



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN BOJONG GEDE**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Mohammad Fajrulfallah Ansori

021120073

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JULI 2024



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN BOJONG GEDE**

Proposal Penelitian

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D)

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN BOJONG GEDE**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

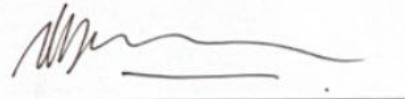
Pada hari Senin tanggal 22 Juli 2024

Mohammad Fajrulfallah Ansori

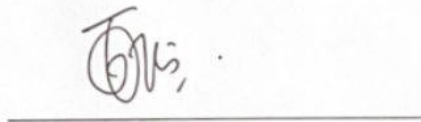
021120073

Menyetujui,

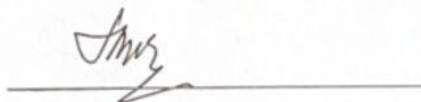
Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika S.E., M.Si)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Tutus Rully, S.E., M.M)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Fajrulfallah Ansori

NPM : 021120073

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bojong Gede

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini. Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 22 Juli 2024



Fajrulfallah Ansori

021120073

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024 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 Universitas Pakuan.

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

*) Tahun 2024

ABSTRAK

Mohammad Fajrulfallah Ansori, 021120073. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bojong Gede. Dibawah bimbingan: Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M dan Dr. Tutus Rully, S.E., M.M. 2024.

Keberhasilan kinerja organisasi berawal dari keberhasilan kinerja pegawai. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojong Gede. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di instansi pemerintah yang berada di Kecamatan Bojong Gede. Objek penelitian dalam kajian ini adalah motivasi kerja (X) yang mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, serta kinerja karyawan (Y) yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojong Gede. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen di instansi pemerintah di Kecamatan Bojong Gede dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja yang relevan, manajemen dapat merancang kebijakan dan program yang dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan secara signifikan. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor motivasi kerja yang lebih spesifik dan strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di konteks yang berbeda.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kinerja Organisasi

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bojong gede”**. Dalam penulisan Proposal Penelitian ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan Proposal Penelitian ini.

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pakuan. Terelesaikanya Proposal Penelitian, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terkait. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih kepada yang tercinta kedua orang tua saya yaitu Bapak Sugiyatmin., S.H dan Ibu Yuliani yang selalu berjuang dengan tiada hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta untuk kehidupan penulis, memotivasi, memberikan doa, dukungan penuh dan menjadi penyemangat hingga penulis mampu menyelesaikan proposal penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H Didik Notosudjono, M. Sc. Selaku rector Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan S.E., ME., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM, selaku wakil Dekan1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM. CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan .
6. Ibu Dr.Tutus Rully, S.E., M.M Selaku Asisten Pordi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.Sekaligus Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan Proposal Penelitian ini.
7. Ibu Dr.Dewi Taurusyanti, S.E.,MM Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan masukan pada penyusunan Proposal Penelitian ini.
8. Seluruh Dosen, staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mempelancar dalam pembuatan Proposal Penelitian penelitian.

9. Muhammad Rafi, Noris Abdurrahman, Aldy Rizki, Muhammad Humaedi, Zarhan Febry Adam, Reza Andika Pratama. Terimakasih telah berkontribusi banyak dalam kehidupan penulis. Yang selalu membantu, menemani, memberi semangat, mendengarkan keluh kesah dan menyemangati penulis dalam hal apapun.
10. Seluruh pengurus Himpunan Manajemen Angkatan 20 serta seluruh pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa & Badan Legislatif Mahasiswa FEB-Unpak Angkatan 20 yang selalu memberikan kenangan indah dan pengalaman selama kuliah bagi penulis.
11. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2020 manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Dini Damayanti, terima kasih telah menjadi bagian perjalanan hidup saya, berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun doa kepada saya. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang di lalui.
13. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini serta mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan proposal penelitian ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Proposal Penelitian ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi, maupun penulisannya. Oleh karena itu penulis berharap semoga Proposal Penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, 22 Juli 2024

Moh.Fajrulfallah
Ansori

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.1 Perumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Motivasi Kerja	16
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.2.2 Tujuan Motivasi	17
2.2.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	22
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.3.2 Teori Penilaian Kinerja	24
2.3.3 Metode Penilaian Kinerja.....	25
2.3.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27

2.3.5	Indikator Kinerja Pegawai	29
2.4	Penelitian Sebelumnya	32
2.5	Kerangka Pemikiran	36
2.6	Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Jenis Penelitian	38
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	38
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	38
3.3.1	Jenis Data Penelitian	38
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	39
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	39
3.5	Metode Penarikan Sample.....	40
3.6	Metode Pengumpulan Data	41
3.7	Uji Kualitas.....	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	Metode Analisis Data	47
3.8.1	MSI (<i>Method of Successive Interval</i>).....	47
3.8.2	Analisis Deskriptif	47
3.8.3	Analisis Kuantitatif	48
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	48
3.8.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	49
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi	49
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Regresi	50
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		51
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
4.1.1	Sejarah Singkat Kecamatan Bojong Gede	51
4.1.2	Visi dan Misi Kecamatan Bojong Gede.....	51
4.1.3	Struktur Organisasi	52
4.2	Profil Responden	52
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54

4.3	MSI (<i>Method Of Successive Interval</i>)	54
4.4	Analisis Data	59
4.4.1	Analisis Deskriptif	59
4.4.1.1	Motivasi Kerja Pada Kecamatan Bojong Gede.....	59
4.4.1.2	Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bojong Gede	70
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	80
4.4.3	Analisis Regresi Linear Sederhana	80
4.4.4	Uji Koefisien Determinasi R square	81
4.4.5	Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi	82
4.5	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		85
DAFTAR PUSTAKA		87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		89
LAMPIRAN.....		90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai.....	2
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Bojong Gede	3
Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.....	3
Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja Kecamatan Bojong Gede.....	5
Tabel 1. 5 Jumlah Pegawai di Kecamatan Bojong Gede Tahun 2020-2022....	6
Tabel 1. 6 Daftar Gaji PNS Kantor Kecamatan Bojong Gede	6
Tabel 1. 7 Daftar Gaji Induk Tenaga Kerja Non PNS Kec. Bojong Gede.....	7
Tabel 1. 8 Tunjangan Kinerja Kecamatan Bojong Gede 2022	8
Tabel 1. 9 Hasil Pra- Survey Variabel Motivasi Kerja	9
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3. 2 Skala Likert Motivasi Kerja.....	41
Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja pegawai.....	42
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	43
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai	44
Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas	46
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	46
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 3. 9 Interpretasi Hasil	48
Tabel 3. 10 Nilai besarnya koefisien regresi	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4. 4 Hasil detail transformasi data ordinal ke interval pada variable X	54
Tabel 4. 5 Hasil data transformasi data ordinal ke interval pada variable Y ...	57
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diperoleh dapat membuat saya termotivasi dalam bekerja”	59
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Kepuasan dari insentif yang diberikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam bekerja”	60

Tabel 4. 8	Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas kerja yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas”	60
Tabel 4. 9	Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi ruangan kerja yang nyaman dapat memotivasi saya dalam bekerja”	61
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Mengenai “Kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental dapat menjaga motivasi kerja saya”	61
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Mengenai “Kenyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang di berikan dapat memotivasi saya bekerja lebih baik” ..	62
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk bekerja sama memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik”	63
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Mengenai “Menikmati kerja sama dengan orang lain dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”	63
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Mengenai “Berkomunikasi dengan baik memotivasi saya untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ”	64
Tabel 4. 15	Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat komitmen atas apa yang di bebaskan oleh instansi memotivasi saya agar bekerja lebih baik”	65
Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Mengenai “Selalu di berikan pujian dapat meningkatkan motivasi kerja saya”	65
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Mengenai “Saya membangun hubungan interpersonal agar bisa memotivasi diri saya agar bekerja lebih baik”	66
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dapat memotivasi saya dalam bekerja”	66
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang sesuai di berikan instansi dapat memotivasi saya agar bekerja dengan baik”	67
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa termotivasi dengan pelatihan kerja yang di berikan oleh instansi”	68
Tabel 4. 21	Rekapitulasi Total Responden Motivasi Kerja	68
Tabel 4. 22	Analisa hasil distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja	70
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan”	71

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Sikap baik pegawai”	71
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berperilaku baik saat melayani”	72
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memberikan pelayanan terbaiknya”	73
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat bertanggung jawab dengan kerjanya”	73
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat mengerjakan tugasnya”	74
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengikuti aturan setiap instansi”	74
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menghargai setiap keputusan”	75
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang di berikan”	75
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat bekerja sama dalam bekerja”	76
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas”	77
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “pegawai melakukan kerja sama dengan baik”	77
Tabel 4. 35 Rekapitulasi Total Responden Kinerja Pegawai	78
Tabel 4. 36 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel Kinerja	79
Tabel 4. 37 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4. 38 Hasil Uji Regresi Linear sederhana	80
Tabel 4. 39 Hasil Uji F	81
Tabel 4. 40 Hasil Uji Koefisien Determinasi Rsquare	81
Tabel 4. 41 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Konstelasi penelitian	38
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi Kecamatan Bojong Gede	52
Gambar 4. 2	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Gambar 4. 3	Responden Berdasarkan Usia.....	53
Gambar 4. 4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54

LAMPIRAN

lampiran 1 1 Kuesioner penelitian	91
lampiran 1 2 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja.....	95
lampiran 1 3 Hasil kuesioner Kinerja Pegawai	97
lampiran 1 4 Hasil data kuesioner sesudah transformasi MSI variable X	99
lampiran 1 5 Hasil data kuesioner sesudah transformasi MSI variabel Y	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin. Organisasi dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat menciptakan pegawai yang produktif dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Organisasi harus dapat mendayagunakan pegawai secara optimal dan dapat dirasakan manfaatnya dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Pegawai dapat dikembangkan kemampuannya dalam hal pengetahuan, sikap, ataupun keahliannya oleh organisasi agar pegawai dapat cermat dalam mengemban tugas yang telah diberikan baik pekerjaan yang mudah ataupun yang sulit untuk dilakukan. Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia supaya organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai lingkungan organisasi. Oleh karena itu perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik.

Menurut Cahyadi, N. (2023) Selain sumber daya manusia yang merupakan hal penting bagi instansi adalah kinerja yang merupakan suatu hal kompleks yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap instansi atau suatu organisasi. Dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja yang diinginkan suatu instansi atau organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja (performace) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan ketentuan-ketentuan pekerjaan (job requirement). Menurut Rasetyo & Marlina (2019) “kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh pegawai dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan”. Kinerja juga adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria, standar, target/sasaran yang telah ditentukan.

Tujuan-tujuan organisasi akan mampu diwujudkan apabila karyawan mampu bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang tinggi dari karyawan pada akhirnya akan meningkatkan kehidupan organisasi atau instansi. Hubungan dengan rekan kerja merupakan sebuah hal yang tidak bisa dihindari, karena instansi sendiri terdiri dari sekumpulan orang-orang yang memiliki perbedaan pekerjaan, kemampuan dan keterampilan namun memiliki satu tujuan yang sama. Di masa sekarang ini SDM yang terampil dan inovatif diperlukan di dalam sebuah organisasi, sistem pemberian

penghargaan (reward system) juga penting bagi instansi untuk menghadapi persaingan yang kompetitif.

Keberhasilan kinerja organisasi berawal dari keberhasilan kinerja pegawai. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi Faradina & Sojanah, (2018). Hasil kinerja pegawai merupakan bagian penting dari pegawai yang berdampak pada tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Hasil kinerja pegawai menunjukkan tingkat potensi atau kemampuan seorang pegawai secara individual, yang disesuaikan dengan tingkat jabatan dan tugas dimana pegawai tersebut bekerja. Organisasi dapat mengukur kinerja pegawai melalui penilaian kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari atas penilaian unsur sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Menurut PP Nomor 30 Pasal 2 Tahun 2019 tentang Penilaian Kerja PNS “Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier”. Selanjutnya pasal 3 “Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS”.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai

No	Indikator perilaku kinerja	Bobot	Target	Nilai rata-rata pencapaian kinerja		
				2020	2021	2022
1.	Orientansi pelayanan	40%	100%	89,32	88,32	86,33
2.	Komtimen			85,21	85,33	83,21
3.	Displin			80,24	80,22	80,00
4.	Kerja sama			82,69	80,00	79,69
Jumlah				337,46	333,87	329,23
Rata-rata				84,36	83,47	82,31
Target kinerja						
1.	Sasaran kinerja pegawai (SKP)	60%	100%	85,66	85,00	80,55
Jumlah				170,02	168,47	162,86
Rata-rata				85,01	84,24	81,43
Katagori				Baik	Baik	Baik

Sumber: Kecamatan Bojong Gede tahun 2020 s.d 2022

Berdasarkan pada tabel tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya penurunan rekapitulasi nilai SKP pegawai negeri sipil Kecamatan Bojong Gede setiap tahunnya. Walaupun masih dalam katagori baik, jika dilihat dari nilai angka rata-ratanya dalam setiap tahun mengalami penurunan pada tiap tahun, apabila kinerja pegawai

mengalami penurunan pada setiap tahunnya akan berakibat menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan Kecamatan Bojong Gede kepada masyarakat dan hal tersebut juga dikhawatirkan akan mempersulit suatu instansi dalam mencapai tujuan tersebut.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Bojong Gede

No	Aspek Penilaian	Nilai		
		2020	2021	2022
1	Orientasi Pelayanan	80,25	80,00	79,50
2	Komitmen	79,00	78,20	77,80
3	Inisiatif Kerja	79,67	79,00	78,50
4	KerjaSama	78,92	77,50	77,00
Rata - rata		79,63	78,94	78,36

Sumber:kecamatan Bojong Gede tahun 2020 s.d 2022

Berdasarkan pada tabel 1.2 penilaian kinerja dari Kecamatan Bojong Gede dari keseluruhan pegawai mengalami penurunan di setiap tahunnya lalu untuk penilaian keseluruhan pegawai berada pada katagori cukup, yang di mana katagori cukup untuk suatu instansi pemerintah yang dimana orientasinya untuk pelayanan masyarakat sangat kurang karena jika ada di katagori cukup saja akan berakibat pada pelayanan yang di berikan kepada masyarakat.

Aspek penilaian prestasi kerja PNS yang pertama yaitu, sasaran kinerja pegawai. Menurut PP Nomor 30 Pasal 9 ayat (1) “SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun”. Selanjutnya pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “Kinerja utama dan kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 paling sedikit memuat indikator kinerja individu dan target kinerja”. Berikut disajikan pedoman kriteria penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut PP No. 30 Tahun 2019 :

Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

No	Niai	Keterangan
1	$110 \leq 120$	Sangat baik
2	$90 < x < 120$	Baik
3	$70 < x < 90$	Cukup
4	$51 < x < 70$	Kurang
5	< 50	Sangat kurang

Sumber:PP Nomor 30 Tahun 2019

Setiap instansi harus dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya secara berkelanjutan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. menurut Kasmir dalam Juniarti (2021) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan,

rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja di sekitar.

