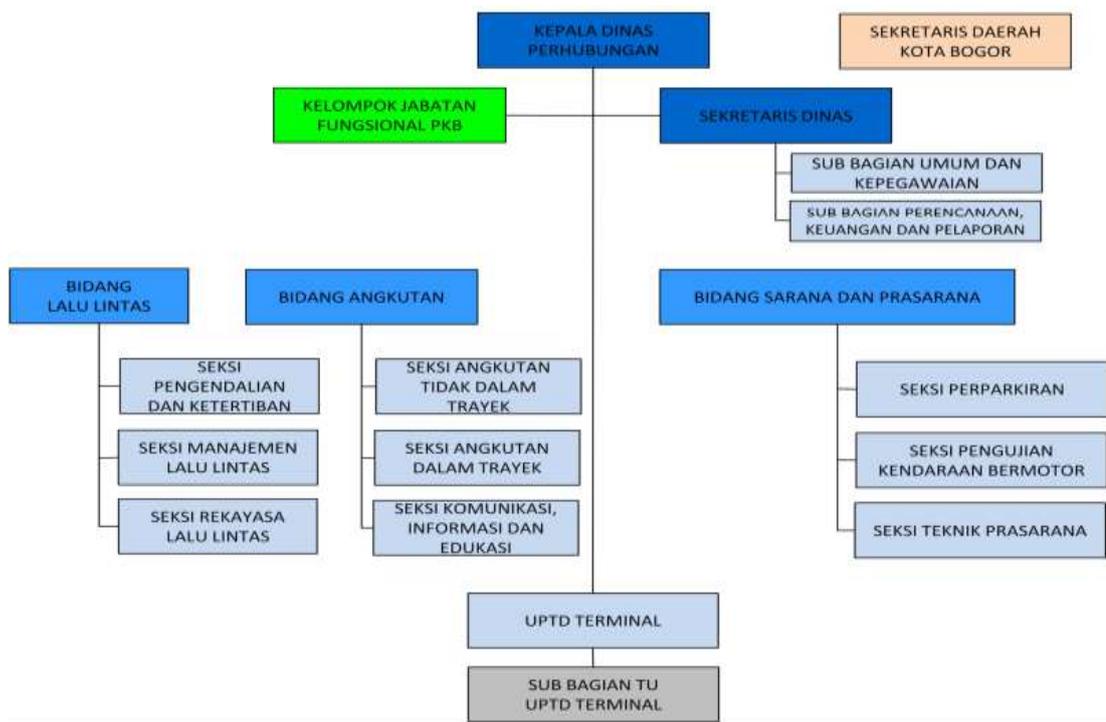
dengan mengembangkan angkutan umum massal, pejalan kaki dan pesepeda yang terintegrasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Kota Bogor menetapkan

Visi :

“Terwujudnya Sistem Transportasi Kota Bogor yang Berkelanjutan, Berkualitas, dan Berwawasan Lingkungan”

4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Bogor



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Bogor

4.2. Profil Responden

Hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden dan setelah melakukan penelitian. Penelitian kuantitatif ini dilakukan berdasarkan uji kuesioner yang dibagikan kepada 21 responden. Adapun responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Bagian Kepegawaian. Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden pegawai

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Klasifikasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	14	67
Perempuan	7	33
Jumlah	21	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.1 dapat dilihat mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan uraian di atas jumlah responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau 67 persen, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang atau 33 persen.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	2	10
20-30 Tahun	6	29
31-41 Tahun	9	43
Lebih dari 41 Tahun	4	19
Jumlah	21	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah rentang usia 31-41 Tahun adalah sebanyak 11 orang (52%), tidak ada responden usia kurang dari 20 tahun, kemudian untuk responden usia 20-30 tahun sebanyak 4 orang (19%). Untuk responden usia lebih dari 41 tahun sebanyak 6 orang (29%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata pegawai bagian kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bogor pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 31-41 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	0	0
SMA	4	19
Strata 1 (S.1)	14	67
Strata 2 (S.2)	3	14
Jumlah	21	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden dengan pendidikan terakhir terbanyak yaitu Strata 1 (S.1) sebanyak 14 orang (67%), kemudian untuk responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 4 orang (19%), sedangkan untuk jumlah responden dengan tingkat pendidikan Strata 2 (S.2) sebanyak 3 orang (14%), tidak responden dengan pendidikan SMP. Jadi, dapat diketahui bahwa rata –

rata pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor pada penelitian ini, mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S.1).

