



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI GOLONGAN III 16 KELURAHAN YANG BERADA  
DI KECAMATAN BOGOR SELATAN**

**SKRIPSI**

Dibuat Oleh :

Aditya Kusuma

0211 16 142

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2021**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI GOLONGAN III 16 KELURAHAN YANG BERADA  
DI KECAMATAN BOGOR SELATAN**

**SKRIPSI**

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal stroke at the bottom.

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI GOLONGAN III 16 KELURAHAN YANG BERADA  
DI KECAMATAN BOGOR SELATAN**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Rabu, 27 Januari 2021

Aditya Kusuma  
021116142

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Dr. Herdiyana, S.E., M.M)

Ketua Komisi Pembimbing,



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

Anggota Komisi Pembimbing,



(Dewi Taurusyanti, S.E., M.M)

## ABSTRAK

Aditya Kusuma. NPM 021116142. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Pembimbing : Nina Sri Indrawati dan Dewi Taurusyanti, 2021.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan

Penelitian mengenai motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,508 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori cukup kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,439 > 1,691$ ) artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja sebesar 25,80, maka penulis memberikan saran untuk diberikannya training motivasi (Achievment Motivasi Training atau MRT) agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kata kunci : *motivasi kerja dan kinerja pegawai*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI GOLONGAN III 16 KELURAHAN YANG BERADA DI KECAMATAN BOGOR SELATAN"**, adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM. Selaku Wakil Rektor bidang SDM & Keuangan,
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing
6. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Bapak Samantri dan Ibu Suhartini, kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
10. Bapak Atep Budiman, S.Stp.,MM. Selaku Camat di Kecamatan Bogor Selatan
11. Seluruh staf dan pegawai Kantor Kecamatan Bogor Selatan yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam penelitian disana.
12. Teman-teman kelas D Manajemen angkatan 2016 terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Putri Novita Agustina, sebagai teman dekat saya, terima kasih dukungannya selama ini.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

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

Bogor, Januari 2021

Aditya Kusuma  
021116142

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

Bogor, Januari 2021

Aditya Kusuma  
021116142

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI GOLONGAN III 16 KELURAHAN YANG BERADA DI KECAMATAN BOGOR SELATAN"**, adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dalam penulisan skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM. Selaku Wakil Rektor bidang SDM & Keuangan,
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing
6. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing
7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Pelugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Bapak Sumantri dan Ibu Suhartini, kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
10. Bapak Atep Budiman, S.Stp.,MM. Selaku Camat di Kecamatan Bogor Selatan
11. Seluruh staf dan pegawai Kantor Kecamatan Bogor Selatan yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam penelitian disana.
12. Teman-teman kelas D Manajemen angkatan 2016 terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Putri Novita Agustina, sebagai teman dekat saya, terima kasih dukungannya selama ini.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per sata.



## DAFTAR ISI

JUDUL .....	
LEMBAR PENGESAHAN .....	i
HAK CIPTA .....	ii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian .....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
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 .....	15
2.2 Motivasi .....	16
2.2.1 Definisi Motivasi .....	16
2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi .....	17
2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi .....	18
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	19
2.2.5 Jenis dan Ciri-ciri Motivasi .....	20
2.2.6 Indikator Motivasi .....	21
2.3 Kinerja .....	23
2.3.1 Definisi Kinerja .....	23
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.3.3 Penilaian Kinerja .....	25
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....	26
2.3.5 Indikator Kinerja .....	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	28
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	28

2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	32
2.5	Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian.....	35
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	35
3.2.1	Objek Penelitian.....	35
3.2.2	Unit Analisis .....	35
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	35
3.3	Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	35
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	35
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	36
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	36
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	38
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.7	Uji Kualitas Data .....	39
3.7.1	Uji Validitas .....	40
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	40
3.8	Metode Analisis Data.....	41
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	41
3.8.2	Analisis Kuantitatif.....	42
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	42
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Gambaran Umum.....	45
4.1.1	Sejarah Kantor Kecamatan Bogor Selatan.....	45
4.1.2	Struktur dan Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Selatan .....	46
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Bogor Selatan.....	46
4.1.4	Profil Responden.....	49
4.1.5	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.6	Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.1.7	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
4.2	Analisis Data.....	52
4.2.1	Uji Validitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai ...	52
4.2.2	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai ..	54
4.3	Pembahasan .....	56
4.3.1	Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.....	56

2.4.2	Kerangka Pemikiran .....	32
2.5	Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	35
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	35
3.2.1	Objek Penelitian .....	35
3.2.2	Unit Analisis .....	35
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	35
3.3	Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	35
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	35
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	36
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	36
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	38
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	38
3.7	Uji Kualitas Data .....	39
3.7.1	Uji Validitas .....	40
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	40
3.8	Metode Analisis Data .....	41
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	41
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	42
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	42
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Gambaran Umum .....	45
4.1.1	Sejarah Kantor Kecamatan Bogor Selatan .....	45
4.1.2	Struktur dan Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Selatan .....	46
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Bogor Selatan .....	46
4.1.4	Profil Responden .....	49
4.1.5	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.1.6	Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.1.7	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
4.2	Analisis Data .....	52
4.2.1	Uji Validitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai ...	52
4.2.2	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai ..	54
4.3	Pembahasan .....	56
4.3.1	Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan .....	56

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	
LEMBAR PENGESAHAN .....	i
HAK CIPTA .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	8
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
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.....	15
2.2 Motivasi .....	16
2.2.1 Definisi Motivasi .....	16
2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi .....	17
2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi .....	18
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2.2.5 Jenis dan Ciri-ciri Motivasi.....	20
2.2.6 Indikator Motivasi.....	21
2.3 Kinerja .....	23
2.3.1 Definisi Kinerja.....	23
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.3.3 Penilaian Kinerja .....	25
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....	26
2.3.5 Indikator Kinerja .....	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	28

4.3.2	Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan .....	69
4.4	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan..	83
4.4.1	Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	83
4.4.2	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	84
<b>BAB V    SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan.....	86
5.2	Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>88</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Wawancara Awal Motivasi Kerja Kecamatan Bogor Selatan.....	4
Tabel 1.2	: Hasil Wawancara Motivasi Kerja Kecamatan Bogor Selatan.....	4
Tabel 1.3	: Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil 16 Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.....	5
Tabel 1.4	: Unsur-Unsur Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Selatan.....	6
Tabel 1.5	: Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.6	: Rekapitulasi Kriteria Kualitas Baik Tidaknya Pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sesuai Perka BKN No.1 Tahun 2013.....	8
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel 3.2	: Skala Likert.....	39
Tabel 3.3	: Kriteria Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 3.4	: Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	: Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3	: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.4	: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai.....	53
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	55
Tabel 4.8	: Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja keras dalam bekerja.....	56
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Mengenai Saya menekuni setiap tugas yang diberikan.....	57
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas.....	58
Tabel 4.11	: Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja.....	58
Tabel 4.12	: Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja.....	59
Tabel 4.13	: Tanggapan Responden Mengenai Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan.....	60
Tabel 4.14	: Tanggapan Responden Mengenai Saya aktif dalam kegiatan di Kantor.....	60
Tabel 4.15	: Tanggapan Responden Mengenai Saya terlibat dalam memberikan pendapat dalam diskusi.....	61

Tabel 4.16 : Tanggapan Responden Mengenai Saya senang jika ada diskusi di Kantor .....	62
Tabel 4.17 : Tanggapan Responden Mengenai Saya optimis terhadap apa yang dicapai .....	62
Tabel 4.18 : Tanggapan Responden Mengenai Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan .....	63
Tabel 4.19 : Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain .....	64
Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Mengenai Saya senang jika mendapat tugas dari atasan .....	64
Tabel 4.21 : Tanggapan Responden Mengenai Saya tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan .....	65
Tabel 4.22 : Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan.....	66
Tabel 4.23 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.24 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	68
Tabel 4.25 : Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja Pegawai .....	69
Tabel 4.26 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mempunyai Keterampilan dan profesional dalam bekerja.....	70
Tabel 4.27 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai menyelesaikan Pekerjaan dengan cepat dan tepat .....	70
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mampu memberikan Pelayanan dengan tepat sesuai dengan permintaan.....	71
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mementingkan Kepentingan umum daripada kepentingan pribadi .....	72
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mengutamakan Layanan prima dimanapun tugas yang diberikan.....	72
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai bersedia melewati Batas waktu kerja .....	73
Tabel 4.32 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai bekerja dengan baik Walau tidak diawasi pimpinan.....	74
Tabel 4.33 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai bekerja dengan Benar, jujur, dan teratur .....	74
Tabel 4.34 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai patuh dan taat Pada pimpinan.....	75
Tabel 4.35 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai tidak menunda-Nunda pekerjaan .....	76
Tabel 4.36 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai tidak meninggalkan Tempat kerja selama jam kerja .....	76
Tabel 4.37 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai datang tepat waktu ..	77

Tabel 4.16 : Tanggapan Responden Mengenai Saya senang jika ada diskusi . di Kantor .....	62
Tabel 4.17 : Tanggapan Responden Mengenai Saya optimis terhadap apa yang dicapai .....	62
Tabel 4.18 : Tanggapan Responden Mengenai Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan .....	63
Tabel 4.19 : Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain .....	64
Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Mengenai Saya senang jika mendapat tugas dari atasan .....	64
Tabel 4.21 : Tanggapan Responden Mengenai Saya tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan .....	65
Tabel 4.22 : Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan.....	66
Tabel 4.23 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.24 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	68
Tabel 4.25 : Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja Pegawai .....	69
Tabel 4.26 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mempunyai Keterampilan dan profesional dalam bekerja.....	70
Tabel 4.27 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai menyelesaikan Pekerjaan dengan cepat dan tepat .....	70
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mampu memberikan Pelayanan dengan tepat sesuai dengan permintaan.....	71
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mementingkan Kepentingan umum daripada kepentingan pribadi .....	72
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mengutamakan Layanan prima dimanapun tugas yang diberikan.....	72
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai bersedia melewati Batas waktu kerja .....	73
Tabel 4.32 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai bekerja dengan baik Walau tidak diawasi pimpinan .....	74
Tabel 4.33 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai bekerja dengan Benar, jujur, dan teratur .....	74
Tabel 4.34 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai patuh dan taat Pada pimpinan.....	75
Tabel 4.35 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai tidak menunda- Nunda pekerjaan .....	76
Tabel 4.36 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai tidak meninggalkan Tempat kerja selama jam kerja .....	76
Tabel 4.37 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai datang tepat waktu ..	77



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Wawancara Awal Motivasi Kerja Kecamatan Bogor Selatan .....	4
Tabel 1.2	: Hasil Wawancara Motivasi Kerja Kecamatan Bogor Selatan .....	4
Tabel 1.3	: Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil 16 Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.....	5
Tabel 1.4	: Unsur-Unsur Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Selatan .....	6
Tabel 1.5	: Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan Tahun 2017-2019 .....	6
Tabel 1.6	: Rekapitulasi Kriteria Kualitas Baik Tidaknya Pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sesuai Perka BKN No.1 Tahun 2013.....	8
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel .....	37
Tabel 3.2	: Skala Likert .....	39
Tabel 3.3	: Kriteria Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 3.4	: Koefisien Korelasi .....	43
Tabel 4.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2	: Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.3	: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.4	: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai.....	53
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	55
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	55
Tabel 4.8	: Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja keras dalam bekerja.....	56
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Mengenai Saya menekuni setiap tugas yang diberikan.....	57
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas.....	58
Tabel 4.11	: Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja .....	58
Tabel 4.12	: Tanggapan Responden Mengenai Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja.....	59
Tabel 4.13	: Tanggapan Responden Mengenai Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan .....	60
Tabel 4.14	: Tanggapan Responden Mengenai Saya aktif dalam kegiatan di Kantor .....	60
Tabel 4.15	: Tanggapan Responden Mengenai Saya terlibat dalam memberikan pendapat dalam diskusi.....	61

Tabel 4.38 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mampu bekerja Sama dengan rekan kerja.....	78
Tabel 4.39 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai mampu berkomunikasi Dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain....	78
Tabel 4.40 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai dapat menghormati Keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain.....	79
Tabel 4.41 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4.42 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	81
Tabel 4.43 : Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai.....	82
Tabel 4.44 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	83
Tabel 4.45 : Nilai Interval Koefisien.....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Grafik Nilai Pencapaian Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan .....	8
Gambar 2.1: Konstelasi Penelitian.....	33
Gambar 3.1 : Kurva uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	44
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kecamatan Bogor Selatan.....	46
Gambar 4.2 : Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Gambar 4.3 : Grafik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Gambar 4.4 : Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Gambar 4.5 : Histogram Motivasi Kerja.....	68
Gambar 4.6 : Histogram Kinerja Pegawai .....	82
Gambar 4.7 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya yang berhubungan langsung dengan tingkat pelayanan suatu instansi adalah Sumber Daya Manusia. Menurut Kasmir (2016) "Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan organisasi".