Kecamatan Bojong Gede merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor Sesuai dengan Peraturan Bupati Bogor No.72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan. Sebagai bentuk komitmen pelaksanaan atas tugas dan fungsi tersebut telah ditandatangani perjanjian kinerja tahun 2022 yang meliputi sasaran, indikator dan target yang harus dicapai. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target sasaran dengan realisasinya. Berdasarkan perjanjian kinerja tahun 2022, Kecamatan Bojong gede terdapat 2 (dua) sasaran dan terdapat 2 (dua) indikator untuk menilai realisasi dan capaian di tahun 2022. Secara keseluruhan Sasaran dalam Perjanjian Kinerja tahun 2022 Kecamatan Bojong gede telah tercapai, yaitu dari 2 (dua) indikator kinerja sebagian sudah tercapai dan terpenuhi

Pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepuasan dan faktor motivasi. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan.

Tabel 1. 4 Penilaian Kinerja Kecamatan Bojong Gede

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja (%)			Capaian Kinerja (%)		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kecamatan	Persentase Kepuasan Masyarakat Kecamatan	75	64	-	75	64	-
2.	Meningkatnya Pembinaan Kecamatan	Tingkat Pelaksanaan Terhadap perencanaan Desa/ Kelurahan	88,89	92	-	88,89	92	-
		Tingkat Pelaporan yang Tepat Waktu, Anggaran dan tepat sasaran	75,56	98	-	75,56	98	-
Total			239,45	254		239,45	254	
Rata-rata			79,92	84,67		79,82	84,67	
Perubahan Sasaran dan Indikator								
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan	Persentase jenis pelayanan, fasilitasi dan koordinasi dikecamatan yang tertangani dengan baik	-	-	94	-	-	94
2.	Meningkatkan Pembinaan Desa / Kelurahan	Persentase Capaian Realisasi Anggaran Pelaksanaan Kegiatan APBDes dan DPA Kelurahan	-	-	96	-	-	96
Total			-	-	190	-	-	190
Rata-rata			-	-	95	-	-	95

Sumber: kecamatan Bojong gede, 2022.

Berdasarkan tabel diatas Realisasi dan Capaian Tahun berjalan sampai dengan tahun 2022 Kecamatan Bojong gede mempunyai perbedaan sasaran dengan tahun - tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 - 2021 dengan sasaran kesatu “Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi Kecamatan” mengalami penurunan di tahun 2021 yaitu 11% pada Capaian sedangkan untuk sasaran kedua “Meningkatkan Pembinaan Kecamatan mempunyai 2 indikator tetapi pada indikator kedua pada hakikatnya sama dengan sasaran kedua di tahun 2022 yaitu “Meningkatkan Pembinaan Desa/Kelurahan dengan 1 indikator karena sama - sama bertumpu pada program atau kegiatan yang terkait anggaran Desa/Kelurahan jadi dapat diperbandingkan, dengan mengalami penurunan dari tahun ke tahun, untuk tahun 2022- nya mengalamai penurunan 2% dari tahun sebelumnya.

Tabel 1. 5 Jumlah Pegawai di Kecamatan Bojong Gede Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah(orang)
1.	2020	40
2.	2021	45
3.	2022	45

Sumber:Kecamatan Bojong gede 2024

Dapat di lihat bahwa jumlah pegawai pada instansi Kecamatan Bojong Gede di tahun 2020 sampai 2022 mengalami peningkatkan sampai penambahan 5 pegawai pada tahun 2021 dan di tahun 2022 jumlah pegawai dari Kecamatan Bojong Gede tidak mengalami penambahan pegawai.

Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 1. 6 Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Bojong Gede

Daftar Gaji	Jumlah Pegawai (orang)
Golongan II/c, II/b, II/a ≥2jt-3jt	13
Golongan III/c, III/b, III/a ≥3jt-4jt	8
Golongan IV/a, IV/b ≥5jt	4

Sumber: kecamatan Bojonggede tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 di ketahui gaji yang di terima oleh Pegawai di Kecamatan Bojong Gede berdasarkan pangkat (golongan) dapat di lihat pada pangkat (golongan) II masih sangat besar yaitu terdiri 13 orang. Dan pangkat (golongan) III sebanyak 8 orang dan pangkat (golongan) IV sebanyak 4 orang.

Tabel 1. 7 Daftar Gaji Induk Tenaga Kerja Non PNS Kecamatan Bojong Gede

Daftar gaji	Jumlah (Orang)
≥1juta	13
1jt-1,5jt	7
Jumlah	20

Sumber: kecamatan Bojonggede tahun 2022

Dari tabel di lihat bahwa gaji perbulan pegawai lebih banyak di bayarkan kurang dari 1 juta sebanyak 13 orang, dan gaji 1 sampai 1,5 juta sebanyak 7 orang hal ini menunjukkan bahwa bahwa gaji yang di terima oleh pegawai tetap masih belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pegawai tersebut.

Tukin PNS diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Besaran tunjangan ini didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja PNS. Besar-kecilnya tukin yang didapat PNS dihitung secara objektif, adil dan transparan sesuai dengan berat ringannya jabatan yang di emban serta dievaluasi. Dalam proses evaluasi terdapat beberapa kriteria penilaian. Untuk jabatan kriteria yang digunakan sebagai bahan penilaian yakni meliputi ruang lingkup program dan dampak, pengaturan organisasi, wewenang kepemimpinan dan manajerial dan hubungan personal. Sedangkan untuk jabatan fungsional, penilaian menggunakan, antara lain, pengetahuan yang dibutuhkan jabatan, pengendalian dan pengawasan penyelia, pedoman kerja, dan kompleksitas tugas.

Tunjangan kinerja daerah seharusnya akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang terwujud pada laporan capaian kinerja yang baik, tetapi dalam kenyataannya masih banyak tugas dan tanggung jawab para pegawai yang belum optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja masih dijumpai dalam penyelenggaraan kerja di Dinas Perikanan seperti dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin dalam pelayanan sering terlambat, kurangnya rasa tanggungjawab pada pekerjaan disebabkan belum tumbuh rasa memiliki di antara para pegawai bahkan masih sering tergantung kepada yang lain, sehingga pekerjaan tidak dapat ditangani secara baik dan hasilnya tidak memenuhi harapan, misalnya banyak berkas yang hilang dikarenakan tidak adanya kepastian pegawai tentang pelaksanaannya, dari segi kualitas produk layanan yang diberikan dianggap masih rendah dan terkesan tidak dikerjakan secara maksimal karena kurangnya kepastian persyaratan dan waktu penyelesaian, dalam pelaksanaan

tugas sehari-hari kehadiran pegawai yang masih rendah, pegawai kerap kali 8ating, istirahat dan pulang tidak sesuai aturan.

Tabel 1. 8 Tunjangan Kinerja Kecamatan Bojong Gede 2022

Pangkat	Tunjangan
Eselon II	5.500.000
Eselon III	3.500.000
Eselon IV	1.900.000
staf	1.200.000

Sumber: Kecamatan Bojong Gede, 2022

Tabel 1.8 menunjukkan tunjangan kinerja daerah (TKD) pegawai yang ada di Kecamatan Bojong Gede, pegawai dengan pangkat eselon II memiliki tunjangan kinerja yang lebih tinggi dari pegawai dibawahnya sementara pegawai dengan tunjangan kinerja paling rendah adalah staff.

Untuk data surat peringatan (SP) di kecamatan Bojong Gede tidak ada, karena saat peneliti meminta data SP di kecamatan Bojong Gede dari pihan kecamatan Bojong Gede tidak memberikan data SP dari setiap pegawai Kecamatan Bojong Gede.

Menurut Subagio, M. (2022) Motivasi kerja yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerja pun sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017) yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan mengaktualisasikan diri. Dan berikut hasil pra survei tentang motivasi kerja yang dilakukan para pegawai kecamatan Bojong gede:

Tabel 1. 9
Hasil Pra- Survey Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Presentase %	Tidak	Presentase%
1	Kebutuhan Fisiologi				
	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	14	46,7%	16	53,3%
2	Kebutuhan akan rasa aman				
	Kondisi ruangan kerja yang di gunakan cukup aman dan nyaman	15	50%	15	50%
3	Kebutuhan Sosial				
	Hubungan antar pribadi dengan atasan,bawahan dan rekan kerja	10	33,3%	20	66,7%
4	Kebutuhan Penghargaan				
	Selalu di berikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	12	40%	18	60%
5	Aktualisasi Diri				
	instansi memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai	10	33,3%	20	66,7%

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner Pra survey di Kecamatan Bojong gede 2024

Berdasarkan pra survei di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja pegawai yang dilakukan kepada 30 orang pegawai pada instansi kecamatan Bojong gede menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan belum optimal dengan baik, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan pernyataan motivasi kerja terutama pada indikator kebutuhan sosial,Aktualisasi diri terdapat banyak Pegawai yang menjawab tidak sebesar 66,7%. Dimana yang dikeluhkan oleh para pegawai kecamatan Bojong gede Hubungan antar pribadi dengan atasan,bawahan dan rekan kerja, instansi memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, karena bebrapa atasan dan bawahan masih belum bisa menerapkan hubungan yang baik antara atasan dan

bawahan yang ada di kecamatan Bojong Gede, dan beberapa pegawai masih belum merata mendapatkan pelatihan kepada beberapa pegawai kecamatan. Dimana motivasi sangat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat mengakibatkan pegawai menjadi bermalas-malasan.

Instansi kecamatan Bojong gede sudah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi kenyataannya masih tingginya jumlah pegawai yang kurang termotivasi. Sehingga hal tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada instansi Kecamatan Bojong Gede. Dengan tingkat motivasi yang rendah akan menghambat pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai. Oleh sebab itu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi Kecamatan Bojong Gede. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bojong Gede”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Hasil penilaian Kinerja Pegawai pada Instansi Kecamatan Bojong Gede mengalami penurunan
2. Hasil pra survey Motivasi menunjukkan di Kecamatan Bojong Gede belum optimal

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini di lakukan untuk menjawab pertanyaan yang di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di instansi Kecamatan Bojong Gede?
2. Bagaimana kinerja pegawai di instansi Kecamatan Bojong Gede?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di instansi kecamatan Bojong Gede?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Instansi Kecamatan Bojong Gede.

Menginformasikan hasil akhir penelitian, serta memberikan saran bagi instansi terkait agar lebih baik lagi kedepannya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang ada, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja di Instansi Kecamatan Bojong Gede.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Pegawai di Instansi Kecamatan Bojong Gede.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Instansi Kecamatan Bojong Gede.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan praktis

Hasil penulisan ini dapat menjadi bahan informasi dan pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi dalam pengambilan keputusan. Serta menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

2. Kegunaan Akademis

Penulisan ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk tambahan referensi dan informasi bagi penulisan yang sejenis dengan penulisan ini, serta tambahan informasi dan pengetahuan juga pengembangan ilmu manajemen, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018) terdiri dari dua kata yaitu manajemen yang berarti mengelola, merencanakan, menempatkan, memimpin, dan mengendalikan agar mencapai tujuan perusahaan. Dan kata sumber daya manusia yang berarti setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hesti Widiанти (2022) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

Menurut Sulistyowati (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Bumi Aksara (2021) "Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of human resources to the end that individual, organizational and social objectives are accomplished."

Menurut Dale Yoder dalam Bumi Aksara (2021) "Personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship."

Berdasarkan menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses pengelolaan tenaga kerja

dalam sebuah organisasi dengan tujuan mencapai efektivitas, efisiensi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Kadek & John, 2019) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.

- a. Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
- b. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.

- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f. Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organization*)
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana
5. Pengadaan (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan
6. Pengembangan (*Development*)
Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
7. Kompensasi (*Compensation*)

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

8. Pengintegrasian (*Integration*)

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

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

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

11. Pemberhentian (*Seperation*)

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

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian di dalam organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. 17 Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Larasati (2018) menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

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

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional 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.

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

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

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

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

5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari berbagai pendapat yang disampaikan, terdapat beberapa kesamaan dalam tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Diantaranya adalah memberikan saran kepada manajemen, menjaga kebijakan dan prosedur MSDM, membantu dalam pengembangan strategi organisasi, memberikan dukungan kepada manajer lini, serta menangani krisis atau situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk memastikan tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, MSDM bertujuan untuk mendukung kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Supartha & Sintaasih dalam Potu *et al* (2017), motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan.

Menurut (Ansory dan Indrasari, 2018) motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Menurut Chesser (2016) "Motivation is the process of motivating and also the condition of being motivated"

Menurut Robbins, Judge and Beward, (2016) "Motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal"

Berdasarkan menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong perilaku individu agar semangat dan senang bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dari beragam pendapat yang disampaikan, kesimpulannya adalah bahwa motivasi

merupakan dorongan internal yang memacu individu untuk bekerja dengan semangat, senang hati, dan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantumemastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuayang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untukmendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkanperusahaan. Menurut Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019) terdapat beberapatujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menunrunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sardiman (2017), tujuan motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut (Hasyim et al., 2020) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan itu harus memperhatikan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangankekurangannya. Pemberian motivasi harus tepat sasaran sehingga diharapkan para pegawai tersebut bukan hanya asal mau bekerja.

2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja . Kondisi mental dan psikis pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mental pegawai yang labil karena disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialaminya akan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya.
3. Meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin organisasi sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya hendaklah terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif para pegawai tersebut sehingga mereka mau bekerja dengan baik.
4. Meningkatkan prestasi kerja. Seorang pemimpin harus terus mencoba mendorong bawahannya untuk memiliki prestasi yang lebih baik. Prestasi yang dicapai bukan hanya sekedar memotivasi pegawai tetapi juga dapat menguntungkan organisasi.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab. Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pada suatu waktu ingin dipercaya memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi .Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa mereka.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan

Berdasarkan menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan, bahwa tujuan motivasi bahwa motivasi dalam konteks sumber daya manusia memiliki beragam tujuan yang saling terkait dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, produktivitas, keberhasilan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami dan menerapkan strategi motivasi yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia guna mencapai tujuan-tujuan tersebut.

2.2.3 Faktor -faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Prabu Mangkunegara (2020) pada dasarnya faktor faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor di dalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya;

a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam

rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian di atas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

c. Tanggung jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan

d. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

2. Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting. Kepuasan kerja merupakan

penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan pegawai melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada produktivitas kerja pegawai pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut Saydam dan Kadarisman (2018), mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri pegawai/karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai/karyawan diberbagai instansi/perusahaan, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar pegawai/karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2019), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Faktor Internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. Keinginan untuk dapat hidup,
untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki,
keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan,
seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan,
seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa,
Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Eksternal Sementara itu faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu sebagai berikut.
- a. Kondisi lingkungan kerja,
keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai,
motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c. Supervisi yang baik,
memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
 - d. Jaminan pekerjaan,
atau tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.
 - e. Status dan tanggung jawab,
terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.
 - f. Peraturan yang fleksibel, saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua kelompok faktor motivasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan untuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu, sedangkan faktor eksternal meliputi gaji, kondisi kerja, supervisi, jaminan pekerjaan, status, tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai atau karyawan.