4.3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas pertanyaan dilakukan untuk mengetahui hasil penelitian yang valid dan reliabel, maka diperlukan instrument yang valid dan reliable. Instrumen ini menggunakan tata cara *scoring* berbentuk skala kontinum sehingga penentuan validitasnya menggunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson. Pada tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$, yang mana butir pernyataan dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dan butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Hasil uji validitas variabel motivasi kerja pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Butir/Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.553	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.521	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.641	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.679	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.589	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.810	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.601	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.677	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.578	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.658	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0.644	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0.765	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan 13	0.711	0,456	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan hasil nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% dengan uji dua sisi $n = 21$, maka r_{tabel} dapat ditentukan dari $df = n-2 = 21-2 = 19$. Nilai r_{tabel} dari 19 adalah sebesar 0.456. Berdasarkan nilai analisis tersebut terdiri dari 13 pernyataan dapat dinyatakan semua butir pernyataan valid. Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	13

Sumber: Data yang diolah dari hasil penelitian, 2023

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,882, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena $0,882 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut reliabel.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Untuk pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan lima indikator antara lain:

1. Gaji

- a. Puas atas gaji yang diberikan Instansi.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.6. Puas atas gaji yang diberikan Instansi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	14	6
Kurang Setuju	3	1	5	3
Setuju	4	8	38	32
Sangat Setuju	5	9	43	45
Total		21	100	86

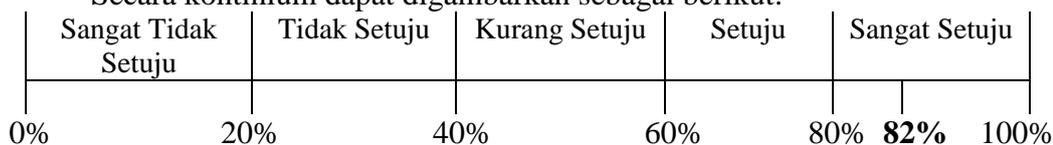
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{86}{5 \times 21} \times 100\% = 82\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan puas atas gaji yang diberikan Instansi menunjukkan 82%, artinya responden sangat puas atas gaji yang diberikan Instansi.

- b. Pemberian gaji dapat memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.7. Pemberian gaji dapat memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	10	6
Setuju	4	13	62	52
Sangat Setuju	5	6	29	30
Total		21	100	88

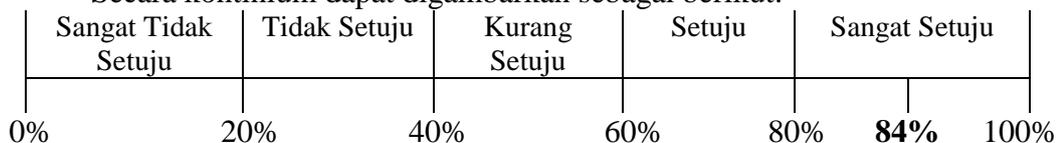
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{88}{5 \times 21} \times 100\% = 84\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan pemberian gaji dapat memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik menunjukkan 84% artinya responden sangat setuju bahwa pemberian gaji dapat memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

- c. Pemberian gaji yang dilakukan Instansi secara adil sesuai dengan hasil kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.8. Pemberian gaji yang dilakukan Instansi secara adil sesuai dengan hasil kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	14	9
Setuju	4	12	57	48
Sangat Setuju	5	6	29	30
Total		21	100	87

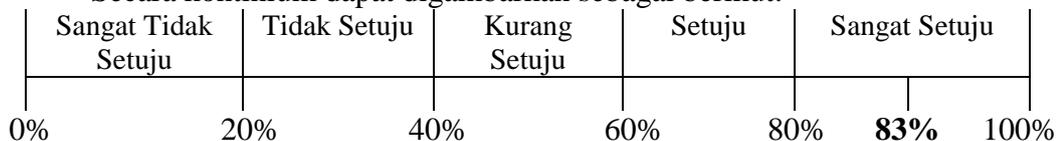
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{87}{5 \times 21} \times 100\% = 83\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Pemberian gaji yang dilakukan Instansi secara adil sesuai dengan hasil kerja menunjukkan 83% artinya responden sangat setuju bahwa pemberian gaji yang dilakukan Instansi secara adil sesuai dengan hasil kerja.