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan / diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/ jasa.

Perkembangan zaman yang semakin maju dan persaingan yang semakin pesat, setiap instansi pemerintah maupun instansi swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang

hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai atau karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Yusuf Palgunanto, Suparno & Achmad Dwityanto, 2010). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Slamet Riyadi, 2011).

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hasil yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) dan pemerintah yang bersih, (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintah untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien.

Pegawai membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan lebih ditingkatkan. Motivasi terbentuk dalam menghadapi situasi kerja diorganisasi. Menurut Mangkunegara (2014) "Motivasi terbentuk dari sikap karyawan atau pegawai dalam menghadapi situasi kerja perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal".

Secara garis besar penulis dapat melihat bahwa pada umumnya perusahaan melihat arti pentingnya motivasi kerja yaitu agar seseorang memberikan daya upayanya demi menggerakkan roda bisnis perusahaan kearah yang lebih positif. Dengan adanya motivasi kerja kepada pegawai diharapkan dapat menimbulkan semangat kepada setiap pegawai agar dapat memberikan hasil yang terbaik dalam individu maupun kelompok. Selain itu motivasi kerja sangat penting untuk pegawai guna mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, seorang pegawai harus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dibebankan perusahaan kepadanya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja pegawai atau karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Yusuf Palgunanto, Suparno & Achmad Dwityanto, 2010). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Slamet Riyadi, 2011).

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hasil yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) dan pemerintah yang bersih, (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintah untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien.

Pegawai membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan lebih ditingkatkan. Motivasi terbentuk dalam menghadapi situasi kerja diorganisasi. Menurut Mangkunegara (2014) "Motivasi terbentuk dari sikap karyawan atau pegawai dalam menghadapi situasi kerja perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal".

Secara garis besar penulis dapat melihat bahwa pada umumnya perusahaan melihat arti pentingnya motivasi kerja yaitu agar seseorang memberikan daya upayanya demi menggerakkan roda bisnis perusahaan kearah yang lebih positif. Dengan adanya motivasi kerja kepada pegawai diharapkan dapat menimbulkan semangat kepada setiap pegawai agar dapat memberikan hasil yang terbaik dalam individu maupun kelompok. Selain itu motivasi kerja sangat penting untuk pegawai guna mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, seorang pegawai harus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dibebankan perusahaan kepadanya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya yang berhubungan langsung dengan tingkat pelayanan suatu instansi adalah Sumber Daya Manusia. Menurut Kasmir (2016) "Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan organisasi".

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan / diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/ jasa.

Perkembangan zaman yang semakin maju dan persaingan yang semakin pesat, setiap instansi pemerintah maupun instansi swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang



Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah yaitu Kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten dan Kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah sebagai otonomi daerahnya. Dalam tulisan ini, diambil salah satu Kecamatan di Kota Bogor sebagai objek penelitian, yaitu Kecamatan Bogor Selatan.

Kantor Kecamatan Bogor Selatan sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota Bogor dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagai kewenangan Walikota berdasarkan pelimpahan wewenang.

Kecamatan Bogor Selatan merupakan Kecamatan terbesar yang berada di Kota Bogor. Terdapat 16 Kelurahan yang masuk ke dalam wilayah Kecamatan Bogor Selatan. Dalam peraturan Kepala BKN Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pegawai Negeri Sipil (PNS), disebutkan terkait pangkat golongan PNS. Golongan PNS berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan atau pendidikan formal yang dimiliki. Golongan PNS terdiri dari empat golongan yakni golongan I, II, III, dan IV. Penulis memilih golongan III karena dari observasi yang saya lakukan, golongan III merupakan golongan dengan masa kerja yang lama pada kantor Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, dan saya ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja pada pegawai golongan III yang sudah sangat lama menjabat sebagai PNS.

Kantor Kecamatan berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pemberian pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, sehingga Kantor Kecamatan Bogor Selatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang berorientasi kepada seluruh masyarakat. Disamping itu, kantor Kecamatan Bogor Selatan harus dapat menepis anggapan masyarakat bahwa mengenai kinerja pemerintah yang selama ini dianggap lambat, berbelit-belit dan penuh dengan KKN ternyata dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Berikut ini Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Selatan.

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden 16 Kelurahan yang berada di Kantor Kecamatan Bogor Selatan mengenai Motivasi Kerja, hasilnya dapat sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	Presentase
1	Tekun menghadapi tugas	10 orang	8 orang	2 orang	80%
2	Ulet menghadapi kesulitan	10 orang	7 orang	3 orang	70%
3	Menunjukkan minat terhadap masalah	10 orang	6 orang	4 orang	60%
4	Dapat mempertahankan pendapatnya	10 orang	6 orang	4 orang	60%
5	Tidak mudah melepas yang diyakini	10 orang	4 orang	6 orang	40%
6	Senang memecahkan masalah	10 orang	4 orang	6 orang	40%

Sumber : Data Primer, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 kuesioner pra survey motivasi kerja diatas, dapat diketahui bahwa dimana hasil survey jawaban Ya untuk Tekun menghadapi tugas sebesar 80%, hasil wawancara jawaban Ya untuk Ulet menghadapi kesulitan sebesar 70%, hasil jawaban Ya untuk Menunjukkan minat terhadap kesulitan sebesar 60%, hasil wawancara jawaban Ya untuk Menunjukkan minat terhadap kesulitan sebesar 60%, hasil jawaban Ya untuk Dapat mempertahankan pendapatnya sebesar 60%, hasil jawaban Ya untuk Tidak mudah melepas yang diyakini sebesar 40%, dan hasil jawaban Ya untuk Senang memecahkan masalah sebesar 40%.

**Tabel 1.2 Kondisi Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan**

No	Indikator	Kondisi
1	Tekun menghadapi tugas	Sangat Baik
2	Ulet menghadapi kesulitan	Baik
3	Menunjukkan minat terhadap masalah	Baik
4	Dapat mempertahankan pendapatnya	Baik
5	Tidak mudah melepas yang diyakini	Kurang Baik
6	Senang memecahkan masalah	Kurang Baik

Sumber : Data Primer, tahun 2020.

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	Presentase
1	Tekun menghadapi tugas	10 orang	8 orang	2 orang	80%
2	Ulet menghadapi kesulitan	10 orang	7 orang	3 orang	70%
3	Menunjukkan minat terhadap masalah	10 orang	6 orang	4 orang	60%
4	Dapat mempertahankan pendapatnya	10 orang	6 orang	4 orang	60%
5	Tidak mudah melepas yang diyakini	10 orang	4 orang	6 orang	40%
6	Senang memecahkan masalah	10 orang	4 orang	6 orang	40%

Sumber : Data Primer, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 kuesioner pra survey motivasi kerja diatas, dapat diketahui bahwa dimana hasil survey jawaban Ya untuk Tekun menghadapi tugas sebesar 80%, hasil wawancara jawaban Ya untuk Ulet menghadapi kesulitan sebesar 70%, hasil jawaban Ya untuk Menunjukkan minat terhadap kesulitan sebesar 60%, hasil wawancara jawaban Ya untuk Menunjukkan minat terhadap kesulitan sebesar 60%, hasil jawaban Ya untuk Dapat mempertahankan pendapatnya sebesar 60%, hasil jawaban Ya untuk Tidak mudah melepas yang diyakini sebesar 40%, dan hasil jawaban Ya untuk Senang memecahkan masalah sebesar 40%.

Tabel 1.2 Kondisi Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

No	Indikator	Kondisi
1	Tekun menghadapi tugas	Sangat Baik
2	Ulet menghadapi kesulitan	Baik
3	Menunjukkan minat terhadap masalah	Baik
4	Dapat mempertahankan pendapatnya	Baik
5	Tidak mudah melepas yang diyakini	Kurang Baik
6	Senang memecahkan masalah	Kurang Baik

Sumber : Data Primer, tahun 2020.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah yaitu Kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten dan Kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah sebagai otonomi daerahnya. Dalam tulisan ini, diambil salah satu Kecamatan di Kota Bogor sebagai objek penelitian, yaitu Kecamatan Bogor Selatan.

Kantor Kecamatan Bogor Selatan sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota Bogor dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagai kewenangan Walikota berdasarkan pelimpahan wewenang.

Kecamatan Bogor Selatan merupakan Kecamatan terbesar yang berada di Kota Bogor. Terdapat 16 Kelurahan yang masuk ke dalam wilayah Kecamatan Bogor Selatan. Dalam peraturan Kepala BKN Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pegawai Negeri Sipil (PNS), disebutkan terkait pangkat golongan PNS. Golongan PNS berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan atau pendidikan formal yang dimiliki. Golongan PNS terdiri dari empat golongan yakni golongan I,II,III, dan IV. Penulis memilih golongan III karena dari observasi yang saya lakukan, golongan III merupakan golongan dengan masa kerja yang lama pada kantor Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, dan saya ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja pada pegawai golongan III yang sudah sangat lama menjabat sebagai PNS.

Kantor Kecamatan berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pemberian pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, sehingga Kantor Kecamatan Bogor Selatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang berorientasi kepada seluruh masyarakat. Disamping itu, kantor Kecamatan Bogor Selatan harus dapat menepis anggapan masyarakat bahwa mengenai kinerja pemerintah yang selama ini dianggap lambat, berbelit-belit dan penuh dengan KKN ternyata dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Berikut ini Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Bogor Selatan.

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden 16 Kelurahan yang berada di Kantor Kecamatan Bogor Selatan mengenai Motivasi Kerja, hasilnya dapat sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 1.2 Menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dalam kondisi kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner yang penulis lakukan terhadap motivasi kerja di instansi tersebut. Indikator tidak mudah melepas yang diyakini pada hasil kuesioner pra survey menunjukkan kurang baik, lalu indikator senang memecahkan masalah pun menunjukkan hasil kuesioner pra survey yang kurang baik.

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan**

No	Nama Kelurahan	Golongan	Jumlah
1.	Kelurahan Pakuan	III	2 Orang
2.	Kelurahan Batutulis	III	2 Orang
3.	Kelurahan Empang	III	3 Orang
4.	Kelurahan Kertamaya	III	3 Orang
5.	Kelurahan Cikaret	III	2 Orang
6.	Kelurahan Bondongan	III	3 Orang
7.	Kelurahan Muarasari	III	3 Orang
8.	Kelurahan Genteng	III	2 Orang
9.	Kelurahan Mulyaharja	III	3 Orang
10.	Kelurahan Pamoyanap	III	2 Orang
11.	Kelurahan Lawanggantung	III	3 Orang
12.	Kelurahan Ranggamekar	III	2 Orang
13.	Kelurahan Harjasari	III	3 Orang
14.	Kelurahan Rancamaya	III	3 Orang
15.	Kelurahan Cipaku	III	2 Orang
16.	Kelurahan Bojongkerta	III	2 Orang
Total			40 Orang

Sumber : Data Primer, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan total pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan yang berjumlah 40 orang.