2.2.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017), Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)
Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

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

Menurut Gorge dan Setiawan Laila (2021) indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan teori diatas dapat di simpulkan , yang dapat diambil adalah bahwa motivasi kerja pegawai melibatkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhan, seperti fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, serta faktor-faktor seperti kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan, arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Dalam konteks ini, pemahaman dan pengakuan terhadap beragam faktor tersebut dapat membantu dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

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

merupakan perihal bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, menyangkut kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas tersebut.

Kinerja menurut Afandi (2018) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam dalam sebuah perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

menurut Malthis dan Jackson (2020) menyatakan *“Performance is basically what employees do or don't do. employee performance is what affects how many they are contribute to the organization”*.

Menurut Gary Dessler (2015) mengemukakan bahwa, *“Kinerja adalah sebagai berikut: “The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”*.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja seseorang atau kelompok, baik dalam mencapai target atau sasaran yang ditetapkan, menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maupun mempertahankan legalitas, kepatuhan hukum, serta moral dan etika yang berlaku, dengan pengaruh dari berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.3.2 Teori Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2017) penilaian kinerja dapat diterapkan untuk kepentingan organisasi secara luas, yaitu:

1. Evaluasi tujuan dan sasaran Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana Bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan Melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja Melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang

diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja Menilai apakah kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

Penilaian kinerja merupakan hal yang wajib untuk dilakukan perusahaan menurut pendapat Wayne (2017) menyimpulkan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa penilaian prestasi pegawai pegawai merupakan proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

2.3.3 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2020), metode penilaian kinerja terdiri dari beberapa hal berikut ini.

1. Metode Skala Rating Grafik (Graphic Rating Scale).Metode ini dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai untuk mengetahui sifat dan rentang kinerja dari karyawan. Setiap karyawan dinilai dengan pengidentifikasian skor yang nantinya dapat mencerminkan seberapa besar tingkat kinerja dari karyawan tersebut.
2. Metode Peringkat Alternatif (Alternation Ranking Method).Metode ini merupakan metode yang populer karena banyak digunakan oleh perusahaan dengan cara membuat pemeringkatan pada karyawan, mulai dari yang terbaik hingga terburuk dalam bebrapa aspek.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method).Metode ini dilakukan dengan cara memasang dan membandingkan setiap karyawan dengan karyawan lainnya, berguna untuk memberikan informasi lebih terkait perbedaan karyawan. Metode ini juga mempunyai kelebihan karena adanya pengecekan yang konsisten oleh profesional dalam perusahaan, sehingga metode ini sering dikatakan sebagai metode yang paling akurat.
4. Metode Distribusi Paksa (Foced Distribution Method).Bertujuan agar pemberi nilai tidak memberikan nilai tinggi untuk semua karyawannya. Metode ini dilakukan dengan cara seorang manajer atau supervisor mengobservasi kinerja karyawan secara terlebih dulu dan diam-diam, lalu memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan. Namun metode ini akan meningkatkan risiko berupa dampak negatif yang bersifat diskriminatif.

5. Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method).Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada setiap perilaku kinerja karyawan, yang sifatnya positif dan negatif, kemudian dilakukan tinjauan kepada karyawan dengan waktu yang sudah ditetapkan, sesuai kesepakatan bersama sebelumnya. Biasanya metode ini dilakukan setiap enam bulan sekali dengan cara membahas kinerja terakhir yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
6. Formulir Naratif (Narrative Form).Metode ini dilakukan dengan cara membuat penilaian dari kinerja sebelumnya dan perilaku apa saja yang perlu diperbaiki oleh karyawan dalam bentuk naratif. Penilaian naratif ini dapat membantu karyawan mengetahui apa yang menjadi kinerja yang baik atau buruk, dan agar mereka paham bagaimana cara meningkatkan kinerjanya.
7. Skala Penilaian Anchor Peringkat Perilaku (Behavioralley Anchored Rating Scales).Metode yang biasa disebut BARS ini merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku dan sifat pada diri karyawan. Terdapat lima langkah yang harus dilakukan, yaitu menulis insiden kritis, lalu mulai mengembangkan dimensi kinerja, alokasi kembali insiden, skala insiden, dan yang terakhir mengembangkan instrumen kinerja.
8. Skala Standar Campuran (Mixed Standard Scale).Skala ini digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Dilakukan dengan cara menggabungkan sebuah pernyataan secara berurutan. Dari setiap indikator yang ingin dinilai oleh si penilai, akan menunjukkan performa karyawan yang terakhir ini, akankah lebih baik atau sama saja dari sebelumnya, atau bahkan lebih buruk dari sebelumnya.
9. Berdasarkan Tujuan(Management by Objectives.Penilaian pada metode ini dapat diukur perkembangannya secara bertahap. Metode ini merupakan metode utama yang banyak digunakan oleh berbagai perusahaan. Metode ini dilakukan dengan cara meminta karyawan menyusun konsep target mereka dengan durasi jangka pendek dan kemudian mendiskusikannya dengan manajer. Jika konsep yang dibuat dapat diterima, maka target tersebut menjadi tolok ukur penilaian.
10. Komputerisasi dan Web (Computerized and Web-Based Performance Appraisal).Penilaian ini berbasis komputer atau internet. Metode ini digunakan karena perusahaan kian berkembang. Caranya, dilakukan pengumpulan catatan mengenai kinerja karyawan pada tahun tertentu, lalu akan dihubungkan dengan penilaiannya dari beberapa indikator kinerja yang telah dibuat oleh perusahaan.
11. Memonitor Kinerja Elektronik (Electronic Performance Monitoring).Pada metode ini nantinya manajer akan memantau kinerja karyawan dengan menaruhnya pada komputer masing-masing karyawan. Hal ini dapat memberikan dampak positif karena dapat mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan bisa diakses kapan pun dan di mana pun, serta tidak menghabiskan banyak waktu, namun dapat berdampak buruk karena mampu

meningkatkan stres pada karyawan jika dijadikan beban pikiran dan dapat mengganggu aktivitas karyawan (Dessler, 2020).

Dari informasi dan penjelasan yang telah dijabarkan di atas, dapat

Disimpulkan bahwa performance appraisal (penilaian kinerja) mempunyai tujuannya masing-masing dan dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan. Performance appraisal sangat penting untuk dilakukan karena dapat menjadi motivasi dan peningkatan kinerja untuk karyawan, lalu dapat membantu manajer atau supervisor dalam mengembangkan pengawasan serta dapat membantu dalam membuat pengukuran dan peningkatan nilai kinerja karyawan, kemudian dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan baik dalam bersaing.

2.3.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Sutrisno (2016), faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Baik buruknya kinerja dapat diukur dengan tingkat keefektivitasan dan efisiensinya dalam bekerja. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila pekerjaan tersebut telah mencapai tujuan. Dan apabila hasil pekerjaan yang dilakukan memuaskan, maka pekerjaan tersebut dikatakan efisien.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Didalam perusahaan yang baik dan memiliki kewenangan serta tanggung jawab, maka sudah dikategorikan sebagai perusahaan yang baik. Masing masing karyawan yang terdapat didalam perusahaan, harus memahami apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan.

3. Disiplin

Umumnya, disiplin menunjukkan suatu kondisi maupun perilaku taat pada peraturan ataupun ketetapan perusahaan. Disiplin mencakup ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibentuk oleh perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Unsur yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk perencanaan sesuatu terkait pencapaian tujuan perusahaan. Setiap inisiatif sebaiknya mampu diterima atau ditanggapi secara positif.

Menurut Kasmir dalam Juniarti (2021) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja di sekitar.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kemampuan dan keahlian, pengetahuan tentang pekerjaan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, serta inisiatif. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut PP No.30 tahun 2019, menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan.
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama

Indikator kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Menurut Robbins dalam Setiana,(2019), menjelaskan tentang indikator untuk mengukur kinerja secara individu dapat dinilai dari:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)/dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

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

1. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
3. Kehadiran
Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.
4. Kemampuan kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Berdasarkan beberapa teori diatas ,dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja melibatkan sejumlah indikator yang penting. Indikator tersebut Kinerja pegawai, Kualitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama,Inisiatif, Indikator kinerja individu, Standar pekerjaan yang dapat diukur. Dengan mempertimbangkan semua indikator ini, manajemen dapat melakukan evaluasi yang komprehensif terhadap kinerja karyawan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Bojong Gede, Kab. Bogor Tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat dan Kusnanto Darmawan (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Kompensasi: gaji, insentif, penghargaan tunjangan. Motivasi: material incentive, semi material incentive non material incentive. Kinerja: pelayanan yang tepat waktu, tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan dan produktivitas kerja.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Serta kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang
2.	Izmal fauzi, 2019 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah dan Cibeber Kabupaten Lebak	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Kompensasi: Gaji Tunjangan Fasilitas Motivasi : Prestasi Penghargaan Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab Kemajuan Kebijakan dan administrasi organisasi Pengawasan, tekhnis Gaji Hubungan antar pribadi, penyelia Kondisi kerja Kinerja : Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian	Penelitian ini meotode analisis menggunakan analisis jalur	Hasil uji sobel pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,467 > ttabel 1,692 dan $\beta = 0,690$ bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi adalah positif dan signifikan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Dandi Novriansyah, 2022, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara	Motivasi (X) Kinerja pegawai (Y)	Motivasi : 1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological needs</i>) 2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (<i>Safety and security needs</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>Social needs</i>) 4. Kebutuhan harga diri (<i>Esteem needs</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self actualization needs</i>) Kinerja : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	Penelitian ini meotode analisis menggunakan regresi linear.	Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara.
4.	Imam Ghozali, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja & Kemampuan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor	Motivasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Kemampuan kerja (X3) Kinerja (Y)	Motivasi kerja: 1. gaji yang diterima 2. penerimaan oleh kelompok 3. kondisi kerja 4. promosi yang diperoleh. Kepuasan Kerja : 1. kesempatan untuk maju 2. keamanan bekerja	Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kementrian Agama Kabupaten Banjar		3. penghargaan atas pencapaian prestasi 4. fasilitas yang diterima. Kemampuan Kerja : 1. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki 2. Pelatihan teknis yang pernah diikuti 3. Kemampuan menguasai pekerjaan 4. Petunjuk teknis pekerjaan Kinerja Pegawai : 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Semangat kerja sama.		Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar
5.	Krisnawati Wiji Rahayu, (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi : 1. kebutuhan fisik 2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan perwujudan diri	Penelitian ini meotode analisis menggunakan regresi linear.	Hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear sederhana adalah bahwa variabel X yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kinerja : 1. Kualitas (Quality) 2. Kuantitas (Quantity) 3. Ketepatan waktu (Timeliness) 4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) 5. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact)		

2.5 Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan tujuan suatu instansi dalam hal ini yaitu pegawai Kecamatan Bojong Gede.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin. Organisasi dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat menciptakan pegawai yang produktif dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

Menurut (Ansory dan Indrasari, 2018) motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. Ansory dan Indrasari juga mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (2018). Oleh sebab itu maka seorang pemimpin harus bisa memotivasi dan mengarahkan pegawainya, agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan atau tujuan organisasi dan pegawai dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017), Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)**
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**
Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)**
Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)**
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

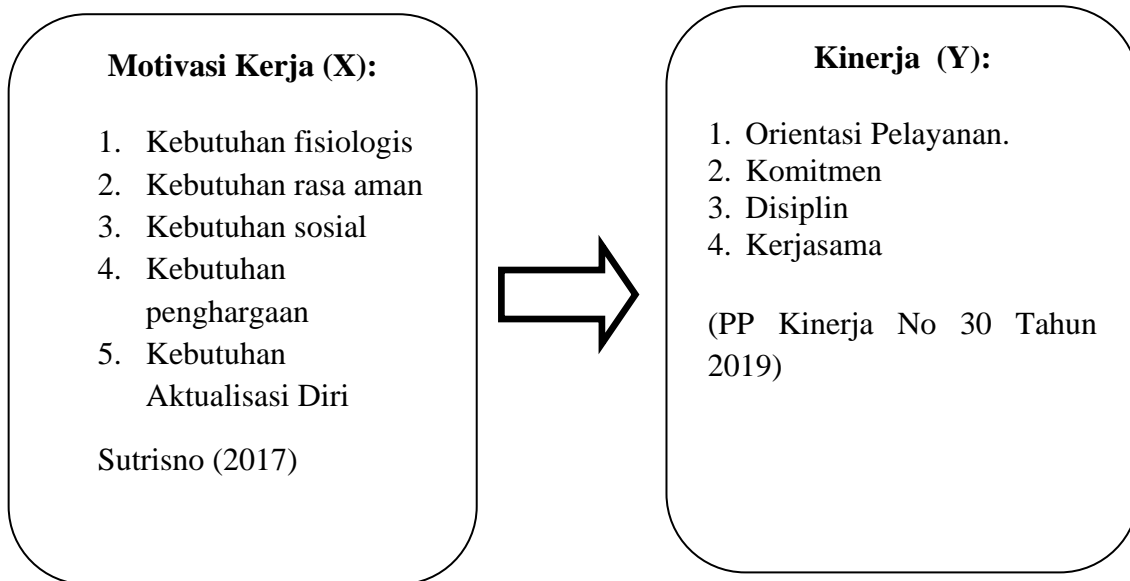
Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu maka kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut PP No.30 tahun 2019, menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan.
2. Komitmen
3. Disiplin
4. Kerjasama

Berdasarkan teori-teori yang di kemukakan di atas, serta penelitian yang sudah di lakukan Krisnawati Wiji Rahayu (2020) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dari kerangka pemikiran diatas maka konstelasi penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Konstelasi penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

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

1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojong Gede cukup baik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah motivasi kerja (X) yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi diri. Serta kinerja karyawan (Y) yaitu: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama yang dilakukan di kantor Kecamatan Bojong gede, Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah *individual*, yang menjadi objeknya merupakan pegawai pada Kecamatan Bojong gede yang berjumlah 45 orang.