2. Supervisi

- a. Atasan selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja yang baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.9. Atasan selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja yang baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	10	6
Setuju	4	7	33	28
Sangat Setuju	5	12	57	60
Total		21	100	94

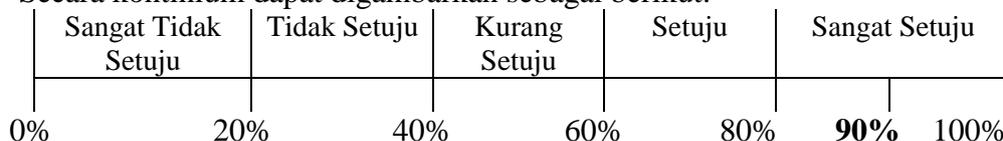
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{94}{5 \times 21} \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan atasan selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja yang baik menunjukkan 90%, artinya responden sangat setuju bahwa Atasan selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja yang baik.

- b. Atasan memperhatikan dan memberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.10. Atasan memperhatikan dan memberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	14	9
Setuju	4	7	33	28
Sangat Setuju	5	11	52	55
Total		21	100	92

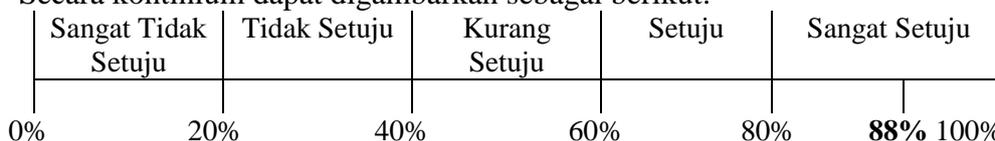
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{92}{5 \times 21} \times 100\% = 88\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Atasan memperhatikan dan memberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik menunjukkan 88%, artinya responden sangat setuju Atasan memperhatikan dan memberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik

- c. Atasan selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.11. Atasan selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	10	6
Setuju	4	7	33	28
Sangat Setuju	5	12	57	60
Total		21	100	94

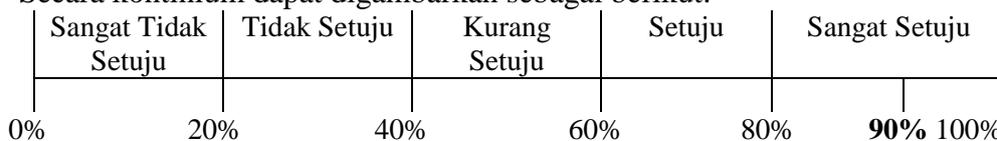
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{94}{5 \times 21} \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Atasan selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak menunjukkan 90% atau memiliki penilaian pada sangat setuju, artinya responden menilai bahwa Atasan selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak.

3. Hubungan Kerja

- a. Menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.12. Menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	4	19	12
Setuju	4	9	43	36
Sangat Setuju	5	8	38	40
Total		21	100	88

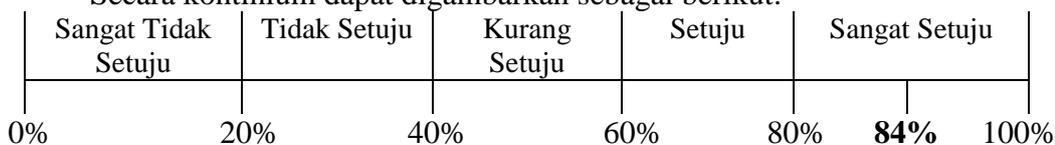
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{88}{5 \times 21} \times 100\% = 84\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan menunjukkan 84%, artinya responden sangat setuju menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan.

- b. Menjalin hubungan antara sesama rekan kerja dengan saling mendukung.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.13 Menjalin hubungan antara sesama rekan kerja dengan saling mendukung

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Setuju	4	10	48	40
Sangat Setuju	5	11	52	55
Total		21	100	95

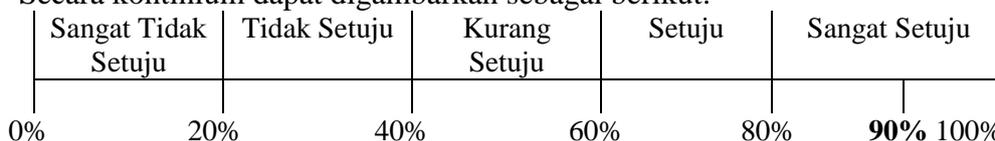
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{95}{5 \times 21} \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan menjalin hubungan antara sesama rekan kerja dengan saling mendukung menunjukkan 90%, artinya responden sangat setuju bahwa seorang pegawai harus menjalin hubungan antara sesama rekan kerja dengan saling mendukung.