Berikut ini merupakan tabel 1.4 Unsur-unsur sasaran kinerja pegawai 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan sesuai peraturan pemerintah No. 46 tahun 2011

Tabel 1.4 Unsur-Unsur Sasaran Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

No	Unsur-unsur Sasaran Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Komitmen
3	Waktu	Integritas
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Pada Tabel 1.4, menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) yang terdiri dari unsur kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan unsur-unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi, komitmen, integritas, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Untuk melihat nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat dilihat nilai pencapaian kerja pegawai dari tahun 2017-2019 pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.5 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan Tahun 2017-2019

No	Nama Kelurahan	Bagian	SKP			Target %
			2017	2018	2019	
1	Kel. Pakuan	Lurah Pakuan	86,05	85,92	88,47	100
		Sekertaris Lurah	85,67	85,36	88,83	100
2	Kel. Batutulis	Lurah Batutulis	86,98	85,99	85,76	100
		Sekertaris Lurah	84,50	84,93	85,67	100
3	Kel. Empang	Lurah Empang	85,05	86,00	85,90	100
		Sekertaris Lurah	85,06	84,53	84,70	100
		Kasi Trantib	85,70	84,64	85,50	100
4	Kel. Kertamaya	Lurah Kertamaya	83,30	86,24	84,17	100
		Sekertaris Lurah	84,32	84,02	82,00	100
		Kasi Trantib	84,44	84,35	81,67	100
5	Kel. Cikaret	Lurah Cikaret	84,83	85,81	83,93	100
		Sekertaris Lurah	82,17	84,30	83,75	100
6	Kel. Bondongan	Lurah Bondongan	85,66	85,95	85,66	100
		Sekertaris Lurah	83,75	83,65	82,17	100
		Kasi Trantib	83,93	84,74	84,83	100
7	Kel. Muarasari	Lurah Muarasari	81,67	85,95	84,44	100
		Sekertaris Muarasari	82,00	85,16	84,32	100
		Kasi Trantib	84,17	83,85	83,30	100

Tabel 1.4 Unsur-Unsur Sasaran Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

No	Unsur-unsur Sasaran Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Komitmen
3	Waktu	Integritas
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	<b>Bobot 60%</b>	<b>Bobot 40%</b>

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Pada Tabel 1.4, menunjukkan unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) yang terdiri dari unsur kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan unsur-unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi, komitmen, integritas, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Untuk melihat nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat dilihat raiat pencapaian kerja pegawai dari tahun 2017-2019 pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.5 Rekapitulasi Nilai SKP Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan Tahun 2017-2019

No	Nama Kelurahan	Bagian	SKP			Target %
			2017	2018	2019	
1	Kel. Pakuan	Lurah Pakuan	86,05	85,92	88,47	100
		Sekertaris Lurah	85,67	85,36	88,83	100
2	Kel. Batutulis	Lurah Batutulis	86,98	85,99	85,76	100
		Sekertaris Lurah	84,50	84,93	85,67	100
3	Kel. Empang	Lurah Empang	85,05	86,00	85,90	100
		Sekertaris Lurah	85,06	84,53	84,70	100
		Kasi Trantib	85,70	84,64	85,50	100
4	Kel. Kertamaya	Lurah Kertamaya	83,30	86,24	84,17	100
		Sekertaris Lurah	84,32	84,02	82,00	100
		Kasi Trantib	84,44	84,35	81,67	100
5	Kel. Cikaret	Lurah Cikaret	84,83	85,81	83,93	100
		Sekertaris Lurah	82,17	84,30	83,75	100
6	Kel. Bondongan	Lurah Bondongan	85,66	85,95	85,66	100
		Sekertaris Lurah	83,75	83,65	82,17	100
		Kasi Trantib	83,93	84,74	84,83	100
7	Kel. Muarasari	Lurah Muarasari	81,67	85,95	84,44	100
		Sekertaris Muarasari	82,00	85,16	84,32	100
		Kasi Trantib	84,17	83,85	83,30	100

Berdasarkan tabel 1.2 Menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dalam kondisi kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner yang penulis lakukan terhadap motivasi kerja di instansi tersebut. Indikator tidak mudah melepas yang diyakini pada hasil kuesioner pra survey menunjukkan kurang baik, lalu indikator senang memecahkan masalah pun menunjukkan hasil kuesioner pra survey yang kurang baik.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

No	Nama Kelurahan	Golongan	Jumlah
1.	Kelurahan Pakuan	III	2 Orang
2.	Kelurahan Botutulis	III	2 Orang
3.	Kelurahan Empang	III	3 Orang
4.	Kelurahan Kertamaya	III	3 Orang
5.	Kelurahan Cikaret	III	2 Orang
6.	Kelurahan Bondongan	III	3 Orang
7.	Kelurahan Muarasari	III	3 Orang
8.	Kelurahan Genteng	III	2 Orang
9.	Kelurahan Mulyaharja	III	3 Orang
10.	Kelurahan Pamoyanan	III	2 Orang
11.	Kelurahan Lawangkingtung	III	3 Orang
12.	Kelurahan Ranggamekar	III	2 Orang
13.	Kelurahan Harjasari	III	3 Orang
14.	Kelurahan Rancamaya	III	3 Orang
15.	Kelurahan Cijaku	III	2 Orang
16.	Kelurahan Bojongkerta	III	2 Orang
Total			40 Orang

Sumber : Data Primer, tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan total pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan yang berjumlah 40 orang.

Berikut ini merupakan tabel 1.4 Unsur-unsur sasaran kinerja pegawai 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan sesuai peraturan pemerintah No. 46 tahun 2011



8	Kel. Genteng	Lurah Genteng	85,50	86,05	85,70	100
		Sekretaris Lurah	84,70	86,23	85,06	100
9	Kel. Mulyaharja	Lurah Mulyaharja	85,90	85,95	85,05	100
		Sekretaris Mulyaharja	85,67	82,28	84,50	100
		Kasi Trantib	85,76	85,02	86,98	100
10	Kel. Pamoyanan	Lurah Pamoyanan	88,83	85,93	85,67	100
		Sekretaris Lurah	88,47	85,89	86,05	100
11	Kel. Lawanggantung	Lurah Lawanggantung	82,00	85,60	84,52	100
		Sekretaris Lurah	83,40	85,94	84,73	100
		Kasi Trantib	82,17	85,47	85,80	100
12	Kel. Ranggamekar	Lurah Ranggamekar	83,30	85,59	85,83	100
		Sekretaris Lurah	82,12	84,95	83,46	100
13	Kel. Harjasari	Lurah Harjasari	83,40	84,90	83,17	100
		Sekretaris Lurah	80,00	85,80	82,17	100
		Kasi Trantib	81,50	85,82	82,00	100
14	Kel. Rancamaya	Lurah Rancamaya	83,90	86,03	83,54	100
		Sekretaris Lurah	84,00	86,00	83,93	100
		Kasi Trantib	87,70	84,95	83,67	100
15	Kel. Cipaku	Lurah Cipaku	85,00	85,99	87,70	100
		Sekretaris Lurah	83,00	85,47	85,00	100
16	Kel. Bojongkerta	Lurah Bojongkerta	82,10	86,71	83,54	100
		Sekretaris Lurah	83,30	84,83	83,93	100
Rata-rata			84,27	85,30	84,70	100

Sumber : Kantor Kecamatan Bogor Selatan, Tahun 2019

Pada tabel nilai Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada 16 Kelurahan Golongan III, Nilai keseluruhan prestasi kerja pegawai setiap tahun tidak sesuai dengan harapan karena masih banyak yang belum maksimal dan belum mencapai target yang telah ditentukan oleh Kecamatan Bogor Selatan.

Berdasarkan tabel 1.5, target yang ditetapkan adalah sebesar 100, sedangkan nilai pencapaian kerja yang didapat pegawai 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan pada tahun 2017 hanya mencapai 84,27 dengan target yang belum tercapai sebesar 15,73. Pada tahun 2018 hanya mencapai 85,30 dengan target yang belum tercapai sebesar 14,70 dan Pada tahun 2019 hanya mencapai 84,70 dengan target yang belum tercapai sebesar 15,30.

Tabel 1.6 Rekapitulasi Kriteria Kualitas Baik Tidaknya Pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sesuai Perka BKN No.1 Tahun 2013

Kriteria Nilai	Bobot Nilai	Keterangan
A= Sangat Baik	91-100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain
B= Baik	76-90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup
C= Cukup	61-75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup
D= Kurang	51-60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil, ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup standar yang ditentukan dan lain-lain
E= Buruk	50 Kebawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil, dan kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain

Sumber : Kantor Kecamatan Bogor Selatan, Tahun 2020

Berdasarkan tabel nilai Rekapitulasi Kriteria penilaian Prestasi Kerja Pegawai berada pada kriteria nilai 76-90, Dinyatakan baik.

Berdasarkan latar belakang dan data tabel di atas, maka dari itu saya mengangkat judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan"

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, masih adanya indikator mengenai "tidak mudah melepas hal yang diyakini" sebesar 40%, dan "senang memecahkan masalah" sebesar 40%;
2. Nilai dari sasaran kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan mengalami penurunan pada tahun 2018 ke 2019 dan tidak mencapai target yang telah ditentukan

**Tabel 1.6 Rekapitulasi Kriteria Kualitas Baik Tidaknya Pada Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sesuai Perka BKN No.1 Tahun 2013**

Kriteria Nilai	Bobot Nilai	Keterangan
A= Sangat Baik	91-100	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain
B= Baik	76-90	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup
C= Cukup	61-75	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup
D= Kurang	51-60	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil, ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup standar yang ditentukan dan lain-lain
E= Buruk	50 Kebawah	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil, dan kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain

Sumber : Kantor Kecamatan Bogor Selatan, Tahun 2020

Berdasarkan tabel nilai Rekapitulasi Kriteria penilaian Prestasi Kerja Pegawai berada pada kriteria nilai 76-90. Dinyatakan baik.

Berdasarkan latar belakang dan data tabel di atas, maka dari itu saya mengangkat judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan"

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, masih adanya indikator mengenai "tidak mudah melepas hal yang diyakini" sebesar 40%, dan "senang memecahkan masalah" sebesar 40%;
2. Nilai dari sasaran kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan mengalami penurunan pada tahun 2018 ke 2019 dan tidak mencapai target yang telah ditentukan

8	Kel. Genteng	Lurah Genteng	85,50	86,05	85,70	100
		Sekertaris Lurah	84,70	86,23	85,06	100
9	Kel. Mulyaharja	Lurah Mulyaharja	85,90	85,95	85,05	100
		Sekertaris Mulyaharja	85,67	82,28	84,50	100
		Kasi Trantib	85,76	85,02	86,98	100
10	Kel. Pamoyanan	Lurah Pamoyanan	88,83	85,93	85,67	100
		Sekertaris Lurah	88,47	85,89	86,05	100
11	Kel. Lawanggingtung	Lurah Lawanggingtung	82,00	85,60	84,52	100
		Sekertaris Lurah	83,40	85,94	84,73	100
		Kasi Trantib	82,17	85,47	85,80	100
12	Kel. Ranggamekar	Lurah Ranggamekar	83,30	85,59	85,83	100
		Sekertaris Lurah	82,12	84,95	83,46	100
13	Kel. Harjasari	Lurah Harjasari	83,40	84,90	83,17	100
		Sekertaris Lurah	80,00	85,80	82,17	100
		Kasi Trantib	81,50	85,82	82,00	100
14	Kel. Rancamaya	Lurah Rancamaya	83,90	86,03	83,54	100
		Sekertaris Lurah	84,00	86,00	83,93	100
		Kasi Trantib	87,70	84,95	83,67	100
15	Kel. Cipaku	Lurah Cipaku	85,00	85,99	87,70	100
		Sekertaris Lurah	83,00	85,47	85,00	100
16	Kel. Bojongkerta	Lurah Bojongkerta	82,10	86,71	83,54	100
		Sekertaris Lurah	83,30	84,83	83,93	100
Rata-rata			84,27	85,30	84,70	100

Sumber : Kantor Kecamatan Bogor Selatan, Tahun 2019

Pada tabel nilai Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada 16 Kelurahan Golongan III, Nilai keseluruhan prestasi kerja pegawai setiap tahun tidak sesuai dengan harapan karena masih banyak yang belum maksimal dan belum mencapai target yang telah ditentukan oleh Kecamatan Bogor Selatan.