Penulis melakukan penelitian pada Kecamatan Bojong gede yang berlokasi di Jalan Raya Bojong Gede No.316, Bojong gede, Bogor, Jawa Barat 16320, Indonesia

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

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

1. Data Kuantitatif

Berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat disajikan dalam bentuk numerik atau angka, sehingga teknik ini umumnya membahas secara mendalam bahasan konseptual dari suatu permasalahan atau kejadian. Teknik pengolahan data kualitatif ini bisa dilakukan dengan cara langsung turun ke lapangan untuk

mengamati kejadian atau bisa pula menganalisis teori tanpa harus turun langsung ke lapangan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap beberapa pegawai, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada pegawai pada Kecamatan Bojong gede.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia pada Kecamatan Bojong gede

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Motivasi variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup Sebuah kepuasan dari insentif yang di berikan oleh instansi Merasa puas dengan fasilitas kerja yang di berikan perusahaan 	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> Kondisi ruangan kerja yang di gunakan cukup aman dan nyaman Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental Kenyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang di berikan 	Ordinal
	3. Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk bekerja sama dalam menjalankan tugas Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri Mampu berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja 	Ordinal
	4. Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> Tingkat komitmen atas apa yang di bebaskan oleh instansi untuk pegawai Selalu di berikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik 	Ordinal

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal	
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri	1. Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai 2. Pekerjaan sesuai yang di berikan instansi pada pegawai 3. Pelatihan kerja yang di berikan oleh instansi untuk meningkatkan kemampuan pegawai	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Orientasi Pelayanan	1. Pegawai dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan. 2. Sikap baik pegawai. 3. Pegawai berperilaku baik saat melayani	Ordinal
	2. Komitmen	1. Pegawai memberikan pelayanan terbaiknya. 2. Pegawai dapat bertanggung jawab dengan kerjanya. 3. Pegawai dapat mengerjakan tugas nya.	Ordinal
	3. Disiplin	1. Pegawai mengikuti aturan setiap instansi 2. Pegawai menghargai setiap keputusan. 3. Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang di berikan.	Ordinal
	4. Kerja Sama	1. Pegawai dapat bekerja sama dalam bekerja. 2. Pegawai mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas. 3. Pegawai melakukan Kerja sama dengan baik.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sample

Pada penelitian ini metode penarikan sampel dilakukan dengan tiga tahap yaitu menentukan populasi target, menentukan teknik penarikan sampel, dan menentukan jumlah sampel.

1. Menentukan populasi target

Populasi adalah sekelompok orang yang menjadi sumber pengambilan sampel, pada penelitian ini populasi target yaitu para pegawai kantor Kecamatan Bojonggede dengan jumlah pegawai 45 orang diluar pimpinan.

2. Menentukan teknik penarikan sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Menentukan jumlah sampel

Berdasarkan jumlah populasi yaitu 45 orang pegawai pada kantor Kecamatan Bojonggede, dengan menggunakan teknik sampling jenuh maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan merupakan teknik atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan fakta yang relevan dalam suatu penelitian. Metode ini penting untuk mendapatkan data yang valid, dapat diandalkan, dan representatif untuk tujuan analisis dan kesimpulan yang akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara:

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan keterangan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan agar mendapatkan keterangan yang valid guna menunjang penelitian. Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak pegawai Kecamatan Bojong Gede.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah merupakan daftar pertanyaan tertulis atau dalam bentuk elektronik yang disampaikan kepada responden untuk diisi secara mandiri. Pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini berbentuk skala penilaian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu Skala Likert Sikap dan Skala Likert Perilaku. Berikut tabel skala likert-nya:

Tabel 3. 2 Skala Likert Motivasi Kerja

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja pegawai

Jawaban	Bobot
Selalu (Sl)	5
Sering (Sr)	4
Jarang (Jr)	3
Pernah (Pr)	2
Tidak Pernah (TP)	1

2. Data Sekunder

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

3.7 Uji Kualitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji validitas digunakan untuk menghitung regresi antar nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, menghitung korelasi rumus *product moment* jika butir kuesioner relatif banyak.

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

Keterangan:

n = Jumlah responden

y = Skor total tiap responden

x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

(Sugiyono, 2015)

Kriteria pengujiannya adalah:

1. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r hitung rtabel
2. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r hitung < rtabel.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Kebutuhan Fisiologis					
1.	Gaji yang diperoleh dapat membuat saya termotivasi dalam bekerja	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Kepuasan dari insentif yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam bekerja	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Fasilitas kerja yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas	0,591	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan rasa aman					
4.	Kondisi ruangan kerja yang nyaman dapat memotivasi saya dalam bekerja	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental dapat menjaga motivasi kerja saya	0,764	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Kenyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang di berikan dapat memotivasi saya bekerja lebih baik	0,771	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Sosial					
7.	Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk bekerja sama memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik	0,558	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Menikmati kerja sama dengan orang lain dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0,567	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Berkomunikasi dengan baik memotivasi saya untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Penghargaan					
10.	Tingkat komitmen atas apa yang di bebaskan oleh instansi memotivasi saya agar bekerja lebih baik	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Selalu di berikan pujian dapat meningkatkan motivasi kerja saya	0,734	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Saya membangun hubungan interpersonal agar bisa memotivasi diri saya agar bekerja lebih baik	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Aktualisasi diri					

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
13.	Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dapat memotivasi saya dalam bekerja	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	Pekerjaan yang sesuai di berikan instansi dapat memotivasi saya agar bekerja dengan baik	0,694	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Saya merasa termotivasi dengan pelatihan kerja yang di berikan oleh instansi	0,517	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ada 15 instrumen dari 5 indikator variabel motivasi kerja dengan R hitung $>$ R tabel (0,361) yang artinya semua butir instrumen motivasi dinyatakan valid.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Orientasi Pelayanan					
1.	Pegawai dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan.	0,451	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Sikap baik pegawai.	0,469	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pegawai berperilaku baik saat melayani	0,419	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Komitmen					
4.	Pegawai memberikan pelayanan terbaiknya.	0,472	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Pegawai dapat bertanggung jawab dengan kerjanya	0,429	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pegawai dapat mengerjakan tugas nya.	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Disiplin					
7.	Pegawai mengikuti aturan setiap instansi	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pegawai menghargai setiap keputusan.	0,465	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
9.	Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang di berikan.	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerja Sama					
10.	Pegawai dapat bekerja sama dalam bekerja.	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Pegawai mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Pegawai melakukan Kerja sama dengan baik	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ada 12 instrumen dari 4 indikator variabel Kinerja dengan R hitung $>$ R tabel (0,361) yang artinya semua butir instrumen Kinerja dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten. Instrumen yang memiliki reliabilitas tinggi dapat diandalkan untuk mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas diperlukan untuk menilai ketepatan atau presisi suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika penggunaannya secara berulang memberikan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha (Sugiyono: 2015).

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

Keterangan:

- a = Koefisien reliabilitas alpa cronboach
- k = Jumlah instrumen pertanyaan
- $\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen
- Sx 2 = Varians keseluruhan instrumen

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien α -Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas

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

1) Uji Reliabilitas motivasi kerja

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	15

Sumber: Data Primer yang di oleh penulis menggunakan spss, 2024

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,906. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dianggap sangat reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

2) Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	12

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,728. Dengan demikian, variabel Kinerja Pegawai dapat dianggap cukup reliabel karena nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 MSI (*Method of Successive Interval*)

prosedur-prosedur tersebut. Metode transformasi method of successive interval dengan tahapan tahapan sebagai berikut:

(Ningsih, 2019)

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

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

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

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

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

$$score = scale\ Value + scale\ value_{min} = + +1$$

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

3.8.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul dengan menggunakan tabel, grafik, diagram, atau gambar. Data yang dikumpulkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian dapat diolah menggunakan SPSS untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y, langkah pertama adalah menentukan skor ideal. Skor ideal ini diasumsikan bahwa setiap responden memberikan jawaban dengan skor tertinggi pada setiap pertanyaan. Selanjutnya, untuk menjawab hipotesis deskriptif, hasil skor dari penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal. Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

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

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{skor hasil peneltian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

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

Tabel 3. 9 Interpretasi Hasil

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

3.8.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang menurut Sugiyono (2018) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Kriteria untuk mengambil keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal.

Jika signifikansi < 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dimanfaatkan untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan menentukan nilai dari persamaan regresi. Rumus yang digunakan untuk analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

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

a = Harga konstan

b = Angka arah atau koefisien regresi.

X = Nilai Variabel (Motivasi Kerja)

Secara umum, nilai koefisien r dapat bervariasi. Jika nilai r mendekati 1 atau sama dengan 1, maka hubungan antara variabel X dan Y dianggap sangat kuat dan memiliki arah positif. Sebaliknya, jika nilai r mendekati 0, hubungan antara variabel X dan Y dianggap sangat lemah atau tidak ada hubungan. Jika r mendekati -1 atau sama dengan -1, maka hubungan antara X dan Y dianggap sangat kuat tetapi memiliki arah negatif. Untuk detail lebih lanjut, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 10 Nilai besarnya koefisien regresi

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

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah mendapatkan nilai koefisien regresi, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien regresi yang mengindikasikan persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

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

r^2 = Koefisien regresi

3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Regresi

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

$$t_n = \frac{\beta\sqrt{n-2}}{1-\beta^2}$$

Keterangan:

t_n = Nilai t hitung

n = Banyaknya sampel

β = Nilai koefisien regresi yang telah dihitung sebelumnya

Mencari (table t) menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$), kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. $H_0 : (B = 0)$, jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$, artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bojong gede
2. $H_a : (B > 0)$, jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bojong gede

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Bojong Gede

Kecamatan Bojonggede merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor Sesuai dengan Peraturan Bupati Bogor No.72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan.

Kecamatan Bojong Gede merupakan salah satu kecamatan dari 19 kecamatan di Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Raya Bojong Gede No.316 ,dengan luas wilayah Kecamatan 315 Ha. Kecamatan Bojong Gede mempunyai luas tanah 2500 m2 dengan luas Gedung 700 m2 (2Lt).

Sampai dengan tahun 1981 Bojong Gede hanya merupakan nama salah satu desa di kecamatan Depok, baru pada tahun 1982, Depok menjadi Kota Administratif, dan Bojong Gede yang pada saat itu merupakan desa yang lebih menonjol dibandingkan dengan desa – desa lainnya ditetapkan menjadi kemantren Bojong Gede atau cikal bakal kecamatan Bojong Gede, Selanjutnya bersamaan dengan 2 kecamatan lainnya di kabupaten Bogor yaitu kecamatan Caringin dan Kecamatan Nanggung, Bojong Gede resmi menjadi Kecamatan dengan camat pertamanya Sudaryo dan sekarang posisi camat menjadi J. Dace Hatomi, S IP. Kecamatan Bojong Gede terbagi menjadi 9 Kelurahan atau / Desa yaitu kelurahan Bojong Baru, Bojonggede, Cimanggis, Kedung waringin, Pabuaran, Ragajaya, Rawa Panjang, susukan, dan yang terakhir desa Waringin Jaya.

Batas wilayah :

- a. Sebelah Utara: Berbatasan dengan kelurahan Pondok Jaya
- b. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Desa Bojong Baru
- c. Sebelah Timur : Berbatasan dengan kali Ciliwung
- d. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Desa Pabuaran

4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Bojong Gede

A. Visi

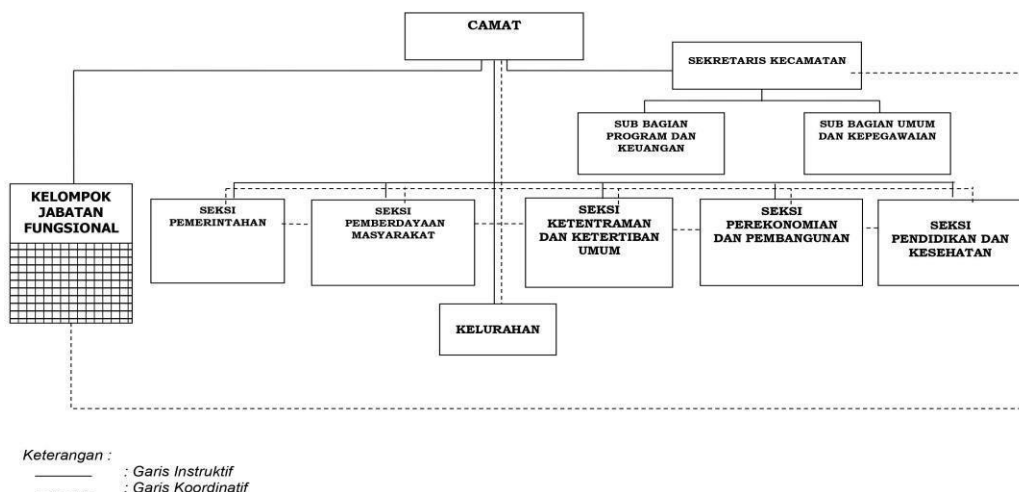
“ Bojong Gede Menuju DaerahPemukiman dan Jasa yang Maju”

B. Misi

1. Meningkatkan pelayanan publik dan kapasitas pemerintahan desa.
2. Meingkatkan perekonomian masyarakat serta prasaranan dan saranaan wilayah.
3. Meningkatkan pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat serta kesholehan social dalam lingkungan yang kondusif.

4.1.3 Struktur Organisasi

Berikut Merupakan struktur organisasi dari Kecamatan Bojong Gede Disajikan pada gambar Berikut :



Sumber: Kecamatan Bojong Gede

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kecamatan Bojong Gede

4.2 Profil Responden

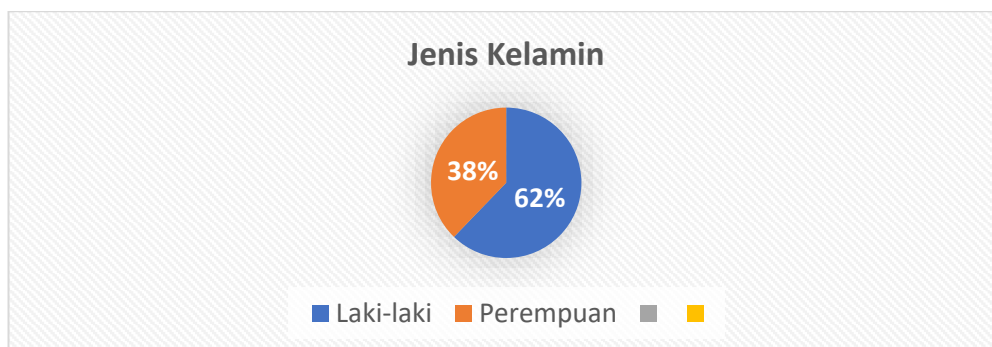
Profil responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan tiga kriteria, yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut adalah data profil responden yang merupakan pegawai di Kecamatan Bojonggede.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden		
Jenis kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	28	62%
Perempuan	17	38%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer yang diolah penulis,2024



Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

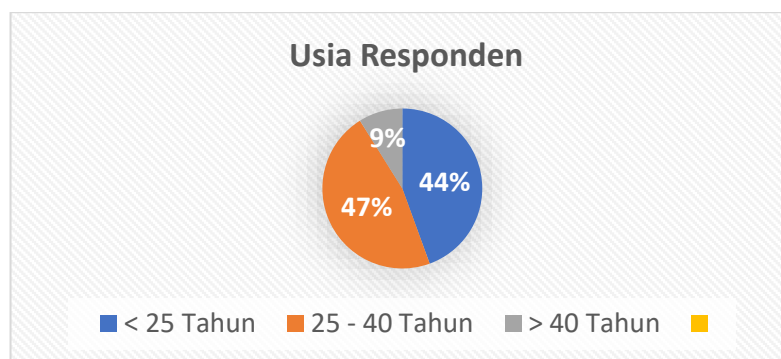
Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa sebanyak 28 responden (62%) adalah laki-laki, sementara responden perempuan berjumlah 17 orang (38%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi subjek penelitian di Kecamatan Bojong Gede adalah laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden		
Kriteria Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
<25 Tahun	20	44%
25-40 Tahun	21	47%
>40 Tahun	4	9%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024



Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Usia

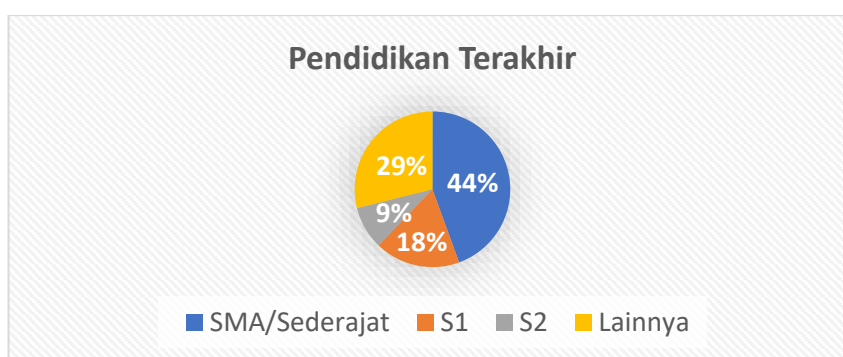
Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa sebanyak 20 responden (44%) memiliki usia kurang dari 25 tahun. Untuk responden dengan usia antara 25 hingga 40 tahun, terdapat 21 orang (47%), sementara hanya 4 orang (9%) yang berusia lebih dari 40 tahun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi subjek penelitian di Kecamatan Bojong Gede memiliki usia di rentang 25 hingga 40 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir Responden		
Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA/Sederajat	20	44%
S1	8	18%
S2	4	9%
Lainnya	13	29%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data primer yang diolah oleh penulis , 2024



Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA atau setara, yaitu sebanyak 20 orang (44%). Selain itu, terdapat 8 orang (18%) responden yang memiliki pendidikan terakhir S1, 4 orang (9%) responden memiliki pendidikan terakhir S2, dan 13 orang (29%) responden memiliki pendidikan terakhir lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi subjek penelitian di Kecamatan Bojong Gede memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA atau setara.