4. Pengakuan/Penghargaan

- a. Selalu dipuji atas hasil kerja yang baik.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.14. Selalu dipuji atas hasil kerja yang baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	3	14	9
Setuju	4	9	43	36
Sangat Setuju	5	9	43	45
Total		21	100	90

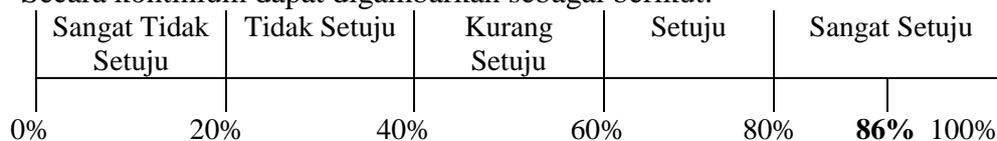
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{90}{5 \times 21} \times 100\% = 86\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Selalu dipuji atas hasil kerja yang baik menunjukkan 86%, artinya responden sangat setuju bahwa selalu dipuji atas hasil kerja yang baik.

- b. Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.15. Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	2	10	6
Setuju	4	14	67	56
Sangat Setuju	5	5	24	25
Total		21	100	87

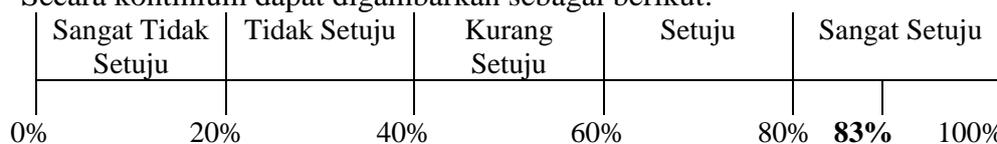
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{87}{5 \times 21} \times 100\% = 83\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja menunjukkan 83%, artinya responden sangat setuju Atasan memperhatikan dan memberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik

- c. Ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.16. Ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	5	3
Setuju	4	9	43	36
Sangat Setuju	5	11	52	55
Total		21	100	94

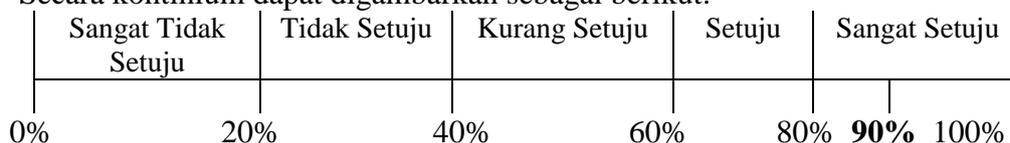
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{94}{5 \times 21} \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan menunjukkan 90% atau memiliki penilaian pada sangat setuju, artinya responden menilai bahwa Ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan

5. Keberhasilan

- a. Prestasi yang dicapai saat ini sudah sangat memuaskan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.17. Prestasi yang dicapai saat ini sudah sangat memuaskan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Setuju	4	14	67	56
Sangat Setuju	5	7	33	35
Total		21	100	91

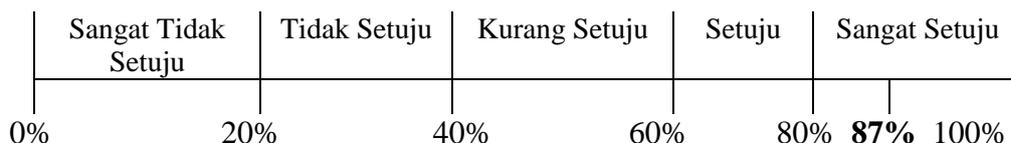
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{91}{5 \times 21} \times 100\% = 87\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Prestasi yang dicapai saat ini sudah sangat memuaskan menunjukkan 87%, artinya responden sangat setuju bahwa Prestasi yang dicapai saat ini sudah sangat memuaskan.