Berdasarkan tabel 1.5, target yang ditetapkan adalah sebesar 100, sedangkan nilai pencapaian kerja yang didapat pegawai 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan pada tahun 2017 hanya mencapai 84,27 dengan target yang belum tercapai sebesar 15,73. Pada tahun 2018 hanya mencapai 85,30 dengan target yang belum tercapai sebesar 14,70 dan Pada tahun 2019 hanya mencapai 84,70 dengan target yang belum tercapai sebesar 15,30.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi faktor penelitian yaitu :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan?
2. Bagaimana kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel penelitian motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan perumusan masalah yang diajukan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan;
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan;
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, Kegunaan tersebut antara lain :

##### **1. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi Kantor Kecamatan Bogor Selatan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Bogor Selatan;

##### **2. Kegunaan Akademis**

Kegunaan Akademis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, Kegunaan tersebut antara lain :

##### **1. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi Kantor Kecamatan Bogor Selatan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kecamatan Bogor Selatan;

##### **2. Kegunaan Akademis**

Kegunaan Akademis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi faktor penelitian yaitu :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan?
2. Bagaimana kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel penelitian motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan perumusan masalah yang diajukan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan;
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan;
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya bagi suatu organisasi atau perusahaan dimana manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa pengertian tentang sumber daya manusia menurut para ahli :

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan atau peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

(M. Yani, 2012)

*Human resources management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.*

(Dessler, 2011)

Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan pertanggung jawaban atas segala kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja”.

(Wilson Bangun, 2016)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

(Sedarmayanti, 2017)

*Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization's objectives.*

(Snell & Bohlander, 2010)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Mangkunegara, 2017)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

(Suekidjo, 2015)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hasibuan, 2017)

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

(Simamora, 2016)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang memiliki peranan penting dalam setiap organisasi atau perusahaan, seperti meliputi proses pengelolaan di dalam suatu organisasi yang memiliki kaitannya dengan tenaga kerjanya yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya;
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)  
Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu;
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)  
Penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan;
4. Seleksi (*Selection*)  
Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan;

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

(Sockidjo, 2015)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hasibuan, 2017)

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

(Simamora, 2016)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang memiliki peranan penting dalam setiap organisasi atau perusahaan, seperti meliputi proses pengelolaan di dalam suatu organisasi yang memiliki kaitannya dengan tenaga kerjanya yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan

### 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya;
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)  
Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu;
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)  
Penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan;
4. Seleksi (*Selection*)  
Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan;

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya bagi suatu organisasi atau perusahaan dimana manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa pengertian tentang sumber daya manusia menurut para ahli :

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan atau peranan tenaga kerja secara efektif sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

(M. Yani, 2012)

*Human resources management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.*

(Dessler, 2011)

Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan dan pertanggung jawaban atas segala kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja”.

(Wilson Bangun, 2016)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

(Sedarmayanti, 2017)

*Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization's objectives.*

(Snell & Bohlander, 2010)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

(Mangkunegara, 2017)

5. **Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)**  
Pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya;
6. **Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)**  
Evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu;
7. **Kompensasi (*Compensation*)**  
Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan;
8. **Jenjang Karir (*Career Path*)**  
Jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan;
9. **Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)**  
Keselamatan dan Kesehatan adalah aktifitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja;
10. **Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)**  
Hubungan Industrial adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu;
11. **Perutusan Hubungan Kerja (*Separation*)**  
Perutusan Hubungan Kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Malayu Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. **Fungsi Manajerial, meliputi :**
  - a. **Perencanaan (*Planning*)**  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan;
  - b. **Pengorganisasian (*Organizing*)**  
Perorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi;

c. *Pengarahan (Directing)*

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan;

d. *Pengendalian (Controlling)*

Pengendalian kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. **Fungsi Operasional**

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

a. **Fungsi Pengadaan**

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, pencampatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan;

b. **Fungsi Pengembangan**

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;

c. **Fungsi Kompensasi**

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan;

d. **Fungsi Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan;

e. **Fungsi Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi;

c. *Pengarahan (Directing)*

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan;

d. *Pengendalian (Controlling)*

Pengendalian kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. **Fungsi Operasional**

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

a. **Fungsi Pengadaan**

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

b. **Fungsi Pengembangan**

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;

c. **Fungsi Kompensasi**

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan;

d. **Fungsi Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan;

e. **Fungsi Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi;

5. **Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)**  
Pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya;
6. **Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)**  
Evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu;
7. **Kompensasi (*Compensation*)**  
Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan;
8. **Jenjang Karir (*Career Path*)**  
Jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada di suatu perusahaan;
9. **Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)**  
Keselamatan dan Kesehatan adalah aktifitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja;
10. **Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)**  
Hubungan Industrial adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu;
11. **Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)**  
Pemutusan Hubungan Kerja adalah putusanya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusanya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Malayu Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. **Fungsi Manajerial, meliputi :**
  - a. **Perencanaan (*Planning*)**  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan;
  - b. **Pengorganisasian (*Organizing*)**  
Perorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi;



f. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal;

g. **Pemberhentian**

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

Dari pendapat para ahli di atas maka dalam disimpulkan bahwa fungsi manajemen dari manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki pengaruh dalam aktifitas perusahaan atau organisasi, dan juga memiliki fungsi untuk mengelola karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan mendapatkan karyawan sesuai yang dibutuhkan.

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

Setiap perusahaan atau organisasi, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai sesuai dengan manajemen sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia. Berikut ini tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

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.

Menurut Edy Sutrisno (2012) menyatakan bahwa tujuan MSDM meliputi :

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

Sementara itu, menurut Edy Sutrisno (2012). Setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas;
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja;
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu penerapan fungsi-fungsi dari perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja atau produktivitas dan sumber daya manusia secara etika guna meningkatkan efektivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi yang diartikan sebagai dorongan, sebab, atau alasan manusia dalam melakukan suatu hal secara dan dapat bekerjasama secara produktif. Berikut ini, merupakan pengertian motivasi menurut para ahli :

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

(Mangkunegara, 2013 )

Menurut Edy Sutrisno (2012) menyatakan bahwa tujuan MSDM meliputi :

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

Sementara itu, menurut Edy Sutrisno (2012), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas;
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja;
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu penerapan fungsi-fungsi dari perencanaan, pengelolaan, pengendalian, dan pengawasan Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja atau produktivitas dan sumber daya manusia secara etika guna meningkatkan efektivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi yang diartikan sebagai dorongan, sebab, atau alasan manusia dalam melakukan suatu hal secara dan dapat bekerjasama secara produktif. Berikut ini, merupakan pengertian motivasi menurut para ahli :

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

(Mangkuncraga, 2013)

f. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal;

g. **Pemberhentian**

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

Dari pendapat para ahli di atas maka dalam disimpulkan bahwa fungsi manajemen dari manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki pengaruh dalam aktifitas perusahaan atau organisasi, dan juga memiliki fungsi untuk mengelola karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan mendapatkan karyawan sesuai yang dibutuhkan.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan atau organisasi, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai sesuai dengan manajemen sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia. Berikut ini tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

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.

*Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*

(Flippo, 2010)

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

(Mangkunegara, 2017)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

(Edy Sutrisno, 2016)

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

(Wibowo, 2012)

Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

(Sedarmayanti, 2013)

*Work motivation is defined as condition which influence the amount, direction, and maintenance of behaviour relevant in work setting.*

(Ernest J, 2013)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah pendorong yang ada pada diri seseorang untuk berperilaku atau bekerja dengan giat dan baik agar tercapai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

### 2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi

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

#### 1. Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti;

#### 2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Menurut Donri Juni Priansa (2016) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai, motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar;

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa Bentuk-bentuk Motivasi terbagi menjadi dua, yaitu Motivasi Intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan Motivasi Ekstrinsik atau motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

### 2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi memiliki tujuan yang sama yaitu, untuk mendorong seseorang dalam bekerja agar lebih giat dan semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sanyoto, 2012) yaitu:

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

Menurut Malayu S.P. Hasibun (2012). Tujuan Motivasi antara lain sebagai berikut :

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

Dengan beberapa pendapat para ahli di atas, saya dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, loyalitas, menciptakan suasana kerja yang baik, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

Menurut Donni Juni Priansa (2016) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai, motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar;

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa Bentuk-bentuk Motivasi terbagi menjadi dua, yaitu Motivasi Intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan Motivasi Ekstrinsik atau motivasi yang berasal dari luar diri seseorang.

### 2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi memiliki tujuan yang sama yaitu, untuk mendorong seseorang dalam bekerja agar lebih giat dan semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2012) yaitu:

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

Menurut Malayu S.P. Hasibun (2012). Tujuan Motivasi antara lain sebagai berikut :

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

Dengan beberapa pendapat para ahli di atas, saya dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, loyalitas, menciptakan suasana kerja yang baik, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

*Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*

(Flippo, 2010)

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

(Mangkunegara, 2017)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

(Edy Sutrisno, 2016)

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

(Wibowo, 2012)

Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

(Sedarmayanti, 2013)

*Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviour relevant in work setting.*

(Ernest J, 2013)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat menarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah pendorong yang ada pada diri seseorang untuk berperilaku atau bekerja dengan giat dan baik agar tercapai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

### 2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi

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

#### 1. Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti;

#### 2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.



#### 2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja.

Menurut Danang Sunyoto (2013), bahwa faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

##### a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji;

##### b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan;

##### c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak;

##### d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi;

##### e. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing;

##### f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan, karena pengakuan

tersebut merupakan suatu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik;

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan motivasi akan memicu pegawai dalam bekerja dengan baik, dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui apa yang dibutuhkan para pegawainya dalam bekerja agar dapat memotivasi karyawan berdasarkan hal-hal tersebut, dan dapat membantu dalam menempatkan atau memposisikan pegawai nya sesuai keahlian yang dimilikinya demi mencapai tujuan bersama.

## 2.2.5 Jenis dan Ciri-ciri Motivasi

### a. Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2012) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

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

tersebut merupakan suatu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik;

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan motivasi akan memicu pegawai dalam bekerja dengan baik, dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui apa yang dibutuhkan para pegawainya dalam bekerja agar dapat memotivasi karyawan berdasarkan hal-hal tersebut, dan dapat membantu dalam menempatkan atau memposisikan pegawai nya sesuai keahlian yang dimilikinya demi mencapai tujuan bersama.