4.3 MSI (*Method Of Successive Interval*)

Tabel 4. 4

Hasil detail transformasi data ordinal ke interval pada variable X

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	4,000	0,089	0,089	0,161	-1,348	2,000
	3,000	16,000	0,356	0,444	0,395	-0,140	3,151
	4,000	25,000	0,556	1,000	0,000	6,000	4,521
2,000	2,000	4,000	0,089	0,089	0,161	-1,348	2,000
	3,000	16,000	0,356	0,444	0,395	-0,140	3,151
	4,000	24,000	0,533	0,978	0,053	2,010	4,452

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000		6,192
3,000	3,000	15,000	0,333	0,333	0,364	-0,431	3,000
	4,000	28,000	0,622	0,956	0,094	1,701	4,524
	5,000	2,000	0,044	1,000	0,000	8,210	6,202
4,000	2,000	5,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	2,000
	3,000	16,000	0,356	0,467	0,398	-0,084	3,119
	4,000	23,000	0,511	0,978	0,053	2,010	4,379
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000		6,087
5,000	1,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	1,000
	2,000	6,000	0,133	0,156	0,239	-1,013	1,988
	3,000	27,000	0,600	0,756	0,314	0,692	3,257
	4,000	10,000	0,222	0,978	0,053	2,010	4,557
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000	0,189	5,764
6,000	1,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	1,000
	2,000	6,000	0,133	0,156	0,239	-1,013	1,988
	3,000	20,000	0,444	0,600	0,386	0,253	3,050
	4,000	16,000	0,356	0,956	0,094	1,701	4,205
	5,000	2,000	0,044	1,000	0,000	8,210	5,493
7,000	1,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	1,000
	2,000	8,000	0,178	0,200	0,280	-0,842	2,105
	3,000	14,000	0,311	0,511	0,399	0,028	3,000
	4,000	22,000	0,489	1,000	0,000	0,189	4,198
8,000	2,000	6,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	2,000
	3,000	13,000	0,289	0,422	0,391	-0,196	3,005
	4,000	24,000	0,533	0,956	0,094	1,701	4,172
	5,000	2,000	0,044	1,000	0,000	8,210	5,726
9,000	2,000	9,000	0,200	0,200	0,280	-0,842	2,000
	3,000	16,000	0,356	0,556	0,395	0,140	3,076
	4,000	19,000	0,422	0,978	0,053	2,010	4,210
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000	0,094	5,782
10,000	2,000	7,000	0,156	0,156	0,239	-1,013	2,000
	3,000	12,000	0,267	0,422	0,391	-0,196	2,964
	4,000	22,000	0,489	0,911	0,161	1,348	4,007
	5,000	4,000	0,089	1,000	0,000	0,189	5,346
11,000	2,000	6,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	2,000
	3,000	16,000	0,356	0,489	0,399	-0,028	3,098
	4,000	22,000	0,489	0,978	0,053	2,010	4,322
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000	0,000	5,997
12,000	2,000	3,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	2,000
	3,000	16,000	0,356	0,422	0,391	-0,196	3,203

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
	4,000	25,000	0,556	0,978	0,053	2,010	4,549
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000	0,189	6,322
13,000	1,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	1,000
	2,000	6,000	0,133	0,156	0,239	-1,013	1,988
	3,000	11,000	0,244	0,400	0,386	-0,253	2,779
	4,000	27,000	0,600	1,000	0,000	0,189	4,026
14,000	2,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	2,000
	3,000	12,000	0,267	0,289	0,342	-0,557	3,299
	4,000	29,000	0,644	0,933	0,129	1,501	4,712
	5,000	3,000	0,067	1,000	0,000	0,094	6,322
15,000	1,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	1,000
	3,000	15,000	0,333	0,356	0,372	-0,370	2,423
	4,000	28,000	0,622	0,978	0,053	2,010	3,896
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000	0,000	5,764

Sumber : Output excel,2024

1. Pada kolom 1 yang berwarna merah merupakan pernyataan dari variable X dimana pada kolom tersebut X1 sampai dengan X15.
2. Pada kolom 2 yang berwarna hijau merupakan katagori dari skala ordinal yaitu 1,2,3,4,5.
3. Pada kolom 3 yang berwarna biru merupakan frekuensi artinya banyak jawaban atau tanggapan responden pada skor tersebut seperti pada angka 4 pada X1 angka 4 dengan frekuensi 25 artinya jawaban 4 ada 25 responden yang menjawab.
4. Pada kolom 4 yang berwarna abu-abu merupakan proporsi dari masing-masing frekuensi, seperti pada X1 pada frekuensi didapat angka proporsi sebesar 0,089 dimana angka ini diperoleh dari $3/45 = 0,089$, yang dimana 45 adalah jumlah sample dari penelitian ini.
5. Pada kolom 5 yang berwarna ungu merupakan kumulatif dari setiap proporsi yang dimana angka 0,444 diperoleh dari penjumlahan proporsi $0,089 + 0,356 = 0,444$ dan $0,444 + 0,556 = 1$
6. Pada kolom 6 yang berwarna coklat merupakan densitas dimana angka 0,161 merupakan hasil dari fungsi padat Z hasil 0,161 didapat dari *output excel* dengan menggunakan syntax pada excel yaitu `=normdist(-1,348;0;1;0) = 0,161`.
7. Pada kolom 7 yang berwarna putih merupakan Z score dimana Z score diperoleh dari proporsi 0,089 dengan menggunakan syntax pada excel `=NORMSINV(0,089) = -1,348`.
8. Pada kolom 8 yang berwarna kuning merupakan hasil output perhitungan transformasi *Method Of Successive Interval* dimana pada skala ordinal 2

dengan frekuensi sebanyak 4 mempunyai skala interval sebesar 2, pada skala ordinal 3 dengan frekuensi 16 mempunyai skala interval sebesar 3,151, pada skala ordinal 4 dengan frekuensi 25 mempunyai skala interval sebesar 4,521

Tabel 4. 5 Hasil data transformasi data ordinal ke interval pada variable Y

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,044	0,044	0,094	-1,701	2,000
	3,000	13,000	0,289	0,333	0,364	-0,431	3,178
	4,000	27,000	0,600	0,933	0,129	1,501	4,502
	5,000	3,000	0,067	1,000	0,000		6,051
2,000	2,000	5,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	2,000
	3,000	9,000	0,200	0,311	0,353	-0,493	2,885
	4,000	21,000	0,467	0,778	0,298	0,765	3,824
	5,000	10,000	0,222	1,000	0,000		5,045
3,000	2,000	3,000	0,067	0,067	0,129	-1,501	2,000
	3,000	12,000	0,267	0,333	0,364	-0,431	3,061
	4,000	26,000	0,578	0,911	0,161	1,348	4,290
	5,000	4,000	0,089	1,000	0,000	8,210	5,750
4,000	2,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	2,000
	3,000	10,000	0,222	0,244	0,314	-0,692	3,207
	4,000	32,000	0,711	0,956	0,094	1,701	4,692
	5,000	2,000	0,044	1,000	0,000		6,493
5,000	2,000	5,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	2,000
	3,000	2,000	0,044	0,156	0,239	-1,013	2,592
	4,000	31,000	0,689	0,844	0,239	1,013	3,705
	5,000	7,000	0,156	1,000	0,000		5,240
6,000	2,000	4,000	0,089	0,089	0,161	-1,348	2,000
	3,000	7,000	0,156	0,244	0,314	-0,692	2,826
	4,000	29,000	0,644	0,889	0,189	1,221	4,003
	5,000	5,000	0,111	1,000	0,000		5,515
7,000	2,000	4,000	0,089	0,089	0,161	-1,348	2,000
	3,000	18,000	0,400	0,489	0,399	-0,028	3,215
	4,000	22,000	0,489	0,978	0,053	2,010	4,518
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000		6,192
8,000	2,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	2,000
	3,000	12,000	0,267	0,289	0,342	-0,557	3,299
	4,000	31,000	0,689	0,978	0,053	2,010	4,801
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000		6,764
9,000	2,000	5,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	2,000
	3,000	21,000	0,467	0,578	0,391	0,196	3,272
	4,000	17,000	0,378	0,956	0,094	1,701	4,492

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
	5,000	2,000	0,044	1,000	0,000	8,210	5,816
10,000	3,000	6,000	0,133	0,133	0,215	-1,111	3,000
	4,000	31,000	0,689	0,822	0,260	0,924	4,549
	5,000	8,000	0,178	1,000	0,000		6,079
11,000	3,000	5,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	3,000
	4,000	39,000	0,867	0,978	0,053	2,010	4,862
	5,000	1,000	0,022	1,000	0,000		7,087
12,000	2,000	1,000	0,022	0,022	0,053	-2,010	2,000
	3,000	13,000	0,289	0,311	0,353	-0,493	3,342
	4,000	28,000	0,622	0,933	0,129	1,501	4,742
	5,000	3,000	0,067	1,000	0,000		6,322

Sumber: Outout Excel 2024.

1. Pada kolom 1 yang berwarna merah merupakan pernyataan dari variable Y dimana pada kolom tersebut Y1 sampai dengan Y12.
2. Pada kolom 2 yang berwarna hijau merupakan katagori dari skala ordinal yaitu 1,2,3,4,5.
3. Pada kolom 3 yang berwarna biru merupakan frekuensi artinya banyak jawaban atau tanggapan responden pada skor tersebut seperti pada angka 4 pada Y1, angka 4 dengan frekuensi 27 artinya jawaban 4 ada 27 responden yang menjawab.
4. Pada kolom 4 yang berwarna abu-abu merupakan proporsi dari masing-masing frekuensi, seperti pada Y1 pada frekuensi didapat angka proporsi sebesar 0,044 dimana angka ini diperoleh dari $2/45 = 0,044$, yang dimana 45 adalah jumlah sample dari penelitian ini.
5. Pada kolom 5 yang berwarna ungu merupakan kumulatif dari setiap proporsi yang dimana angka 0,333 diperoleh dari penjumlahan proporsi $0,044 + 0,289 = 0,333$ dan $0,333 + 0,600 = 0,933$
6. Pada kolom 6 yang berwarna coklat merupakan densitas dimana angka 0,094 merupakan hasil dari fungsi padat Z hasil 0,094 didapat dari *output excel* dengan menggunakan syntax pada excel yaitu `=normdist(-1,701;0;1;0) = 0,094`.
7. Pada kolom 7 yang berwarna putih merupakan Z score dimana Z score diperoleh dari proporsi 0,044 dengan menggunakan syntax pada excel `=NORMSINV(0,044) = -1,701`.
8. Pada kolom 8 yang berwarna kuning merupakan hasil output perhitungan transformasi *Method Of Successive Interval* dimana pada skala ordinal 2 dengan frekuensi sebanyak 2 mempunyai skala interval sebesar 2, pada skala ordinal 3 dengan frekuensi 13 mempunyai skala interval sebesar 3,178, pada skala ordinal 4 dengan frekuensi 27 mempunyai skala interval sebesar 4,502.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Deskriptif

4.4.1.1 Motivasi Kerja Pada Kecamatan Bojong Gede

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.5 dan wawancara mengenai motivasi kerja yang dilakukan peneliti pada pegawai kecamatan bojong gede menunjukkan terdapat adanya hubungan yang masih kurang baik antara atasan dan bawahaan, dan di lihat dari hubungan interpersonal antar pribadi yang belum terjalian baik, sehingga dalam penyelesaian pekerjaan terkadang masih kurang optimal dan membutuhkan waktu lama. Sehingga, pada akhirnya performa kinerja karyawan menjadi menurun.

Dalam hal untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja kecamatan bojong gede, Maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dengan melibatkan sebanyak 45 orang responden hasil tanggapan kemudian diolah kemudian disajikan pada tabel dibawahsebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diperoleh dapat membuat saya termotivasi dalam bekerja”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	25	100	55,6%
Kurang setuju	3	16	48	35,5%
Tidak setuju	2	4	8	8,9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{225} \times 100\% = 69,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup” yaitu sebanyak 0 responden (0%), setuju sebanyak 25 responden (55,6%), kurang setuju 16 responden (35,5%), tidak setuju 4 responden (8,9%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 69,3% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Mengenai “Kepuasan dari insentif yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam bekerja”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	1	5	2,2%
Setuju	4	24	96	53,3%
Kurang setuju	3	16	48	35,5%
Tidak setuju	2	4	8	8,9%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	157	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{225} \times 100\% = 69,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “sebuah kepuasan kepuasa dari insentif yang di berikan oleh instansi” yaitu sebanyak 1 responden (2,2%), setuju sebanyak 24 responden (53,3%), kurang setuju 16 responden (35,5%), tidak setuju 4 responden (8,9%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 69,7% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa sebuah kepuasan dari insentif yang di berikan oleh instansi.

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas kerja yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	2	10	4,4%
Setuju	4	28	112	62,2%
Kurang setuju	3	15	45	33,3%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	167	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{225} \times 100\% = 74,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju

terkait “Merasa puas dengan fasilitas kerja yang di berikan perusahaan” yaitu sebanyak 2 responden (4,4%), setuju sebanyak 28 responden (62,2%), kurang setuju 15 responden (33,3%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 74,2% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa merasa puas dengan fasilitas kerja yang di berikan perusahaan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi ruangan kerja yang nyaman dapat memotivasi saya dalam bekerja”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	1	5	2,2%
Setuju	4	23	92	51,1%
Kurang setuju	3	16	64	35,6%
Tidak setuju	2	5	10	11,1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	171	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{225} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Kondisi ruangan kerja yang di gunakan cukup aman dan nyaman” yaitu sebanyak 2 responden (2,2%), setuju sebanyak 23 responden (51,1%), kurang setuju 16 responden (35,6%), tidak setuju 5 responden (11,1%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 76% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Kondisi ruangan kerja yang di gunakan cukup aman dan nyaman.