- b. Prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.18. Prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	1	5	3
Setuju	4	12	57	48
Sangat Setuju	5	8	38	40
Total		21	100	91

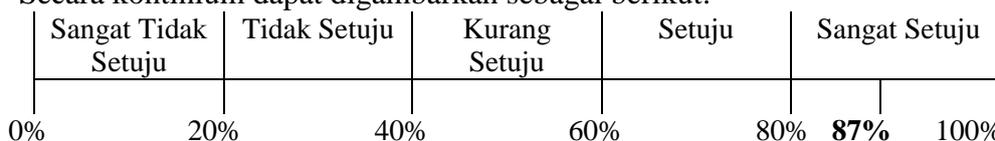
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{91}{5 \times 21} \times 100\% = 87\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan menunjukkan 87%, artinya responden sangat setuju prestasi yang dicapai pegawai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan

Adapun ringkasan hasil kuesioner motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.19
Total Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Motivasi Kerja

Instrumen Pertanyaan	Total Skor	Rata-rata Skor
Gaji		
1. Saya puas atas gaji yang diberikan Instansi	82%	83%
2. Pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	84%	
3. Pemberian gaji yang dilakukan Instansi secara adil sesuai dengan hasil kerja	83%	
Supervisi		
4. Atasan selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja yang baik	90%	89%
5. Atasan memperhatikan dan memberikan arahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik	88%	
6. Atasan selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak	90%	
Hubungan Kerja		
7. Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan	84%	87%
8. Saya menjalin hubungan antara sesama rekan kerja dengan saling mendukung	90%	
Pengakuan/Penghargaan		
9. Selalu dipuji atas hasil kerja yang baik	86%	86%
10. Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja	83%	
11. Ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan	90%	
Keberhasilan		
12. Prestasi yang dicapai saat ini sudah sangat memuaskan	87%	87%
13. Prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.	87%	
Rata-rata		86%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel motivasi kerja, total skor rata-rata dari 5 indikator tersebut setelah dihitung skor rata-rata adalah 86%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor bagian Kepegawaian berada pada kategori sangat tinggi. Nilai terendah pada variabel motivasi kerja pada indikator gaji pada pernyataan puas atas gaji yang diberikan Instansi. Hal ini berarti bahwa gaji pegawai itu penting agar tujuan organisasi tercapai.

Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik juga kinerja karyawan. Seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tertujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka

ia akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*.

Dengan demikian, pegawai bagian kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor yang tinggi motivasinya dan memiliki *ability* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seorang karyawan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dari motivasi yang menyebutkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan termasuk pada aspek individual. Dengan kata lain teori ini menyatakan bahwa motivasi dan kinerja berhubungan.

4.4.2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Untuk pengukuran variabel kinerja pegawai digunakan data hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja pegawai

Tabel 4.20 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

No	Nama	Kategori					Nilai Prestasi Kerja
		Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	
1	PU_102	75	85	85	85	75	81
2	PU_103	65	70	75	75	70	71
3	PU_104	80	85	85	75	85	82
4	PU_105	75	75	75	75	80	76
5	PU_106	75	70	80	85	85	79
6	PU_107	80	85	80	85	75	81
7	PU_108	80	80	85	80	80	81
8	PU_109	85	80	80	80	75	80
9	PU_110	70	75	85	80	85	79
10	PU_111	85	80	80	85	80	82
11	PU_112	80	85	85	80	80	82
12	PU_113	60	80	80	85	85	78
13	PU_114	65	75	85	70	75	74
14	PU_115	70	75	80	75	80	76
15	PU_116	75	80	80	85	80	80
16	PU_117	75	85	80	80	85	81
17	PU_118	70	70	90	85	80	79
18	PU_119	75	80	85	80	85	81
19	PU_120	80	85	80	85	80	82
20	PU_121	85	85	85	80	85	84
21	PU_122	80	75	85	85	75	80
Rata-rata							79

Dari data Tabel 4.20, terlihat rata rata tingkat kinerja pegawai adalah 79 yang

berarti rata-rata tingkat kinerja berada pada tingkat baik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai pemberian *rewards*. Pemberian *rewards* harus yang membuat pegawai termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pemberian *rewards* kepada karyawan berupa insentif yang lebih besar bagi pegawai yang berprestasi, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.824	7.627		6.926	.000
	Motivasi_Kerja	.476	.136	.626	3.503	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 52.824 + 0.476X + e$$

Nilai 0.476 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja, jadi $X_1 = 0.476$ yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.476 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai konstanta (a) adalah 52.824 artinya jika variabel motivasi kerja nilainya 0 maka kinerja pegawai nilainya positif, yaitu 52.824.

4.5.2. Uji t

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05, jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat

diterima atau ditolak dan apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis secara parsial (Uji t).