## 2.2.5 Jenis dan Ciri-ciri Motivasi

### a. Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2012) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

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

#### 2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja.

Menurut Danang Sunyoto (2013), bahwa faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji;

b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan;

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan, semua diserahkan pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak;

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi;

e. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang dibagikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing;

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. karena pengakuan

b. Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri individu yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal, seperti tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin prestasinya meningkat. Sardiman (2014) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas;
2. Ulet menghadapi kesulitan;
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah;
4. Dapat mempertahankan pendapatnya;
5. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini;
6. Senang memecahkan masalah

Dengan adanya jenis motivasi positif dan motivasi negatif, diharapkan dapat memberikan dampak terhadap para pegawai. Seperti motivasi positif yaitu pimpinan memberikan dorongan kepada pegawainya dan pegawainya mendapatkan kepuasan dalam bekerja, dan mendapatkan semangat lebih dalam menyelesaikan tugas atau kewajibannya. Dan dengan adanya motivasi negatif berarti berupa hukuman bagi pegawai yang melanggar atau tidak menaati peraturan yang berlaku dan belajar dari kesalahan dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

### 2.2.6 Indikator Motivasi

Menurut Zamcer, Ali dan Amir (2014), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Mereka mengklasifikasikan 5 (lima) indikator motivasi kerja namun mengacu pada 2 (dua) dimensi, yaitu:

1. *Monetary Motivational*

- a Gaji, yaitu pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini akan membuat kebiasaan baik karyawan menjadi meningkat;
- b Bonus, yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. *Non-monetary motivational*

- a Jaminan kesejahteraan, berupa hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya;
- b Perasaan aman, yaitu hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan tersebut;

- c. Promosi, yaitu pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan diperusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Indikator menurut teori Herzberg dikenal dengan model dua faktor, Muhammad Busro (2018) yaitu :

1. Faktor Motivasional (Intrinsik), yang tergolong dalam faktor intrinsik adalah:
  - a. Prestasi;
  - b. Pengakuan;
  - c. Tanggung Jawab;
  - d. Kesempatan untuk maju;
  - e. Kerjaan itu sendiri.
2. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan (Ekstrinsik), yang tergolong dalam faktor ekstrinsik adalah :
  - a. Kondisi kerja fisik;
  - b. Hubungan antar pribadi;
  - c. Kebijakan administrasi;
  - d. Pengawasan;
  - e. Gaji.

Indikator motivasi kerja menurut Danang Sunyoto (2012), yaitu :

1. Rasa aman  
Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi;
2. Sosial  
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak
3. Penghargaan  
Meliputi kebutuhan yang dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bawah Indikator Motivasi Kerja terdiri atas, Prestasi, Gaji, Kondisi Kerja Fisik, dan Tanggung Jawab.

- c. Promosi, yaitu pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan diperusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Indikator menurut teori Herzberg dikenal dengan model dua faktor, Muhammad Buro (2018) yaitu :

1. Faktor Motivasional (Intrinsik), yang tergolong dalam faktor intrinsik adalah:
  - a. Prestasi;
  - b. Pengakuan;
  - c. Tanggung Jawab;
  - d. Kesempatan untuk maju;
  - e. Kerjaan itu sendiri.
2. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan (Ekstrinsik), yang tergolong dalam faktor ekstrinsik adalah :
  - a. Kondisi kerja fisik;
  - b. Hubungan antar pribadi;
  - c. Kebijakan administrasi;
  - d. Pengawasan;
  - e. Gaji.

Indikator motivasi kerja menurut Danang Sunyoto (2012), yaitu :

1. Rasa aman  
Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi;
2. Sosial  
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak
3. Penghargaan  
Meliputi kebutuhan yang dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Indikator Motivasi Kerja terdiri atas, Prestasi, Gaji, Kondisi Kerja Fisik, dan Tanggung Jawab.

b. Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri individu yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal, seperti tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin prestasinya meningkat. Sardiman (2014) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas;
2. Ulet menghadapi kesulitan;
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah;
4. Dapat mempertahankan pendapatnya;
5. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya;
6. Senang memecahkan masalah

Dengan adanya jenis motivasi positif dan motivasi negatif, diharapkan dapat memberikan dampak terhadap para pegawai. Seperti motivasi positif yaitu pimpinan memberikan dorongan kepada pegawainya dan pegawainya mendapatkan kepuasan dalam bekerja, dan mendapatkan semangat lebih dalam menyelesaikan tugas atau kewajibannya. Dan dengan adanya motivasi negatif berarti berupa hukuman bagi pegawai yang melanggar atau tidak menaati peraturan yang berlaku dan belajar dari kesalahan dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

#### 2.2.6 Indikator Motivasi

Menurut Zameer, Ali dan Amir (2014), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Mereka mengklasifikasikan 5 (lima) indikator motivasi kerja namun mengacu pada 2 (dua) dimensi, yaitu:

1. *Monetary Motivational*

- a Gaji, yaitu pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini akan membuat kebiasaan baik karyawan menjadi meningkat;
- b Bonus, yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. *Non-monetary motivational*

- a Jaminan kesejahteraan, berupa hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya;
- b Perasaan aman, yaitu hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan tersebut;



## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan atau sudah ditetapkan sebelumnya. Berikut merupakan beberapa pendapat menurut para ahli tentang kinerja :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

( Fahmi, 2017)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Edison, 2016)

*Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevut to the goal of the organization.*

(Davoudi & Allahyari, 2013)

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

( Mangkunegara, 2017)

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

(Edy Sutrisno, 2016)

*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period.*

(H. John Bernardin & Joice E.A. Russel, 2003)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab baik itu institusi pemerintah ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018) "faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan;

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian juga sebaliknya;

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan;

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter berbeda satu sama lainnya;

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya;

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengawasi, mengelola, memerintahkan bawahannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya;

7. Gaya Kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan bawahannya;

8. Budaya organisasi

Norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan;

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau bahagia dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya;

10. Lingkungan Kerja

Kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja;

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan atau pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja;

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja;

13. Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018) "faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan;

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian juga sebaliknya;

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan;

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter berbeda satu sama lainnya;

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya;

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengawasi, mengelola, memerintahkan bawahannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya;

7. Gaya Kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan bawahannya;

8. Budaya organisasi

Norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan;

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau bahagia dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya;

10. Lingkungan Kerja

Kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja;

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan atau pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja;

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja;

13. Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan atau sudah ditetapkan sebelumnya. Berikut merupakan beberapa pendapat menurut para ahli tentang kinerja :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

( Fahmi, 2017)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Edison, 2016)

*Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevant to the goal of the organization.*

(Davoudi & Allahyari, 2013)

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi menurut Mangkungegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

( Mangkungegara, 2017)

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

(Edy Sutrisno, 2016)

*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period.*

(H. John Bernardin & Joice E.A. Russel, 2003)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab baik itu insitansi pemerintah ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge & skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan;

b. Faktor Motivasi

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan, faktor motivasi, faktor kemampuan, dan disiplin kerja.

### 2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

(Mangkunegara, 2013)

Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

(Marwansyah, 2016)

*Evaluating employee's current and/or past performance relative to his or her performance standard.*

(Dessler, 2012)

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

(Fahmi, 2017)

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran,

(Sedarmayanti, 2017)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan pimpinan kepada karyawan atau pegawai untuk mengukur, menilai, perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

### 2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2016) Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Tujuan kinerja menurut Veitzhal Rivai (2011) meliputi:

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

### 2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Di mana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seorang karyawan;

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan pimpinan kepada karyawan atau pegawai untuk mengukur, menilai, perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

#### 2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2016) Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Tujuan kinerja menurut Veitzhai Rivai (2011) meliputi:

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

#### 2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Di mana kualitas ini dinitai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seorang karyawan;

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan;

b. Faktor Motivasi

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan, faktor motivasi, faktor kemampuan, dan disiplin kerja.

### 2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

(Mangkunegara, 2013)

Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

(Marwansyah, 2016)

*Evaluating employee's current and/or past performance relative to his or her performance standard.*

(Dessler, 2012)

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

(Fahmi, 2017)

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

(Sedarmayanti, 2017)



2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak;

3. Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan – kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja;

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan dan kerjasama.

Menurut Sri Widodo (2016) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang;

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai;

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan;

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses;

5. Kompensasi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;

6. Motivasi

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu;

7. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;

## 2. Kuantitas

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

## 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;

## 4. Tanggung Jawab

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

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, sikap, tujuan, dan pelaksanaan tugas.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

## 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Hani Setiowati, Nina Widowati, Moch Mustam (2015)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta (Studi Kasus di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara)	Motivasi Kerja (X) Independen  Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi Kerja: 1. Prestasi; 2. Gaji; 3. Kekuasaan.  Kinerja Karyawan: 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Waktu; 4. Kerjasama.	Motivasi kerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,440. Artinya, apabila motivasi ditingkatkan ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai korelasi tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji t dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,14. Nilai t tabel dengan	<a href="https://ejournal3.undip.ac.id/volume_4/Nomor_2_Tahun_2015">https://ejournal3.undip.ac.id/volume_4/Nomor_2_Tahun_2015</a> diakses pada 10 September 2020

## 2. Kuantitas

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

## 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;

## 4. Tanggung Jawab

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

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, sikap, tujuan, dan pelaksanaan tugas.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Hani Setiowati, Nina Widowati, Moch Mustamin (2015)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta (Studi Kasus di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara)	Motivasi Kerja (X) Independen  Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi Kerja: 1. Prestasi; 2. Gaji; 3. Kekuasaan.  Kinerja Karyawan: 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Waktu; 4. Kerjasama.	Motivasi kerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,440. Artinya, apabila motivasi ditingkatkan ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai korelasi tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji t dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,14. Nilai t tabel dengan	<a href="https://ejournal3.undip.ac.id/volume_4/Nomor_2">https://ejournal3.undip.ac.id/volume_4/Nomor_2</a> , Tahun 2015 diakses pada 10 September 2020

2. **Kuantitas kerja**

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak;

3. **Keandalan**

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan – kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja;

4. **Sikap**

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan dan kerjasama.

Menurut Sri Widodo (2016) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. **Tujuan**

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang;

2. **Standar**

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai;

3. **Umpan balik**

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan;

4. **Alat atau sarana**

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses;

5. **Kompensasi**

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;

6. **Motif**

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu;

7. **Peluang**

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. **Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;

					$\alpha=5\%=1,96$ . Kurang diperoleh nilai t hitung (2,14) > t tabel (1,96). Hal ini berarti motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.	
2	Asmuni Basofi Pradana (2016)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jember	Variabel X (Independen) dan Variabel Y (Dependen)	Motivasi kerja : 1. Minat; 2. Gaji; 3. Rasa aman;  Kinerja Pegawai : 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan waktu.	Menyatakan bahwa penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi rank spearman $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,397 > 0,340$ yang artinya telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar pula variabel kinerja pegawai.	jurnal.stiapem.bangunanjember.ac.id Vol. 16 No. 1 2016 (ISSN : 0853-2516) diakses pada tanggal 24 Oktober 2020
3	Desa Ambar Malida Universitas Pakuan, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen (2018)	Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor	Variabel X (Independen) dan Variabel Y (Dependen)	Motivasi Kerja : 1. Gaji; 2. Prestasi; 3. Pengakuan.  Kinerja Pegawai ; 1. Kualitas; 2. Kerjasama; 3. Inisiatif.	Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. Dimana hasil dari analisis product moment adalah sebesar 0,556. Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar 30,91% menunjukkan bahwa motivasi kerja	Journal.unpak.ac.id Vol. 4 No. 1, Juni 2018 P-ISSN: 2502-4400, E-ISSN: 2502-5674

					<p>memberikan dampak terhadap kinerja pegawai sebesar 91%, sedangkan sisanya sebesar 69,09%. Dijelaskan oleh faktor faktor lain diluar motivasi. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan <math>t_{hitung}</math> <math>t_{tabel}</math> yaitu (1,685 &lt; 4,177) artinya <math>H_0</math> diterima dan <math>H_1</math> ditolak. Lalu dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor</p>	
4	Muhammad Husaini (2019)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat	<p>-Motivasi Kerja (X) Independen</p> <p>-Kinerja Karyawan (Y) Dependen</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan fisiologis;</li> <li>2. Kelelahan rasa tertan;</li> <li>3. Kelelahan sosial;</li> <li>4. Kelelahan penghargaan;</li> <li>5. Kelelahan aktualisasi diri.</li> </ol> <p>-Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas;</li> <li>2. Kualitas pekerjaan;</li> <li>3. Ketepatan waktu;</li> <li>4. Kehadiran;</li> <li>5. Kemampuan kerjanya.</li> </ol>	<p>Hasil analisis koefisien product moment diperoleh <math>r = 0,530</math>, motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat mempunyai hubungan cukup kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh <math>KD = 28,09\%</math>, artinya motivasi kerja</p>	<p>Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Meukah Vol.2, No. 1 Tahun 2019, e-ISSN-2621-8178 Tersedia di <a href="http://scholar.google.co.id">http://scholar.google.co.id</a> [Diakses pada 10 September 2020]</p>