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden Mengenai “Kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental dapat menjaga motivasi kerja saya”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	1	5	2,2%
Setuju	4	10	40	22,2%
Kurang setuju	3	27	81	60%
Tidak setuju	2	6	12	13,3%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,2%
Jumlah		45	139	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{225} \times 100\% = 61,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental” yaitu sebanyak 1 responden (2,2%), setuju sebanyak 10 responden (22,5%), kurang setuju 27 responden (60%), tidak setuju 5 responden (11,1%) dan sangat tidak setuju 1 responden (2,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 61,7% yang berada pada kategori kurang setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai kurang setuju bahwa Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental.

Tabel 4. 11

Tanggapan Responden Mengenai “Kenyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang di berikan dapat memotivasi saya bekerja lebih baik”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	2	10	4,4%
Setuju	4	16	64	35,6%
Kurang setuju	3	20	60	44,4%
Tidak setuju	2	6	12	13,3%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,2%
Jumlah		45	147	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{225} \times 100\% = 65,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Kenyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang di berikan” yaitu sebanyak 2 responden (4,4%), setuju sebanyak 16 responden (35,6%), kurang setuju 20 responden (44,4%), tidak setuju 6 responden (13,3%) dan sangat tidak setuju 1 responden (2,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 65,3% yang berada pada kategori kurang setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai kurang setuju bahwa Kenyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang di berikan.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4. 12

Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk bekerja sama memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	22	64	48,9%
Kurang setuju	3	14	60	31,1%
Tidak setuju	2	8	12	17,8%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,2%
Jumlah		45	137	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{225} \times 100\% = 60,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk bekerja sama dalam menjalankan tugas” yaitu sebanyak 0 responden (0%), setuju sebanyak 22 responden (48,9%), kurang setuju 14 responden (31,1%), tidak setuju 8 responden (17,8%) dan sangat tidak setuju 1 responden (2,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 65,3% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk bekerja sama dalam menjalankan tugas.

Tabel 4. 13

Tanggapan Responden Mengenai “Menikmati kerja sama dengan orang lain dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	2	10	4,4%
Setuju	4	24	96	53,3%
Kurang setuju	3	13	39	28,9%
Tidak setuju	2	6	12	13,3%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	157	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{225} \times 100\% = 69,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri” yaitu sebanyak 2 responden (4,4%), setuju sebanyak 24 responden (53,3%), kurang setuju 13 responden (28,9%), tidak setuju 6 responden (13,3%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 69,7% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri.

Tabel 4. 14

Tanggapan Responden Mengenai “Berkomunikasi dengan baik memotivasi saya untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja ”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	1	5	2,2%
Setuju	4	19	76	42,2%
Kurang setuju	3	16	48	35,6%
Tidak setuju	2	9	38	20%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	167	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{225} \times 100\% = 74,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Mampu berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja” yaitu sebanyak 1 responden (2,2%), setuju sebanyak 19 responden (42,2%), kurang setuju 16 responden (35,6%), tidak setuju 9 responden (20%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 74,2% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Mampu berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja.

4. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4. 15

Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat komitmen atas apa yang di bebaskan oleh instansi memotivasi saya agar bekerja lebih baik”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	5	25	8,9%
Setuju	4	22	88	48,9%
Kurang setuju	3	12	36	26,7%
Tidak setuju	2	7	14	15,6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	163	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{225} \times 100\% = 72,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Tingkat komitmen atas apa yang di bebaskan oleh instansi untuk pegawai” yaitu sebanyak 5 responden (8,9%), setuju sebanyak 22 responden (48,9%), kurang setuju 12 responden (26,7%), tidak setuju 7 responden (15,6%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 72,4% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Tingkat komitmen atas apa yang di bebaskan oleh instansi untuk pegawai.

Tabel 4. 16

Tanggapan Responden Mengenai “Selalu di berikan pujian dapat meningkatkan motivasi kerja saya”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	1	5	2,2%
Setuju	4	22	88	48,9%
Kurang setuju	3	16	48	35,6%
Tidak setuju	2	6	12	13,3%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	153	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{225} \times 100\% = 68\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju

terkait “Selalu di berikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik” yaitu sebanyak 1 responden (2,2%), setuju sebanyak 22 responden (48,9%), kurang setuju 16 responden (35,6%), tidak setuju 6 responden (13,3%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 68% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Selalu di berikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik.

Tabel 4. 17

Tanggapan Responden Mengenai “Saya membangun hubungan interpersonal agar bisa memotivasi diri saya agar bekerja lebih baik”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	1	5	2,2%
Setuju	4	25	100	55,6%
Kurang setuju	3	16	48	35,6%
Tidak setuju	2	3	6	6,7%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	159	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{225} \times 100\% = 70,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal” yaitu sebanyak 1 responden (2,2%), setuju sebanyak 25 responden (55,6%), kurang setuju 16 responden (35,6%), tidak setuju 3 responden (6,7%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 70,6% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4. 18

Tanggapan Responden Mengenai “Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dapat memotivasi saya dalam bekerja”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	27	108	60%
Kurang setuju	3	11	33	24,4%
Tidak setuju	2	6	12	13,3%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,2%
Jumlah		45	154	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{225} \times 100\% = 68,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai” yaitu sebanyak 0 responden (0%), setuju sebanyak 27 responden (60%), kurang setuju 11 responden (24,4%), tidak setuju 6 responden (13,3%) dan sangat tidak setuju 1 responden (2,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 68,4% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Tabel 4. 19

Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang sesuai di berikan instansi dapat memotivasi saya agar bekerja dengan baik”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	3	15	6,7%
Setuju	4	29	116	64,4%
Kurang setuju	3	12	36	26,7%
Tidak setuju	2	1	2	2,2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		45	167	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{225} \times 100\% = 74,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Responden yang menyatakan sangat setuju terkait “Pekerjaan sesuai yang di berikan instansi pada pegawai ” yaitu sebanyak 3 responden (6,7%), setuju sebanyak 29 responden (64,4%), kurang setuju 12 responden (26,7%), tidak setuju 1 responden (2,2%) dan sangat tidak setuju 0 responden (0%). Total skor yang diperoleh sebesar 74,2% yang berada pada kategori setuju, sehingga dapat dikatakan rata-rata pegawai setuju bahwa Pekerjaan sesuai yang di berikan instansi pada pegawai.

Tabel 4. 20
Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa termotivasi dengan pelatihan kerja yang di berikan oleh instansi”

Keterangan	skor	Jumlah responden	Skor total	presentase
Sangat setuju	5	1	5	2,2%
Setuju	4	22	88	48,9%
Kurang setuju	3	15	45	33,3%
Tidak setuju	2	6	12	13,3%
Sangat tidak setuju	1	1	1	2,2%
Jumlah		45	151	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{151}{225} \times 100\% = 67,1\%$$

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dari total 45 responden dalam penelitian ini, sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan sangat setuju terkait dengan "Pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan kemampuan pegawai", 22 responden (48,9%) menyatakan setuju, 15 responden (33,3%) kurang setuju, 6 responden (13,3%) tidak setuju, dan 1 responden (2,2%) sangat tidak setuju. Total skor yang diperoleh adalah 67,1%, yang masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa pelatihan kerja yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

Tabel 4. 21
Rekapitulasi Total Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
Kebutuhan Fisisologis		
1.	Gaji yang diperoleh dapat membuat saya termotivasi dalam bekerja	69,3%
2.	Kepuasan dari insentif yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam bekerja	69,7%
3.	Fasilitas kerja yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas	74,2%
Total rata-rata		71,07%
Kebutuhan Rasa Aman		
4.	Kondisi ruangan kerja yang nyaman dapat memotivasi saya dalam bekerja	76%
5.	Kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental dapat menjaga motivasi kerja saya	61,7%
6.	Kenyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang di berikan dapat memotivasi saya bekerja lebih baik	65,3%

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
Total rata-rata		67,67%
Kebutuhan Sosial		
7.	Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk bekerja sama memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik	60,8%
8.	Menikmati kerja sama dengan orang lain dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	69,7%
9.	Berkomunikasi dengan baik memotivasi saya untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	74,2%
Total rata-rata		68,23%
Kebutuhan Penghargaan		
10.	Tingkat komitmen atas apa yang di bebaskan oleh instansi memotivasi saya agar bekerja lebih baik	72,4%
11.	Selalu di berikan pujian dapat meningkatkan motivasi kerja saya	68%
12.	Saya membangun hubungan interpersonal agar bisa memotivasi diri saya agar bekerja lebih baik	70,6%
Total rata-rata		70,33%
Kebutuhan Aktualisasi Diri		
13.	Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dapat memotivasi saya dalam bekerja	68,4%
14.	Pekerjaan yang sesuai di berikan instansi dapat memotivasi saya agar bekerja dengan baik	74,2%
15.	Saya merasa termotivasi dengan pelatihan kerja yang di berikan oleh instansi	67,1%
Total Rata-rata		69,90%
Total Rata-rata Keseluruhan		69,44%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan respons dari para responden terkait motivasi kerja, diperoleh rata-rata skor total sebesar 69,44%, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada dalam kategori baik. Variabel motivasi ini terdiri dari lima indikator, di antaranya kebutuhan fisiologis dengan rata-rata skor 71,07%, kebutuhan rasa aman dengan rata-rata skor 67,67%, kebutuhan sosial dengan rata-rata skor 68,23%, kebutuhan penghargaan dengan rata-rata skor 70,33%, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan rata-rata skor 69,90%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor tertinggi adalah pada indikator kebutuhan fisiologis, mencapai 71,07%, sementara skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman, yaitu 67,67%.

Tabel 4. 22 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		51.7333
Std. Error of Mean		.95526
Median		53.0000
Mode		58.00
Std. Deviation		6.40809
Variance		41.064
Range		22.00
Minimum		39.00
Maximum		61.00
Sum		2328.00

Sumber:Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS di atas, menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa di jawab rata-ratanya adalah sebesar 51,73, dengan range 22,00 dan total skor 2328. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Bojong Gede yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik di dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$s. \text{Teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{skor teoritik } (x) = \frac{1(15) + 5(15)}{2}$$

$$= \frac{80}{2} = 40$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 51,73 dan skor rata-rata teoritis sebesar 40. Skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis dengan jumlah $51,73 > 40$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel motivasi kerja pada Kecamatan Bojong Gede.

4.4.1.2 Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bojong Gede

Berdasarkan data mengenai Kinerja pegawai kecamatan bojong gede kurang baik meskipun terjadi penurunan yang tidak begitu besar, hal ini dapat dilihat pada penilaian kinerja pegawai dimana kinerja pegawai penilaian kinerja nya mengalami penurunan di setiap tahunnya. Setelah itu pada indikator orientasi pelayanan yang

dimana orientasi pelayanan adalah fokus utama yang harus di perhatikan dalam instansi pemerintah yang dimana harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dari hasil penilaian kinerja menggambarkan bahwa kinerja pegawai masih dikatakan kurang maksimal.

Dalam hal untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai kecamatan bojong gede, Maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dengan melibatkan sebanyak 45 orang responden hasil tanggapan kemudian diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Tabel 4. 23

Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	6,7%
Sering	4	27	108	60%
Jarang	3	13	39	28,8%
Pernah	2	2	4	4,4%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	166	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

Total tanggapan responden = $\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$

$$= \frac{166}{225} \times 100\% = 73,7\%$$

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dari total 45 responden dalam penelitian ini, sebanyak 3 responden (6,7%) menyatakan bahwa pegawai selalu dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan, 27 responden (60%) menyatakan sering, 13 responden (28,8%) menyatakan jarang, dan 2 responden (4,4%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 73,3%, yang masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 24

Tanggapan Responden Mengenai “Sikap baik pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	22,2%
Sering	4	21	84	46,7%
Jarang	3	9	27	20%
Pernah	2	5	10	11,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%

Jumlah	45	171	100%
--------	----	-----	------

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{171}{225} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, dari total 45 responden dalam penelitian ini, sebanyak 10 responden (22,2%) menyatakan bahwa pegawai selalu menunjukkan sikap baik, 21 responden (46,7%) menyatakan sering, 9 responden (20%) menyatakan jarang, dan 5 responden (11,1%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 76%, yang masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka menunjukkan sikap baik.

Tabel 4. 25

Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai berperilaku baik saat melayani”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	4	20	8,9%
Sering	4	26	104	57,8%
Jarang	3	12	36	26,7%
Pernah	2	3	6	6,7%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	166	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{225} \times 100\% = 73,7\%$$

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dari total 45 responden dalam penelitian ini, sebanyak 4 responden (8,9%) menyatakan bahwa pegawai selalu berperilaku baik saat melayani, 26 responden (57,8%) menyatakan sering, 12 responden (26,7%) menyatakan jarang, dan 2 responden (6,7%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 76%, yang termasuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka berperilaku baik saat melayani.

2. Komitmen

Tabel 4. 26
Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memberikan pelayanan terbaiknya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	2	10	4,4%
Sering	4	32	128	71,1%
Jarang	3	10	30	22,2%
Pernah	2	1	2	2,2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	170	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{225} \times 100\% = 75,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dari total 45 responden dalam penelitian ini, sebanyak 2 responden (4,4%) menyatakan bahwa pegawai selalu memberikan pelayanan terbaiknya, 32 responden (71,1%) menyatakan sering, 10 responden (22,2%) menyatakan jarang, dan 1 responden (2,2%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 75,5%, yang termasuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka memberikan pelayanan terbaiknya.

Tabel 4. 27
Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat bertanggung jawab dengan kerjanya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	7	35	15,6%
Sering	4	31	124	68,9%
Jarang	3	2	6	4,4%
Pernah	2	5	10	11,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	175	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{225} \times 100\% = 77,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, dari total 45 responden dalam penelitian ini, sebanyak 5 responden (15,6%) menyatakan bahwa pegawai selalu dapat bertanggung jawab dengan kerjanya, 31 responden (68,9%) menyatakan sering, 2 responden

(4,4%) menyatakan jarang, dan 5 responden (11,1%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 77,7%, yang termasuk dalam kategori setuju. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka dapat bertanggung jawab dengan kerjanya.

Tabel 4. 28
Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat mengerjakan tugasnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	5	25	11,1%
Sering	4	29	116	64,4%
Jarang	3	7	21	15,6%
Pernah	2	4	8	8,9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	170	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{225} \times 100\% = 75,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, terdapat 45 responden dalam penelitian ini. Sebanyak 5 responden (11,1%) menyatakan bahwa pegawai selalu dapat mengerjakan tugasnya, 29 responden (64,4%) menyatakan sering, 7 responden (15,6%) menyatakan jarang, dan 4 responden (8,9%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 75,5%, yang masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka dapat mengerjakan tugasnya.