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
- $H_a (\rho > 0)$: Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat

Nilai t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ ($21 - 2 = 19$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar $= 2,093$

Tabel 4.22 Hasil Uji t

Coefficients^a

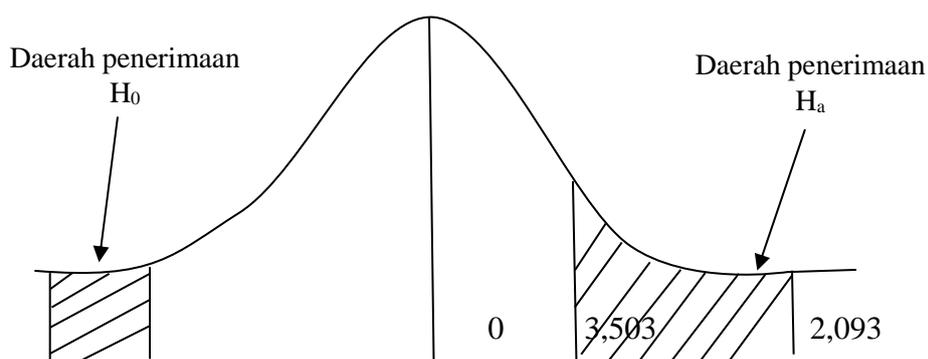
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.824	7.627		6.926	.000
	Motivasi_Kerja	.476	.136	.626	3.503	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Outpus SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,503 > 2,093$), dengan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



Gambar 4.2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.3. Uji Determinasi

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi

adalah antara 0 dan 1. Semakin hasilnya mendekati 1 maka semakin baik regresi karena mampu menjelaskan data dan aktualnya, semakin mendekati 0 maka mempunyai regresi yang kurang baik. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.360	2.44689

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Sumber : Outpus SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 39,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 39,2%, sedangkan sisanya sebesar 60,8% (100%-39,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor

Hasil rata rata tingkat motivasi kerja adalah 86% yang berarti rata-rata tingkat motivasi berada pada tingkat sangat tinggi. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Beberapa metode motivasi pegawai yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Bogor adalah :

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Metode langsung yang diberikan yaitu dengan memberikan pujian kepada pegawai yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pujian tersebut diberikan kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan giat dalam bekerja, datang dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.

2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung yang diberikan yaitu dengan memberikan fasilitas kantor yang baik guna menunjang kelancaran kinerja pegawai. Seperti kondisi ruang kerja yang nyaman dan bersih. Serta fasilitas kantor yang lengkap.

Selain itu, agar motivasi meningkat, Dinas Perhubungan Kota Bogor memberikan motivasi berupa:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan jabatan, prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan dan tanggung jawab. Untuk memotivasi para pegawai maka Dinas Perhubungan Kota Bogor memberikan gaji sesuai dengan pendidikan terakhir setiap pegawai. dan

pengupahan pekerja dibayarkan setiap akhir bulan.

2. Jaminan sosial tenaga kerja
Dinas Perhubungan Kota bogor mengikut sertakan seluruh pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Diharapkan dapat digunakan oleh pegawai jika dibutuhkan dalam keadaan mendesak
3. Tunjangan Hari Raya (THR)
Dinas Perhubungan Kota Bogor memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja sebesar 1 bulan upah bagi pekerja yang telah bekerja 12 bulan secara berturut-turut.
4. Fasilitas kerja dan ruang kerja
Pemberian fasilitas yang memadai diharapkan dapat meningkatkan kinerja Dinas Perhubungan Kota Bogor dalam bekerja, serta kenyamanan ruang kerja yang dilengkapi dengan AC serta penerangan lampu yang cukup.

4.6.2. Pelaksanaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Kinerja instansi yang dicerminkan oleh kinerja pegawai karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya dan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sistem penilaiannya yang ada di Dinas Perhubungan Kota Bogor yaitu yang pertama sistem yang dilihat dari hasil kerjanya atau perkerjaannya, yang kedua kedisiplinan serta tata tertib maupun aturan-aturan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Bogor ini. Ada beberapa hal yang mesti dijadikan pondasi Dinas Perhubungan Kota Bogor bagi setiap pegawai untuk bisa menciptakan kinerja yang maksimal. Pimpinan mengetahui betul bagaimana teknik pengerjaan, harus mengetahui betul bagaimana kendala-kendala yang dihadapi, harus turun langsung ke lapangan, tujuannya agar menciptakan hubungan baik antar pimpinan dengan karyawan, harus bisa memahami bagaimana tingkat kesulitan dari setiap proses, harus bisa menemukan teknik agar produktivitas bisa berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan ada yang perbulan, yaitu setiap akhir bulan dievaluasi termasuk kepada penilaian tetap dan rutin setiap bulannya. Terus ada yang pertahun, dievaluasi kinerja pegawai setiap akhir tahun. .