					<p>memberikan dampak terhadap kinerja pegawai sebesar 91%, sedangkan sisanya sebesar 69,09%.</p> <p>Dijelaskan oleh faktor faktor lain diluar motivasi. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan <math>t_{hitung}</math> <math>t_{tabel}</math> yaitu (1,685 &lt; 4,177) artinya <math>H_0</math> diterima dan <math>H_1</math> ditolak. Lalu dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjala Kabupaten Bogor</p>	
4	Muhammad Husaini (2019)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat	<p>-Motivasi Kerja (X) Independen</p> <p>-Kinerja Karyawan (Y) Dependen</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis;</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman;</li> <li>3. Kebutuhan sosial;</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan;</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri.</li> </ol> <p>-Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas;</li> <li>2. Kualitas pekerjaan;</li> <li>3. Ketepatan waktu;</li> <li>4. Kehadiran;</li> <li>5. Kemampuan kerjanya.</li> </ol>	<p>Hasil analisis koefisien product moment diperoleh <math>r = 0,530</math>, motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat mempunyai hubungan cukup kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh <math>KD = 28,09\%</math>, artinya motivasi kerja</p>	<p>Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Meulabulue Vol.2, No. 1 Tahun 2019, e-ISSN-2621-8178 Tersedia di <a href="http://scholar.google.co.id">http://scholar.google.co.id</a> [Diakses pada 10 September 2020]</p>

					<p><math>\alpha=5\%=1,96</math>. Karenga diperoleh nilai <math>t</math> hitung <math>(2,14) &gt; t</math> tabel <math>(1,96)</math>. Hal ini berarti motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.</p>	
2	Asmuni Basofi Pradana (2016)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbenaharaan Negara Jember	Variabel X (Independen) dan Variabel Y (Dependen)	<p>Motivasi kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minat;</li> <li>2. Gaji;</li> <li>3. Rasa aman;</li> </ol> <p>Kinerja Pegawai :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas;</li> <li>2. Kuantitas;</li> <li>3. Kecepatan waktu.</li> </ol>	<p>Menyatakan bahwa penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi rank spearman <math>r_{spearman}</math> yaitu <math>r_{spearman} = 0,397 &gt; 0,390</math>, yang artinya telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar pula variabel kinerja pegawai.</p>	jurnal.stiapem.hangunanjem.ber.ac.id Vol. 16 No. 1 2016 (ISSN : 0853-2516) diakses pada tanggal 24 Oktober 2020
3	Desti Ambar Malida Universitas Pakuan, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen (2018)	Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor	Variabel X (Independen) dan Variabel Y (Dependen)	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji;</li> <li>2. Prestasi;</li> <li>3. Pengakuan.</li> </ol> <p>Kinerja Pegawai :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas;</li> <li>2. Kerjasama;</li> <li>3. Inisiatif.</li> </ol>	<p>Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. Dimana hasil dari analisis product moment adalah sebesar <math>0,556</math>. Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar <math>30,91\%</math> menunjukkan bahwa motivasi kerja</p>	Journal.unpak.ac.id Vol. 4 No. 1, Juni 2018 P-ISSN: 2502-1400, E-ISSN: 2502-5678



					memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 28,09 dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{(4,192)} > t_{(1,679)}$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan	
5	Cici Syafri Wenty (2015)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan	Variabel X (Independen) dan Variabel Y (Dependen)	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji;</li> <li>2. Tanggung Jawab;</li> <li>3. Pengawasan</li> </ol> <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas;</li> <li>2. Kuantitas;</li> <li>3. Komitmen;</li> </ol>	<p>Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai adalah signifikan atau berhubungan dengan <math>r</math> hitung <math>= 0,31 &gt; r</math> tabel <math>= 0,254</math> pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberkaitan hubungan maka dilakukan uji <math>t</math> dengan perolehan data <math>t</math> hitung <math>= 2,41 &gt; t</math> tabel <math>= 2,021</math> pada taraf kepercayaan 95%. Hipotesis terdapat hubungan signifikan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.</p>	<p><a href="http://ejournal.unp.ac.id">http://ejournal.unp.ac.id</a> Volume 3, Nomor 2, Oktober 2015, Jurnal UNP Diakses pada 11 September 2020</p>

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, motivasi merupakan faktor penting guna meningkatkan kinerja para pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya. Hal ini juga yang dilakukan Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan yang merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai peranan sebagai penyelenggara pelayanan publik sesuai wilayah kerjanya yang diharapkan memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

Sardiman (2014) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas;
2. Ulet menghadapi kesulitan;
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah;
4. Dapat mempertahankan pendapatnya;
5. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini;
6. Senang memecahkan masalah.

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Indikator menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011, yaitu :

1. Orientasi Pelayanan;
2. Komitmen;
3. Integritas;
4. Disiplin;
5. Kerja sama.

Kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya.

Tanpa adanya motivasi kerja yang dimiliki para pegawai, tidak dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi membuat seseorang untuk memberikan sesuatu yang terbaik sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Karena motivasi kerja mendorong gairah kerja, semangat dalam bekerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Pihak Instansi terkait yaitu Kecamatan Bogor Selatan sudah memberikan motivasi positif maupun motivasi negatif, namun kinerja para pegawai masih mengalami penurunan di tahun 2018 ke tahun 2019. Tujuan dilakukannya penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, motivasi merupakan faktor penting guna meningkatkan kinerja para pegawainya untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya. Hal ini juga yang dilakukan Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan yang merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai peranan sebagai penyelenggara pelayanan publik sesuai wilayah kerjanya yang diharapkan memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

Sardiman (2014) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas;
2. Ulet menghadapi kesulitan;
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah;
4. Dapat mempertahankan pendapatnya;
5. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini;
6. Senang memecahkan masalah.

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Indikator menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011, yaitu :

1. Orientasi Pelayanan;
2. Komitmen;
3. Integritas;
4. Disiplin;
5. Kerja sama.

Kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya.

Tanpa adanya motivasi kerja yang dimiliki para pegawai, tidak dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi membuat seseorang untuk memberikan sesuatu yang terbaik sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Karena motivasi kerja mendorong gairah kerja, semangat dalam bekerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Pihak Instansi terkait yaitu Kecamatan Bogor Selatan sudah memberikan motivasi positif maupun motivasi negatif, namun kinerja para pegawai masih mengalami penurunan di tahun 2018 ke tahun 2019. Tujuan dilakukannya penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk

					memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 28,09 dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{h(4,192)} > t_{(1,679)}$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan	
5	Cici Syafri Wenty (2015)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan	Variabel X (Independen) dan Variabel Y (Dependen)	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji;</li> <li>2. Tanggung Jawab;</li> <li>3. Pengawasan</li> </ol> <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas;</li> <li>2. Kuantitas;</li> <li>3. Komitmen;</li> </ol>	<p>Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai adalah signifikan atau berhubungan dengan <math>r</math> hitung <math>-0,31 &gt; r</math> tabel <math>= 0,254</math> pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberkaitan hubungan maka dilakukan uji <math>t</math> dengan perolehan data <math>t</math> hitung <math>= 2,41 &gt; t</math> tabel <math>= 2,021</math> pada taraf kepercayaan 95%. Hipotesis terdapat hubungan signifikan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.</p>	<p><a href="http://ejournal.unp.ac.id">http://ejournal.unp.ac.id</a> Volume 3, Nomor 2, Oktober 2015, Jurnal UNP Diakses pada 11 September 2020</p>

mengetahui dan menganalisis seberapa besar atau signifikannya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III di Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

Hal ini juga dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deska Ambar Mailida dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. Lalu ada dari penelitian yang dilakukan Hani Setiowati, Nina Widowati yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta" (Studi Kasus di Direktorat Kompetensi Aparatur Sipil Negara) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, lalu penelitian yang dilakukan Asmuni Basofi Ardi Pradana yang berjudul "Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan negara jember" yang menyatakan bahwa telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar pula variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dibuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam sebuah konstelasi penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Konstelasi Penelitian**

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

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

1. Diduga motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan kurang baik;
2. Diduga kinerja pegawai Kantor Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan baik;
3. Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Golongan III yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

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

1. Diduga motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan kurang baik;
2. Diduga kinerja pegawai Kantor Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan baik;
3. Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Golongan III yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

mengetahui dan menganalisis seberapa besar atau signifikannya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III di Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

Hal ini juga dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deska Ambar Mailida dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. Lalu ada dari penelitian yang dilakukan Hani Setiowati, Nina Widowati yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta" (Studi Kasus di Direktorat Kompetensi Aparatur Sipil Negara) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, lalu penelitian yang dilakukan Asmuni Basofi Ardi Pradana yang berjudul "Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan negara jember" yang menyatakan bahwa telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar pula variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dibuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam sebuah konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Konstelasi Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan mengumpulkan data, serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Golongan III 16 Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

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

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti adalah, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai", dimana Motivasi sebagai variabel bebas yaitu X (independen), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat yaitu Y (dependen).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari 40 responden yang merupakan Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan, Jl.Layungsari III No. 41. Bogor, Jawa Barat. Telp : (0251) 8322812.

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

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

###### **1. Data Kualitatif**

Yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan survey berupa penjelasan untuk memperoleh data yang dibutuhkan terkait variabel-variabel yang diteliti dari Kantor Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan;

## 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data terkait dengan hasil kinerja pegawai Golongan III selama periode 2017 – 2019 di Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

#### 1. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari instansi terkait, sumber data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian mengenai variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja dengan kinerja pegawai;

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber langsung dari data-data dan jurnal yang berhubungan. Selain itu, diperoleh dari berbagai buku literatur, buku-buku kepustakaan, tulisan-tulisan ilmiah, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Agar lebih mudah dalam proses analisis, maka mengklasifikasi terlebih dahulu variabel-variabel ke dalam 2 kelompok, yaitu variabel bebas (independen) yaitu Motivasi dan variabel terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

#### 2. Variabel Terikat (Dependen)

## 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data terkait dengan hasil kinerja pegawai Golongan III selama periode 2017 – 2019 di Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

#### 1. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari instansi terkait, sumber data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarluaskan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian mengenai variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja dengan kinerja pegawai;

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber langsung dari data-data dan jurnal yang berhubungan. Selain itu, diperoleh dari berbagai buku literatur, buku-buku kepustakaan, tulisan-tulisan ilmiah, dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Agar lebih mudah dalam proses analisis, maka mengklasifikasi terlebih dahulu variabel-variabel ke dalam 2 kelompok, yaitu variabel bebas (independen) yaitu Motivasi dan variabel terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

#### 2. Variabel Terikat (Dependen)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan mengumpulkan data, serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat dibertakukan untuk populasi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Golongan III 16 Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

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

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diteliti adalah, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai", dimana Motivasi sebagai variabel bebas yaitu X (independen), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat yaitu Y (dependen).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari 40 responden yang merupakan Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan, Jl.Layungsari III No. 41. Bogor, Jawa Barat. Telp : (0251) 8322812.