3. Disiplin

Tabel 4. 29
Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mengikuti aturan setiap instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	1	5	2,2%
Sering	4	22	88	48,9%
Jarang	3	18	54	40%
Pernah	2	4	8	8,9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	155	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{225} \times 100\% = 68,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, terdapat 45 responden dalam penelitian ini. Sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan bahwa pegawai selalu mengikuti aturan setiap instansi, 22 responden (48,9%) menyatakan sering, 18 responden (40%) menyatakan jarang, dan 4 responden (8,9%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 68,8%, yang masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka mengikuti aturan setiap instansi.

Tabel 4. 30
Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menghargai setiap keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	1	5	2,2%
Sering	4	31	124	68,9%
Jarang	3	12	36	26,7%
Pernah	2	1	2	2,2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	167	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{225} \times 100\% = 74,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, terdapat 45 responden dalam penelitian ini. Sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan bahwa pegawai selalu menghargai setiap keputusan, 31 responden (68,9%) menyatakan sering, 12 responden (26,7%) menyatakan jarang, dan 1 responden (2,2%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 74,2%, yang masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka menghargai setiap keputusan.

Tabel 4. 31
Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang di berikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	2	10	4,4%
Sering	4	17	68	37,8%
Jarang	3	21	63	46,7%
Pernah	2	5	10	11,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	151	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{225} \times 100\% = 67,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, terdapat 45 responden dalam penelitian ini. Sebanyak 2 responden (4,4%) menyatakan bahwa pegawai selalu taat dan patuh dengan pekerjaan yang diberikan, 17 responden (37,8%) menyatakan sering, 21 responden (46,7%) menyatakan jarang, dan 5 responden (11,1%) menyatakan pernah. Tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 67,1%, yang masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka taat dan patuh dengan pekerjaan yang diberikan.

4. Kerja Sama

Tabel 4. 32
Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat bekerja sama dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	8	40	17,8%
Sering	4	31	124	68,9%
Jarang	3	6	18	13,3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	182	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{225} \times 100\% = 80,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, terdapat 45 responden dalam penelitian ini. Sebanyak 8 responden (17,8%) menyatakan bahwa pegawai selalu dapat bekerja sama dalam pekerjaan, 32 responden (71,1%) menyatakan sering, 6 responden (13,3%) menyatakan jarang, dan tidak ada responden (0%) yang menyatakan pernah atau tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 80,8%, yang masuk dalam kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka dapat bekerja sama dalam pekerjaan.

Tabel 4. 33
Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	1	5	2,2%
Sering	4	39	159	86,7%
Jarang	3	5	15	11,1%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	176	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{225} \times 100\% = 78,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, terdapat 45 responden dalam penelitian ini. Sebanyak 1 responden (2,2%) menyatakan bahwa pegawai selalu mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas, 39 responden (86,7%) menyatakan sering, 5 responden (11,1%) menyatakan jarang, dan tidak ada responden (0%) yang menyatakan pernah atau tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 78,2%, yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.

Tabel 4. 34
Tanggapan Responden Mengenai “pegawai melakukan kerja sama dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	3	15	6,7%
Sering	4	28	112	62,2%
Jarang	3	13	39	28,9%
Pernah	2	1	2	2,2%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		45	168	100%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{225} \times 100\% = 74,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, terdapat 45 responden dalam penelitian ini. Sejumlah 3 responden (6,7%) menyatakan bahwa pegawai selalu melakukan kerja sama dengan baik, 28 responden (62,2%) menyatakan sering, 13 responden (28,9%) menyatakan jarang, 1 responden (2,2%) menyatakan pernah, dan tidak ada responden

(0%) yang menyatakan tidak pernah. Total skor yang diperoleh adalah 74,6%, yang masuk dalam kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai setuju bahwa mereka melakukan kerja sama dengan baik.

Tabel 4. 35
Rekapitulasi Total Responden Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
Orientasi Pelayan		
1.	Pegawai dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas yang diberikan.	73,7%
2.	Sikap baik pegawai.	76%
3.	Pegawai berperilaku baik saat melayani	73,7%
Total rata-rata		74,46%
Komitmen		
4.	Pegawai memberikan pelayanan terbaiknya.	73,5%
5.	Pegawai dapat bertanggung jawab dengan kerjanya	77,7%
6.	Pegawai dapat mengerjakan tugas nya.	75,5%
Total rata-rata		75,56%
Disiplin		
7.	Pegawai mengikuti aturan setiap instansi	68,8%
8.	Pegawai menghargai setiap keputusan.	74,2%
9.	Pegawai taat dan patuh dengan pekerjaan yang di berikan.	67,1%
Total rata-rata		70,23%
Kerja Sama		
10.	Pegawai dapat bekerja sama dalam bekerja.	80,8%
11.	Pegawai mau bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.	78,2%
12.	Pegawai melakukan Kerja sama dengan baik	74,6%
Total rata-rata		77,86%
Total rata-rata keseluruhan		74,53%

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan feedback dari responden mengenai kinerja pegawai, ditemukan rata-rata total skor sebesar 74,53%, menunjukkan bahwa kinerja pegawai masuk dalam kategori baik. Variabel kinerja pegawai mencakup empat indikator, dengan skor rata-rata untuk orientasi pelayanan adalah 74,46%, komitmen adalah 75,56%, disiplin adalah 70,23%, dan kerja sama adalah 77,86%. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata tertinggi adalah untuk indikator kerja sama, yaitu 77,86%, sementara skor rata-rata terendah adalah untuk indikator disiplin, yaitu 70,23%.

Tabel 4. 36 Analisa hasil distribusi frekuensi variabel Kinerja

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		44.8222
Std. Error of Mean		.72075
Median		44.0000
Mode		42.00
Std. Deviation		4.83495
Variance		23.377
Range		28.00
Minimum		32.00
Maximum		60.00
Sum		2017.00

Sumber: output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS di atas, menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa di jawab rata-ratanya adalah sebesar 44,82, dengan range 28,00 dan total skor 2017. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kecamatan Bojong Gede yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik di bandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$s. \text{Teoritik} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{skor teoritik } (x) = \frac{1(12) + 5(12)}{2}$$

$$= \frac{72}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 44,82 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis dengan jumlah $44,82 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja pegawai pada Kecamatan Bojong Gede.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 4. 37
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94729221
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.076
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Hasil uji normalitas menunjukkan hasil signifikansi asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$, maka nilai residual tersebut berdistribusi normal).

4.4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut regresi linear sederhana yang sudah menggunakan MSI (*Method Of Successive Interval*) :

Tabel 4. 38
Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22650.390	5949.954		3.807	.000
	Motivasi	.485	.108	.567	4.513	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

$$Y = 22650,390 + 0,485X$$

Berdasarkan Tabel 4.40 maka dapat disimpulkan:

1. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,485 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada motivasi kerja 1 poin maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,485.
2. Koefisien konstanta sebesar 22650,390, jika motivasi kerja = 0, maka kinerja pegawai = 22650,390.

Tabel 4. 39 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607602598.88 5	1	607602598.88 5	20.367	.000 ^b
	Residual	1282799099.5 59	43	29832537.199		
	Total	1890401698.4 44	44			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi						

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.41 maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung = 20,367 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksipengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi R^{square}

Tabel 4. 40 Hasil Uji Koefisien Determinasi Rsquare

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.306	5461.916989
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Hasil Uji koefisien Determinasi Rsquare menunjukkan nilai Rsquare sebesar 0,321. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja pegawai di kecamatan Bojong Gede dipengaruhi motivasi kerja sebesar 32,1% dan sisanya 67,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian.

4.4.5 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan uji signifikansi hipotesis koefisien regresi.

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Tabel 4. 41 Hasil Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22650.390	5949.954		3.807	.000
	Motivasi	.485	.108	.567	4.513	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah oleh penulis menggunakan spss, 2024

Rumus mencari nilai t_{tabel} adalah

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1$$

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : 45 - 1 - 1$$

Keterangan : $\alpha = 0,005$

n = Jumlah Responden

K= Jumlah Variabel bebas

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1,681. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $4,513 > t_{tabel}$ 1,681, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pengujian data yang telah kami lakukan, maka pembahasan ini dilakukan dari pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Bojong Gede. Unit analisis pada penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Bojong Gede sebanyak 45 orang.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam analisis deskriptif pada variable motivasi kerja (X) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai lingkungan kerja yaitu sebesar 66,49% dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan fisiologi sebesar 71,07%. Sedangkan tanggapan dengan nilai paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman sebesar 67,67%. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel motivasi kerja dapat diketahui rata-rata empirik sebesar 51,73 dan rata-rata teoritis sebesar 40. Artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel motivasi dapat dikatakan kuat.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dalam analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan mengenai kinerja pegawai yaitu sebesar 74,53% dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator kerja sama dengan persentase 77,86%. Sedangkan nilai paling rendah terdapat pada indikator disiplin dengan persentase 70,23%. Berdasarkan hasil tersebut pada variabel kinerja pegawai, dapat diketahui rata-rata empirik sebesar 44,82 dan rata-rata teoritis 36. Artinya skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada indikator variabel kinerja pegawai dapat dikatakan kuat.

Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikan sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki persebaran yang normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Berdasarkan hasil penelitian pada Kecamatan Bojong Gede dengan melibatkan 45 responden untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penulis menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan koefisien sebesar 0,485 yang berarah positif, dengan nilai F hitung = 20,367 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menegaskan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojong Gede.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien R square sebesar 0,321 atau 32,1%. Jadi, dapat disimpulkan besarnya hubungan variabel motivasi kerja dengan Kinerja pegawai sebesar 0,321 atau 32,1% maka

sisanya hasil kontribusi dari variabel lain sebesar 67,9%.

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi hubungan motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,513 >$ nilai t tabel 1,681. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diselaraskan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati Wiji Rahayu (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur” Bahwa Motivasi dengan Kinerja memiliki hubungan yang kuat pada Pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur, terbukti dari hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian di Kecamatan Bojong Gede yang mengkaji motivasi kerja, kinerja pegawai, dan dampak motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian mengenai Motivasi Kerja Kecamatan Bojong Gede berdasarkan tanggapan responden, maka diketahui skor tertinggi sebesar 71,07% yaitu dari indikator kebutuhan fisiologis, dan skor terendah sebesar 67,67% dari indikator kebutuhan rasa aman. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata responden atas pernyataan pada instrumen Motivasi Kerja (X) adalah kuat.
2. Penelitian mengenai kinerja pegawai Kecamatan Bojong Gede berdasarkan tanggapan responden, maka diketahui skor tertinggi sebesar 77,86% yaitu dari indikator kerja sama, dan skor terendah sebesar 70,23% dari indikator disiplin. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata responden atas pernyataan pada instrumen kinerja pegawai (Y) adalah kuat.
3. Terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar 0,321 atau 32,1% yang artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Bojong Gede sebesar 32,1% dan kontribusi dari variabel lain sebesar 67,9%.
 - b. Hasil uji hipotesis signifikan parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi hubungan motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,513 >$ nilai t tabel $1,681$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

5.2 Saran

Dengan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bojong Gede, disimpulkan bahwa penulis akan memberikan rekomendasi yang berguna untuk menjadi masukan bagi Kecamatan Bojong Gede, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator kebutuhan rasa aman dengan rata-rata skor terendah yaitu 67,67%. Saran yang diberikan yaitu kepada kecamatan bojong gede untuk memperhatikan dan memaksimalkan pegawai dari kesehatan fisik maupun kesehatan mental dari pegawai karena akan meningkatkan kembali kinerja pegawai agar menjadi lebih baik untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dalam bekerja.

Memberikan kenyamanan bekerja kepada pegawai agar bisa bekerja lebih baik lagi karena dengan tempat kerja yang nyaman akan membuat suatu pekerjaan dari pegawai mencapai hasil yang lebih maksimal dan memberikan kontribusi yang besar untuk tercapainya kinerja yang baik di Kecamatan Bojong Gede.

2. Berdasarkan penilaian kinerja pegawai pada Kecamatan Bojong Gede menunjukkan indikator yang memiliki kelemahan yaitu disiplin dengan rata-rata skor 70,23%. Saran yang diberikan kepada instansi yaitu memberikan teguran kepada pegawai pegawai yang tidak bekerja dengan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang di berikan agar para pegawai dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk instansi terebut. Karena jika pegawai tidak menjalankan pekerjaan yang di berikan dengan maksimal akan sangat berimbas kepada hasil kerja yang kurang maksimal dan membuat kurang maksimalnya memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kerja, sehingga tujuan instansi akan tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan jika pekerjaan dikerjakan dengan baik dan maksimal.
3. Sebagaimana hasil analisis determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,321$ hal ini bahwa variasi dari kinerja karyawan pada kecamatan bojong gede dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 32,1% dan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di masukan dalam model ini. Oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain variabel yang ada dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori -Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadji, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Chesser, J. W. (2016). *Human Resource Management in a Hospitality Environment*. Canada : Apple Academic Press
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Ed. 10. Pearson
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 46-58.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Hesti Widiyanti,(2022).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan, Indonesia: PT.Nasya Expanding Management.
- Indrastuti, Y. (2020). Analisis Hubungan Perilaku Caring dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Menerapkan Prinsip Etik Keperawatan dalam Asuhan Keperawatan di RSUD Sragen. Tesis FIK UI.
- Juniarti, A. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.
- Juniarti, A. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.
- Kadek ,N. and Jhon, f. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali : NiklaCakra.
- Lamazi, M. K., & Subagio, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Di Ditkersinhan. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA, 11*(1).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Robbins, S. P., Judge, T. A., and Beward, K. E. (2016). *Essential of Organization Behaviour*. 15th Edition, Canadian Edition. Canada: Pearson Education
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Verivikaitf, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas
- Supartha, Wayan gede, dan Desak Ketut Sintaasih. (2017). *Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian*.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Yang bertanda tangan dibawah ini:**

Nama : Mohammad Fajrulfallah Ansori
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 7 Mei 2002
Usia : 22 Tahun
Agama : Islam
Alamat Tinggal : Kp.Sudimampir Gang Lurah muda Rt 01/03,
Kelurahan Cimanggis, Kecamatan Bojong Gede,
Kabupaten Bogor
Moto : Menuju Tak Terbatas dan Melampauinya

Pendidikan

SD : SDN 01 Cimanggis
SMP : SMP 01 Kemang
SMA : SMA 01 Bojong Gede
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 22 Juli 2024

Penulis

(Fajrulfallah)

LAMPIRAN

Lampiran 1 1 Kuesioner penelitian

Kuesioner Penelitian

Perihal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai

Kecamatan Bojonggede

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Sehubung dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOJONGGEDE", maka saya memohon bantuan Kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Tujuan saya mengadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Bojonggede.