Adapun aspek yang dinilai kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Bogor yaitu sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan diartikan sebagai cakupan aktivitas instansi yang didesain untuk menciptakan dan memberikan pelayanan prima. Orientasi pelayanan merupakan

pilihan strategik Dinas Perhubungan Kota Bogor untuk menyelenggarakan pelayanan prima. Instansi yang berorientasi pelayanan akan memberikan manfaat psikologis bagi pegawainya berupa semangat tim (*esprit de corps*) dan komitmen terhadap organisasi. Semangat tim menjadi penting karena efektivitas dan kinerja organisasi ditentukan oleh kerja sama tim. Sementara itu, produktivitas dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh komitmen.

2. Integritas

Integritas adalah gambaran diri dalam suatu organisasi/instansi yang tampak dari perilaku dan tindakan antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari. Pegawai yang memiliki integritas akan berpikir terlebih dahulu sebelum berbicara sehingga perilaku dan tindakannya sesuai apa yang diucapkan. Integritas adalah salah satu atribut terpenting/ kunci yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Integritas juga berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan, nilai, metode, ukuran, prinsip, ekspektasi, dan berbagai hal yang dihasilkan. Pegawai yang berintegritas adalah seseorang yang memiliki pribadi yang jujur dan karakter yang kuat.

3. Komitmen

Komitmen pegawai merupakan keterikatan yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya sendiri. Dengan adanya keterikatan terhadap sesuatu, baik itu berupa pekerjaan, amanah, kegiatan, ataupun janji, komitmen bisa dimaknai sebagai sebuah bentuk tanggung jawab. Dalam konteks pekerjaan, komitmen kerja pegawai dapat diartikan sebagai keterikatan perilaku mereka terhadap instansi. Pegawai membuktikannya melalui loyalitas dalam mencapai tujuan instansi, menyamakan visi serta misi, serta nilai-nilai instansi. Loyalitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor terhadap instansi dapat tercapai karena masing-masing pihak percaya satu sama lain dan juga ada tujuan serta ekspektasi yang selaras.

4. Disiplin

Disiplin merupakan sikap pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor bagian Kepegawaian, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor sebagian besar sudah mematuhi peraturan termasuk absensi, kedisiplinan dan sebagainya.

5. Kerjasama

Kerja sama merupakan suatu usaha bersama sesama pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor bagian kepegawaian untuk mencapai tujuan bersama.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sifat yang diterapkan seorang pimpinan yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi pegawai untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama.

4.6.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai sig untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor adalah $0,002 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.503 > 2.093$. Jadi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Bogor.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Kasmir (2016) bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung berkinerja dengan lebih baik dibanding dengan pegawai yang memiliki motivasi yang rendah. Keberadaan motivasi pada setiap pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik pada organisasi tempatnya bekerja. Ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diantaranya menyukai tantangan dalam pekerjaan, bertanggungjawab atas pekerjaannya, selalu berusaha untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja melebihi target yang ditetapkan, memiliki inisiatif, menghargai kesempatan mendapat promosi jabatan dan memperoleh pendidikan serta pelatihan (Wulandari, 2020).

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para pegawai mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para pegawai agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan instansi ke depan. Pegawai akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Suharto dan Yamit, 2017)

Hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Wulandari (2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Pada Dinas Perhubungan Kota Bogor”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Pada Dinas Perhubungan Kota Bogor diketahui total skor rata-rata dari 5 indikator tersebut rata adalah 86%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bogor bagian Kepegawaian berada pada kategori sangat tinggi. Nilai terendah pada variabel motivasi kerja pada indikator gaji pada pernyataan puas atas gaji yang diberikan Instansi. Hal ini berarti bahwa gaji pegawai itu penting agar tujuan organisasi tercapai.
2. Kinerja pegawai dengan nilai rata-rata adalah 79 yang berarti rata-rata tingkat kinerja berada pada tingkat baik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Pada Dinas Perhubungan Kota Bogor. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai sig untuk pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,002 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,503 > 2,093$. Jadi motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Kepegawaian Pada Dinas Perhubungan Kota Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi pimpinan Bagian Kepegawaian Pada Dinas Perhubungan Kota Bogor, diantaranya:

1. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja karyawan pada kategori sangat tinggi. Namun dari kelima indikator terdapat pernyataan yang paling rendah motivasi kerjanya yakni pada indikator gaji pada pernyataan puas atas gaji yang diberikan Instansi. Hal ini berarti bahwa gaji pegawai itu penting agar tujuan organisasi tercapai.
2. Dalam penelitian ini variabel motivasi hanya mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 39,2%. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menambah jumlah variabel independent sehingga dapat menambah wawasan tentang variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Anoraga, P. (2017). *Psikologi Kinerja*, Jakarta : RinekaCipta
- Arikunto. S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Cushway. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Gramedi
- Danang, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- David, Fred R. dan David, Forest R. (2017). *Strategic Management concepts and cases A Competitive Advantage Approach*. Sixtennth Edition. England. Pearson Education Limited
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Edison, E, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Edy, S, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi. I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrayanti, K. A., et.,al. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 17 : 9–10
- Indrayani, H. (2018). *Manajemen SDM Terintegrasi*. Pekanbaru: Suska Press
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Kumarawati, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75 Available Online at <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret> DOI: 10.22225/jj.4.2.224.63-75
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marliani L, S Tantan. (2017). *100 Questions & Answer Hipertensi*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Marliani, R. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, R & Jackson, J. (2017). *Human Resource Management*, 13th ed. USA: South Western Cengage Learning
- Nawawi, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nings, S.W.. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 3, No. 1, Januari 2017, 069-078 ISSN : 2443-3578 (On Line)/ISSN : 2443-1850 (Print)*
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Robbins, S P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Jakarta: Erlangga.
- Safitri, D.E. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Dimensi*, Vol. 9, NO. 1 : 178-185 Maret 2020 ISSN: 2085-9996
- Sari, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 02 No. 02, Oktober 2018. e-ISSN: 2614-4220/ | ISSN: 2222-3333 |
- Sedarmayanti, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil* cetakan kelima. Refika. Bandung: Aditama,
- Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P, (2017). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama*. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Sugiyono, (2017). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung:

Alfabeta

- Suharto, Ibnu Biat dan Yamit. (2017). Pengaruh Sistem Penggajian, Kinerja dan Senioritas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pertamina UP IV Cilacap. *SINERGI, Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7, No. 2, hal. 53-67. ISSN: 1410-9018
- Suryadi, E., dkk. (2017). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Widodo, E.S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Winardi, J. (2016), *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wulandari. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2, Desember 2020 P-ISSN: 2685-5526

Lampiran 2

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	58
2	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	53
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63
4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	49
5	2	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	53
6	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	59
7	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	57
8	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	57
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
10	2	4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	53
11	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	58
12	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
13	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	53
14	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	55
15	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	59
16	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	60
17	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	54
18	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	60
19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	61
20	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	60
21	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	56

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
NOMINATIF PPKPNS TAHUN 2020
Unit Kerja : Dinas Perhubungan Kota Bogor

No	Nama	Kategori					Nilai Prestasi Kerja
		Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	
1	PU_102	75	85	85	85	75	81
2	PU_103	65	70	75	75	70	71
3	PU_104	80	85	85	75	85	82
4	PU_105	75	75	75	75	80	76
5	PU_106	75	70	80	85	85	79
6	PU_107	80	85	80	85	75	81
7	PU_108	80	80	85	80	80	81
8	PU_109	85	80	80	80	75	80
9	PU_110	70	75	85	80	85	79
10	PU_111	85	80	80	85	80	82
11	PU_112	80	85	85	80	80	82
12	PU_113	60	80	80	85	85	78
13	PU_114	65	75	85	70	75	74
14	PU_115	70	75	80	75	80	76
15	PU_116	75	80	80	85	80	80
16	PU_117	75	85	80	80	85	81
17	PU_118	70	70	90	85	80	79
18	PU_119	75	80	85	80	85	81
19	PU_120	80	85	80	85	80	82
20	PU_121	85	85	85	80	85	84
21	PU_122	80	75	85	85	75	80

Bogor, Februari 2021
Dinas Perhubungan Kota Bogor
K E P A L A

H. EKO PRABOWO, A.P.M.Si
NIP. 19750507 199501 1 001

DOKUMENTASI PENELITIAN