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

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

###### **1. Data Kualitatif**

Yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan survey berupa penjelasan untuk memperoleh data yang dibutuhkan terkait variabel-variabel yang diteliti dari Kantor Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan;

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan**  
**Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	Tekun menghadapi tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketekunan menghadapi tugas</li> </ul>	Ordinal
	Ulet menghadapi kesulitan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keuletan menghadapi kesulitan</li> </ul>	Ordinal
	Menunjukkan minat terhadap masalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat peminatan terhadap masalah</li> </ul>	Ordinal
	Dapat mempertahankan pendapatnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan dalam mempertahankan pendapat</li> </ul>	Ordinal
	Tidak mudah melepas hal yang diyakini	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keyakinan terhadap sesuatu</li> </ul>	Ordinal
	Senang memecahkan masalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesenangan dalam memecahkan masalah</li> </ul>	Ordinal
Kinerja (Y)	Orientasi pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pelayanan yang telah ditetapkan oleh instansi;</li> <li>• Tingkat pelayanan yang akurat.</li> </ul>	Ordinal
	Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat komitmen yang tinggi pada tugas yang diberikan;</li> <li>• Tingkat komitmen kepada pihak instansi.</li> </ul>	Ordinal
	Integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat integritas dalam bekerja;</li> <li>• Tingkat pencapaian target yang diberikan.</li> </ul>	Ordinal
	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kehadiran dalam bekerja;</li> <li>• Tingkat pemahaman dan kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas.</li> </ul>	Ordinal
	Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat menjalin kerja sama dengan rekan kerja;</li> <li>• Tingkat kekompakan dalam bekerja dengan rekan kerja.</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2011). Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 40 orang yang diperoleh dari lokasi penelitian yang menggunakan metode penarikan sampel *non-probability* sampling dengan teknik penarikan sampel *purposive/judgement sampling*. Metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil dihitung berdasarkan rumus *slavin* yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat Kesalahan (error 5%)

Jadi :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{40}{1 + 40(0.05)^2} = 36$$

Jumlah Populasi (N) = 40 orang

Tingkat Kesalahan (e) = 0,05 atau 5%

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis guna mendukung penelitian ini, yaitu dengan cara :

#### 1. Data Primer

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data mengenai masalah yang akan diteliti.

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2011). Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 40 orang yang diperoleh dari lokasi penelitian yang menggunakan metode penarikan sampel *non-probability sampling* dengan teknik penarikan sampel *purposive/judgement sampling*. Metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil dihitung berdasarkan rumus *slavin* yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n – Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat Kesalahan (error 5%)

Jadi :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{40}{1 + 40(0.05)^2} = 36$$

Jumlah Populasi (N) = 40 orang

Tingkat Kesalahan (e) = 0,05 atau 5%

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis guna mendukung penelitian ini, yaitu dengan cara :

#### 1. Data Primer

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data mengenai masalah yang akan diteliti;

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan**  
**Golongan III yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	Tekun menghadapi tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketekunan menghadapi tugas</li> </ul>	Ordinal
	Ulet menghadapi kesulitan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keuletan menghadapi kesulitan</li> </ul>	Ordinal
	Menunjukkan minat terhadap masalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat peminatan terhadap masalah</li> </ul>	Ordinal
	Dapat mempertahankan pendapatnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan dalam mempertahankan pendapat</li> </ul>	Ordinal
	Tidak mudah melepas hal yang diyakini	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keyakinan terhadap sesuatu</li> </ul>	Ordinal
	Senang memecahkan masalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesenangan dalam memecahkan masalah</li> </ul>	Ordinal
Kinerja (Y)	Orientasi pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pelayanan yang telah ditetapkan oleh instansi;</li> <li>Tingkat pelayanan yang akurat.</li> </ul>	Ordinal
	Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat komitmen yang tinggi pada tugas yang diberikan;</li> <li>Tingkat komitmen kepada pihak instansi.</li> </ul>	Ordinal
	Integritas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat integritas dalam bekerja;</li> <li>Tingkat pencapaian target yang diberikan.</li> </ul>	Ordinal
	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kehadiran dalam bekerja;</li> <li>Tingkat pemahaman dan kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas.</li> </ul>	Ordinal
	Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat menjalin kerja sama dengan rekan kerja;</li> <li>Tingkat kekompakan dalam bekerja dengan rekan kerja.</li> </ul>	Ordinal



b. Observasi

Kegiatan observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di lingkup instansi tersebut, sehingga didapat gambaran tentang kondisi objek penelitian tersebut;

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan disertai dengan pilihan jawaban untuk dijawab oleh responden, biasanya secara tertulis dan menyangkut dengan hubungan motivasi dengan kinerja pegawai.

Skala pengukuran yang digunakan dalam menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Hasil pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2016)

## 2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, dalam hal ini penyedia data yaitu Kantor Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan. Lalu didapatkan juga bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

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

Di mana:

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = skor tertinggi tiap responden

X = skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$  = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi Y

n = jumlah responden

(Sugiyono, 2014)

Kriteria penilaian:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ,
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Rumus *Alpha Crombach* merupakan rumus yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *alpha crombach*  $\geq 0,6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *alpha crombach's*  $\leq 0,6$ .

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

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

Di mana:

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = skor tertinggi tiap responden

X = skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi Y

n = jumlah responden

(Sugiyono, 2014)

Kriteria penilaian:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ;
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Rumus *Alpha Cronbach* merupakan rumus yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *alpha cronbach's*  $\leq 0,6$ .

b. Observasi

Kegiatan observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di lingkup instansi tersebut, sehingga didapat gambaran tentang kondisi objek penelitian tersebut;

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan disertai dengan pilihan jawaban untuk dijawab oleh responden, biasanya secara tertulis dan menyangkut dengan hubungan motivasi dengan kinerja pegawai.

Skala pengukuran yang digunakan dalam menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Hasil pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2016)

2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, dalam hal ini penyedia data yaitu Kantor Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan. Lalu didapatkan juga bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

$$r_1 = \frac{k}{(K-1)} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_1$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$s_t^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Crombach* adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3

Kriteria Uji Reliabilitas

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

Sumber : Sugiyono, 2016

### 3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami.

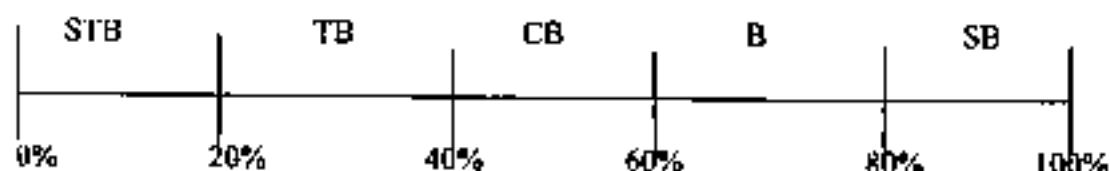
Metode korelasi menjadi alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian. Ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Bahwa analisis deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Sumber: Sugiyono (2014)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Kasiram (2008) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk membuktikan teori/ kebenaran, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya dengan prosedur penelitian yang sistematis, datanya berupa numerikal dan dianalisis dengan prosedur statistik.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai yang berskala ordinal.

Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi rank spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

$r_s$  = Nilai Korelasi Rank Spearman

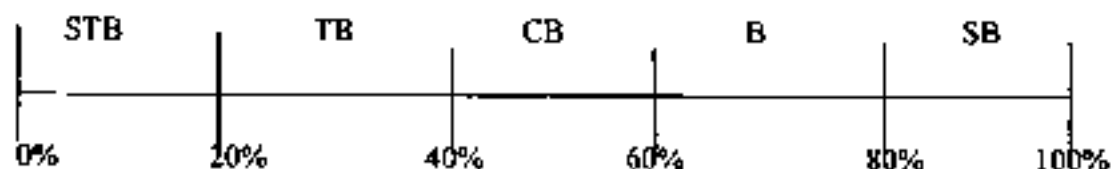
$n$  = Ukuran sampel

$R$  = Ranking

$d_i$  = Selisih dari ranking ke- $i$

$$\text{Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Sumber: Sugiyono (2014)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Kasiram (2008) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk membuktikan teori/kebenaran, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya dengan prosedur penelitian yang sistematis, datanya berupa numerikal dan dianalisis dengan prosedur statistik.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai yang berskala ordinal.

Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi rank spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

$r_s$  = Nilai Korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukuran sampel

$R$  = Ranking

$d_i$  = Selisih dari ranking ke- $i$

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

Keterangan:

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$s_x^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Crombach* adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3

Kriteria Uji Reliabilitas

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

Sumber : Sugiyono, 2016

### 3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami.

Metode korelasi menjadi alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian. Ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Bahwa analisis deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :



Menurut Sugiyono (2014), untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.4  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

#### 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), untuk menentukan hipotesis maka digunakan rumus :

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

Keterangan :

- $t_h$  = nilai t
- $r_s$  = koefisien korelasi hasil  $r$  hitung
- $n$  = jumlah sampel

Dari perhitungan  $t_{hitung}$  maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

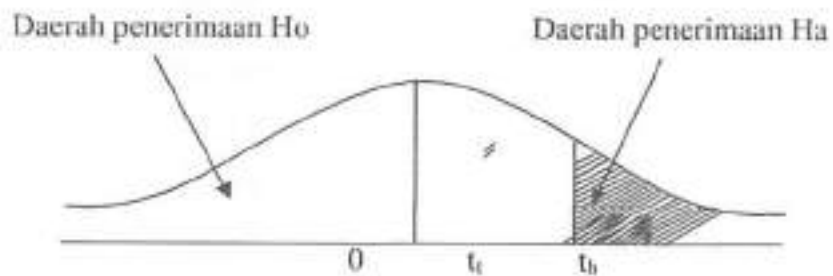
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- b.  $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan.
- b. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :

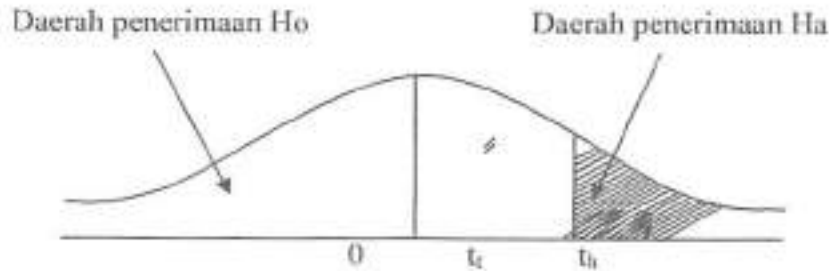


Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2017)

- a. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan.
- b. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2017)

Menurut Sugiyono (2014), untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.4  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

#### 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), untuk menentukan hipotesis maka digunakan rumus :

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

Keterangan :

- $t_h$  = nilai t  
 $r_s$  = koefisien korelasi hasil r hitung  
 $n$  = jumlah sampel

Dari perhitungan  $t_{hitung}$  maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- $H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Kantor Kecamatan Bogor Selatan**

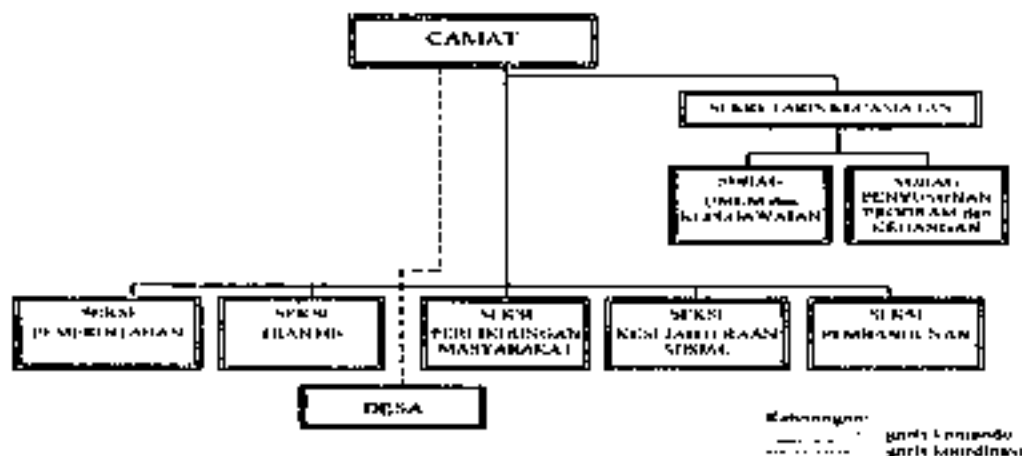
Kecamatan Bogor Selatan merupakan salah satu Kecamatan di Kota Bogor yang memiliki luas 3081 Ha (31 Km<sup>2</sup>). Kecamatan Bogor Selatan merupakan salah satu dari 2 (dua) Kecamatan terbesar di Kota Bogor selain Kecamatan Bogor Barat yang memiliki 16 Kelurahan sebagai wilayah pemekaran dari Kabupaten Bogor. Kelurahan-kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Bogor Selatan, adalah terdiri dari :

1. Kelurahan Empang;
2. Kelurahan Bondongan;
3. Kelurahan Batutulis;
4. Kelurahan Lawanggintung;
5. Kelurahan Cipaku;
6. Kelurahan Pamoyanan;
7. Kelurahan Ranggamekar;
8. Kelurahan Mulyaharja;
9. Kelurahan Cikaret;
10. Kelurahan Genteng;
11. Kelurahan Kertamaya;
12. Kelurahan Rancamaya;
13. Kelurahan Harjasari;
14. Kelurahan Muarasari;
15. Kelurahan Pakuan;
16. Kelurahan Bojongkerta.