Semua informasi yang terkumpul akan di sajikan secara umum (tidak secara individu), sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan di laporkan serta akan di jamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian . Adapun daftar pertanyaan terlampir dan petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Bapak/Ibu di harapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh sebab itu di mohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya, seluruh jawaban akan di perlakukan dengan sangat rahasia
3. Pertanyaan ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan keterangan sebagai berikut :

Keterangan	Variabel Motivasi Kerja (X1)	Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Angka 1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah (TP)
Angka 2	Tidak Setuju (TS)	Pernah (PR)
Angka 3	Kurang Setuju (KS)	Jarang (JR)
Angka 4	Setuju (S)	Sering (SR)
Angka 5	Sangat Setuju (SS)	Selalu (SL)

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keadaan yang sebenar benarnya:

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur : < 25 25-40
 >40
3. Pendidikan Terakhir : SMA/ Sederajat S1 S2
 Lainnya

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga kebaikan Bapak/ Ibu menjadi pahala dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb

Bogor, 22 Juli 2024

Hormat Saya,

Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan

(Fajrulfallah)

Daftar pertanyaan variabel (x) Motivasi kerja

NO	Pertanyaan	Pilihan jawab (√)				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Gaji yang diperoleh dapat membuat saya termotivasi dalam bekerja					
2.	Kepuasan dari insentif yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam bekerja					
3.	Fasilitas kerja yang di berikan oleh instansi dapat memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas					
Kebutuhan rasa aman						
1.	Kondisi ruangan kerja yang nyaman dapat memotivasi saya dalam bekerja					
2.	Kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental dapat menjaga motivasi kerja saya					
3.	Kenyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang di berikan dapat memotivasi saya bekerja lebih baik					
Kebutuhan Sosial						
1.	Hubungan antar rekan kerja dan atasan untuk bekerja sama memotivasi saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik					
2.	Menikmati kerja sama dengan orang lain dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
3.	Berkomunikasi dengan baik memotivasi saya untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
Kebutuhan Penghargaan						
1.	Tingkat komitmen atas apa yang di bebaskan oleh instansi memotivasi saya agar bekerja lebih baik					
2.	Selalu di berikan pujian dapat meningkatkan motivasi kerja saya					
3.	Saya membangun hubungan interpersonal agar bisa memotivasi diri saya agar bekerja lebih baik					
Kebutuhan Aktualisasi diri						
1.	Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dapat memotivasi saya dalam bekerja					
2.	Pekerjaan yang sesuai di berikan instansi dapat memotivasi saya agar bekerja dengan baik					
3.	Saya merasa termotivasi dengan pelatihan kerja yang di berikan oleh instansi					

Daftar pertanyaan variable (y) Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban (√)				
		SI (5)	Sr (4)	Jr (3)	Pr (2)	TP (1)
Kualitas Kerja						
1.	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar instansi					

2.	Tingkat kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik						
3.	Pengetahuan yang dimiliki bisa di pakai dalam bekerja						
Kuantitas Kerja							
1.	Tercapainya hasil kerja pegawai sesuai target perusahaan						
2.	Tingkat ketelitian pegawai dalam bekerja diperusahaan						
3.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan						
Tanggung Jawab							
1.	Pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya						
2.	Pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja yang di capai						
3.	Pegawai bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah di berikan						
Kerja Sama							
1.	Pegawai mampu bekerja sama dalam tim jika diperukan						
2.	Pegawai memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah						
3.	Pegawai menerima saran yang baik dari rekan kerja						
Inisiatif							
1.	Pegawai menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan						
2.	Inisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus menunggu perintah oleh atasan						
3.	Inisiatif memberikan bantuan ke rekan kerja						

Lampiran 1 2 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	Jumlah
3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	47
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	55
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	45
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	45
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	56
4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	2	4	3	45
4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	42
4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	52
3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	46
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	41
3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	46
3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	50
3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	54
3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	41
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	46
4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	55
4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	53
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	51
3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	42
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	39
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	53
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	57
4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	42

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	Jumlah
4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	47
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	48
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	48
2	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	3	54
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	54
2	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	50

Lampiran 1 3 Hasil kuesioner Kinerja Pegawai

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Jumlah
4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	42
4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	44
3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	38
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	46
4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	41
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	47
4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	40
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	43
2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	35
4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	48
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	42
3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	41
4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	48
3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	41
4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	46
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	42
4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	42
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	52
3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	44
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	32
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	44

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Jumlah
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	55
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	42
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	42
4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	46
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	43
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46

Lampiran 1 4
Hasil data kuesioner sesudah transformasi MSI variable X (Motivasi Kerja)

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15
3,151	4,452	3,000	2,000	3,257	3,050	2,105	4,172	3,076	2,964	3,098	3,203	4,026	3,299	3,896
4,521	4,452	3,000	4,379	4,557	4,205	4,198	4,172	3,076	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
4,521	4,452	4,524	4,379	4,557	4,205	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	6,322	3,896
3,151	4,452	4,524	4,379	4,557	4,205	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	3,203	4,026	4,712	3,896
4,521	4,452	4,524	4,379	3,257	3,050	3,000	4,172	4,210	2,964	4,322	4,549	4,026	4,712	2,423
3,151	4,452	3,000	3,119	3,257	3,050	3,000	3,005	3,076	2,964	4,322	3,203	2,779	3,299	1,000
4,521	4,452	3,000	4,379	4,557	3,050	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
4,521	4,452	4,524	4,379	4,557	5,493	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	2,423
4,521	4,452	4,524	4,379	3,257	4,205	4,198	4,172	3,076	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
4,521	4,452	4,524	3,119	3,257	3,050	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
3,151	3,151	3,000	3,119	1,988	3,050	3,000	2,000	3,076	2,964	3,098	3,203	2,779	3,299	5,764
4,521	3,151	4,524	4,379	3,257	4,205	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
4,521	4,452	4,524	4,379	5,764	5,493	3,000	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
4,521	4,452	4,524	4,379	4,557	4,205	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
4,521	4,452	4,524	4,379	3,257	4,205	3,000	3,005	4,210	2,964	3,098	4,549	4,026	6,322	3,896
4,521	2,000	3,000	2,000	3,257	1,988	4,198	4,172	3,076	2,000	3,098	4,549	1,988	4,712	2,423
4,521	3,151	3,000	2,000	1,988	1,988	2,105	2,000	2,000	2,964	2,000	4,549	2,779	4,712	3,896
4,521	4,452	3,000	3,119	3,257	3,050	2,105	3,005	4,210	4,007	3,098	4,549	4,026	4,712	3,896
3,151	2,000	4,524	3,119	3,257	3,050	4,198	2,000	2,000	4,007	3,098	3,203	4,026	3,299	2,423
2,000	2,000	3,000	3,119	3,257	3,050	2,105	3,005	3,076	2,964	3,098	2,000	2,779	2,000	3,896
3,151	4,452	4,524	4,379	3,257	3,050	2,105	3,005	2,000	2,964	4,322	3,203	1,988	3,299	2,423
3,151	3,151	4,524	3,119	3,257	4,205	4,198	3,005	3,076	4,007	3,098	3,203	2,779	3,299	3,896
3,151	4,452	4,524	4,379	3,257	4,205	4,198	4,172	3,076	5,346	3,098	3,203	2,779	3,299	3,896
3,151	3,151	3,000	3,119	1,988	1,988	3,000	4,172	3,076	2,000	2,000	3,203	1,988	3,299	2,423
3,151	3,151	4,524	4,379	3,257	4,205	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
3,151	4,452	4,524	4,379	3,257	3,050	2,105	3,005	2,000	2,964	4,322	3,203	1,988	3,299	2,423
4,521	4,452	4,524	4,379	3,257	4,205	4,198	4,172	3,076	5,346	3,098	3,203	2,779	3,299	3,896
4,521	3,151	4,524	3,119	3,257	3,050	3,000	3,005	3,076	5,346	4,322	4,549	4,026	4,712	2,423
4,521	3,151	4,524	3,119	3,257	4,205	4,198	3,005	3,076	4,007	3,098	3,203	2,779	3,299	3,896
3,151	3,151	3,000	3,119	1,988	1,988	3,000	4,172	3,076	2,000	2,000	3,203	1,988	3,299	3,896
4,521	3,151	4,524	4,379	3,257	4,205	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	2,423
4,521	3,151	3,000	3,119	4,557	3,050	3,000	2,000	2,000	2,000	3,098	4,549	4,026	4,712	2,423
3,151	4,452	4,524	4,379	4,557	4,205	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
4,521	4,452	3,000	3,119	3,257	3,050	4,198	5,726	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
3,151	2,000	4,524	2,000	1,988	1,988	2,105	2,000	2,000	2,000	2,000	4,549	1,988	4,712	3,896
4,521	3,151	3,000	4,379	3,257	3,050	4,198	4,172	4,210	4,007	3,098	3,203	4,026	4,712	2,423
4,521	4,452	4,524	4,379	4,557	3,050	3,000	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	2,423

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15
4,521	4,452	4,524	2,000	1,988	1,988	2,105	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	4,026	4,712	3,896
4,521	3,151	4,524	4,379	3,257	3,050	3,000	3,005	2,000	2,000	3,098	2,000	2,779	4,712	3,896
3,151	3,151	4,524	4,379	4,557	4,205	4,198	4,172	4,210	4,007	4,322	4,549	4,026	4,712	3,896
2,000	4,452	4,524	3,119	3,257	4,205	3,000	3,005	2,000	2,964	2,000	4,549	4,026	4,712	2,423
4,521	3,151	3,000	3,119	3,257	3,050	3,000	3,005	3,076	2,964	3,098	3,203	2,779	4,712	3,896
2,000	6,192	6,202	6,087	1,000	1,000	1,000	5,726	5,782	5,346	5,997	6,322	1,000	6,322	2,423
3,151	4,452	4,524	4,379	3,257	3,050	3,000	4,172	4,210	4,007	3,098	4,549	2,779	4,712	3,896
2,000	3,151	6,202	3,119	3,257	3,050	4,198	3,005	3,076	2,964	4,322	3,203	4,026	4,712	2,423

Lampiran 1 5

Hasil data kuesioner sesudah transformasi menggunakan MSI variable Y (Kinerja Pegawai)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
4,502	2,000	3,061	4,692	2,000	4,003	3,215	4,801	4,492	4,549	4,862	4,742
4,502	3,824	4,290	4,692	3,705	4,003	4,518	3,299	4,492	4,549	4,862	4,742
4,502	3,824	4,290	4,692	3,705	4,003	4,518	4,801	3,272	4,549	4,862	4,742
4,502	2,885	4,290	4,692	3,705	2,000	2,000	4,801	3,272	4,549	4,862	4,742
4,502	5,045	4,290	4,692	2,000	4,003	4,518	4,801	4,492	4,549	4,862	4,742
4,502	2,885	3,061	4,692	3,705	4,003	4,518	4,801	3,272	4,549	4,862	4,742
4,502	3,824	4,290	4,692	3,705	4,003	4,518	4,801	2,000	4,549	4,862	4,742
2,000	3,824	4,290	4,692	2,000	4,003	4,518	4,801	4,492	4,549	4,862	4,742
4,502	3,824	4,290	4,692	3,705	4,003	4,518	4,801	4,492	6,079	4,862	4,742
4,502	2,885	3,061	4,692	3,705	4,003	3,215	4,801	3,272	4,549	4,862	4,742
3,178	3,824	3,061	3,207	3,705	2,000	4,518	4,801	2,000	3,000	3,000	3,342
4,502	2,885	4,290	3,207	3,705	4,003	4,518	4,801	4,492	4,549	4,862	4,742
4,502	5,045	5,750	4,692	5,240	5,515	3,215	4,801	4,492	6,079	4,862	4,742
4,502	3,824	4,290	4,692	3,705	4,003	4,518	4,801	4,492	4,549	4,862	4,742
6,051	3,824	3,061	4,692	3,705	2,826	3,215	3,299	4,492	4,549	4,862	6,322
4,502	2,000	4,290	4,692	2,000	4,003	3,215	4,801	2,000	4,549	4,862	4,742
3,178	3,824	4,290	4,692	5,240	5,515	4,518	4,801	4,492	4,549	3,000	3,342
4,502	3,824	3,061	3,207	2,592	2,826	2,000	3,299	4,492	4,549	3,000	4,742
4,502	3,824	3,061	3,207	3,705	4,003	3,215	3,299	3,272	4,549	4,862	4,742
2,000	2,885	4,290	3,207	3,705	2,000	2,000	4,801	3,272	3,000	3,000	2,000
4,502	3,824	3,061	4,692	5,240	4,003	4,518	4,801	3,272	6,079	4,862	4,742
3,178	3,824	4,290	4,692	3,705	2,826	3,215	3,299	3,272	4,549	4,862	3,342
3,178	5,045	3,061	4,692	3,705	2,826	3,215	3,299	3,272	3,000	4,862	3,342
4,502	2,000	2,000	4,692	3,705	4,003	3,215	4,801	3,272	4,549	4,862	4,742
4,502	5,045	4,290	4,692	5,240	4,003	4,518	4,801	4,492	6,079	4,862	4,742
4,502	3,824	3,061	4,692	5,240	4,003	4,518	4,801	3,272	6,079	4,862	4,742
3,178	5,045	3,061	4,692	3,705	2,826	3,215	3,299	3,272	3,000	4,862	3,342
4,502	5,045	5,750	4,692	3,705	2,826	3,215	3,299	3,272	4,549	4,862	4,742
3,178	3,824	4,290	4,692	3,705	2,826	3,215	3,299	3,272	4,549	4,862	3,342
4,502	2,000	2,000	4,692	3,705	4,003	3,215	4,801	3,272	4,549	4,862	4,742
4,502	5,045	4,290	4,692	5,240	5,515	4,518	4,801	4,492	6,079	4,862	4,742
3,178	2,885	4,290	3,207	3,705	4,003	3,215	3,299	4,492	4,549	4,862	3,342
4,502	3,824	4,290	4,692	3,705	4,003	4,518	4,801	3,272	4,549	4,862	4,742
4,502	3,824	4,290	4,692	3,705	4,003	3,215	4,801	2,000	4,549	3,000	4,742
4,502	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	4,549	4,862	4,742
3,178	3,824	4,290	3,207	3,705	4,003	4,518	4,801	4,492	3,000	4,862	3,342
6,051	5,045	5,750	6,493	3,705	4,003	4,518	4,801	5,816	6,079	4,862	6,322

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
3,178	3,824	4,290	3,207	3,705	4,003	3,215	3,299	3,272	4,549	4,862	3,342
3,178	3,824	4,290	4,692	2,592	4,003	3,215	4,801	3,272	3,000	4,862	3,342
4,502	2,885	4,290	4,692	3,705	5,515	3,215	4,801	3,272	4,549	4,862	4,742
3,178	2,885	4,290	4,692	3,705	4,003	4,518	3,299	3,272	4,549	4,862	3,342
3,178	2,885	3,061	3,207	3,705	4,003	4,518	4,801	3,272	4,549	4,862	3,342
6,051	5,045	5,750	6,493	5,240	5,515	6,192	6,764	5,816	6,079	7,087	6,322
4,502	3,824	4,290	4,692	3,705	4,003	4,518	4,801	4,492	4,549	4,862	4,742
3,178	5,045	4,290	3,207	3,705	4,003	4,518	4,801	4,492	4,549	4,862	3,342