Secara administrasi Kecamatan Bogor Selatan mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bogor Tengah;
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bogor Timur dan Ciawi;
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cijeruk Kab.Bogor;
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bogor Barat.

#### 4.1.2 Struktur dan Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Selatan



Sumber : Kecamatan Bogor Selatan, Tahun 2020

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Kecamatan Bogor Selatan

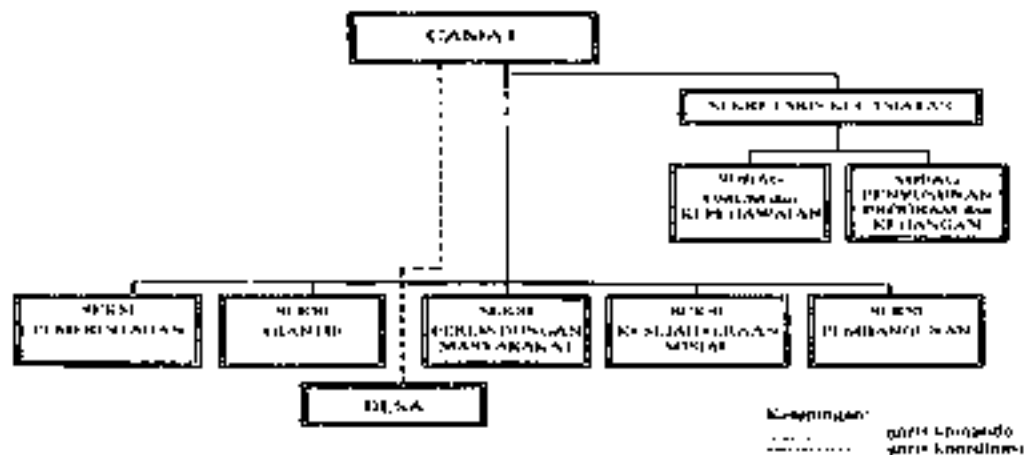
Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Selatan terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretariat
  - a. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
  - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Kelompok Jabatan
4. Seksi Pemerintahan
5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
6. Seksi Kemasyarakatan
7. Seksi Pembangunan
8. Seksi Kesejahteraan Sosial dan Perekonomian

#### 4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Bogor Selatan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 116 Tahun 2018 tentang uraian tugas dan fungsi serta tata kerja jabatan struktural di lingkungan Kecamatan. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Wali Kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Susunan organisasi Kecamatan Bogor Selatan adalah sebagai berikut :

#### 4.1.2 Struktur dan Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Selatan



Sumber : Kecamatan Bogor Selatan, Tahun 2020

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi Kecamatan Bogor Selatan

Susunan Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Selatan terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretariat
  - a. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
  - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Kelompok Jabatan
4. Seksi Pemerintahan
5. Seksi Ketertaman dan Ketertiban
6. Seksi Kemasyarakatan
7. Seksi Pembangunan
8. Seksi Kesejahteraan Sosial dan Perekonomian

#### 4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Bogor Selatan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 116 Tahun 2018 tentang uraian tugas dan fungsi serta tata kerja jabatan struktural di lingkungan Kecamatan. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Wali Kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Susunan organisasi Kecamatan Bogor Selatan adalah sebagai berikut :

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah Kantor Kecamatan Bogor Selatan**

Kecamatan Bogor Selatan merupakan salah satu Kecamatan di Kota Bogor yang memiliki luas 3081 Ha (31 Km<sup>2</sup>). Kecamatan Bogor Selatan merupakan salah satu dari 2 (dua) Kecamatan terbesar di Kota Bogor selain Kecamatan Bogor Barat yang memiliki 16 Kelurahan sebagai wilayah pemekaran dari Kabupaten Bogor. Kelurahan-kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Bogor Selatan, adalah terdiri dari :

1. Kelurahan Empang;
2. Kelurahan Bondongan;
3. Kelurahan Batutulis;
4. Kelurahan Lawanggintung;
5. Kelurahan Cipaku;
6. Kelurahan Pamoyanan;
7. Kelurahan Ranggamekar;
8. Kelurahan Mulyabarja;
9. Kelurahan Cikaret;
10. Kelurahan Genteng;
11. Kelurahan Kertamaya;
12. Kelurahan Rancamaya;
13. Kelurahan Harjasari;
14. Kelurahan Muarasari;
15. Kelurahan Pakuan;
16. Kelurahan Bojongkerta.

Secara administrasi Kecamatan Bogor Selatan mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bogor Tengah;
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bogor Timur dan Ciawi;
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cijeruk Kab.Bogor;
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bogor Barat.



1. Camat

Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Wali Kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

2. Sekretaris

Sekretaris memiliki tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang pengelolaan kesekretariatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang kesekretariatan;
- b. pelaksanaan kegiatan di bidang kesekretariatan;
- c. pengelolaan administrasi umum, keuangan, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan dan kerumahtanggaan;
- d. pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi sekretariat di bidang umum dan kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang umum dan kepegawaian;
- b. pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan, aset dan kerumahtanggaan;
- c. penyusunan laporan sub bagian umum dan kepegawaian.

4. Sub Penyusunan Program dan Keuangan

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi sekretariat di bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja lingkup Kecamatan;
- b. pengelolaan administrasi perencanaan, keuangan dan pelaporan
- c. pengolahan, penyusunan dan penyajian data sebagai bahan informasi;
- d. penyusunan laporan realisasi anggaran dan keuangan lingkup Kecamatan;
- e. penyusunan laporan sub bagian keuangan dan lingkup Kecamatan.

5. **Seksi Pemerintahan**

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang Pemerintahan;
- b. pelaksanaan pelayanan administrasi kependudukan, pertanahan dan urusan umum pemerintahan;
- c. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan tata pemerintahan.

6. **Seksi Ketenteraman dan Ketertiban**

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang ketenteraman dan ketertiban. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Seksi Ketenteraman dan Ketertiban mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang ketenteraman dan ketertiban;
- b. pelaksanaan kegiatan dan administrasi penertiban, penegakan hukum dan pembinaan keamanan di wilayah kecamatan;
- c. pemantauan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah kerja kecamatan;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan ketenteraman dan ketertiban.

7. **Seksi Kemasyarakatan**

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang kemasyarakatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Kemasyarakatan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang kemasyarakatan;
- b. pelaksanaan dan pengelolaan administrasi di bidang kemasyarakatan;
- c. pembinaan dan peningkatan partisipasi masyarakat di bidang kemasyarakatan;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kemasyarakatan.

5. Seksi Pemerintahan

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang Pemerintahan;
- b. pelaksanaan pelayanan administrasi kependudukan, pertanahan dan urusan umum pemerintahan;
- c. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan tata pemerintahan.

6. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang ketenteraman dan ketertiban. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Seksi Ketenteraman dan Ketertiban mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang ketenteraman dan ketertiban;
- b. pelaksanaan kegiatan dan administrasi penertiban, penegakan hukum dan pembinaan keamanan di wilayah kecamatan;
- c. pemantauan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah kerja kecamatan;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan ketenteraman dan ketertiban.

7. Seksi Kemasyarakatan

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang kemasyarakatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Kemasyarakatan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang kemasyarakatan;
- b. pelaksanaan dan pengelolaan administrasi di bidang kemasyarakatan;
- c. pembinaan dan peningkatan partisipasi masyarakat di bidang kemasyarakatan;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kemasyarakatan.

1. Camat

Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Wali Kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

2. Sekretaris

Sekretaris memiliki tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang pengelolaan kesekretariatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang kesekretariatan;
- b. pelaksanaan kegiatan di bidang kesekretariatan;
- c. pengelolaan administrasi umum, keuangan, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan dan kerumahtanggaan;
- d. pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi sekretariat di bidang umum dan kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang umum dan kepegawaian;
- b. pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, kearsipan, aset dan kerumahtanggaan;
- c. penyusunan laporan sub bagian umum dan kepegawaian.

4. Sub Penyusunan Program dan Keuangan

Dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi sekretariat di bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja lingkup Kecamatan;
- b. pengelolaan administrasi perencanaan, keuangan dan pelaporan
- c. pengolahan, penyusunan dan penyajian data sebagai bahan informasi;
- d. penyusunan laporan realisasi anggaran dan keuangan lingkup Kecamatan;
- e. penyusunan laporan sub bagian keuangan dan lingkup Kecamatan.

#### 8. Seksi Kesejahteraan Sosial dan Perekonomian

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang kesejahteraan sosial atau perekonomian. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Kesejahteraan dan Perekonomian mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang perekonomian;
- b. pelaksanaan fasilitasi musyawarah bidang perekonomian;
- c. penyelenggaraan perencanaan pembangunan perekonomian tingkat Kecamatan;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan perekonomian.

#### 9. Seksi Pembangunan

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang pengendalian pembangunan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pengendalian Pembangunan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang pengendalian pembangunan;
- b. pelaksanaan fasilitasi musyawarah bidang pengendalian pembangunan;
- c. penyelenggaraan musyawarah perencanaan pembangunan (MUSRENBANG) tingkat Kecamatan;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengendalian pembangunan.

#### 4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang diteliti oleh penulis, terbagi atas 3 kriteria yaitu kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini data profil responden yang merupakan Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan

#### 4.1.5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	29	80
Perempuan	7	20
Total	36	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2020



Gambar 4.2

Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (80%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang (20%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.6 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30 Tahun	10 Orang	28
31-40 Tahun	13 Orang	36
41-50 Tahun	8 Orang	22
>50 Tahun	5 Orang	14
Total	36 Orang	100

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2020



Gambar 4.2  
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (80%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang (20%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.6 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-30 Tahun	10 Orang	28
31-40 Tahun	13 Orang	36
41-50 Tahun	8 Orang	22
>50 Tahun	5 Orang	14
Total	36 Orang	100

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2020

#### 8. Seksi Kesejahteraan Sosial dan Perekonomian

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang kesejahteraan sosial atau perekonomian. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Kesejahteraan dan Perekonomian mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang perekonomian;
- b. pelaksanaan fasilitasi musyawarah bidang perekonomian;
- c. penyelenggaraan perencanaan pembangunan perekonomian tingkat Kecamatan;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan perekonomian.

#### 9. Seksi Pembangunan

Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Kecamatan di bidang pengendalian pembangunan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pengendalian Pembangunan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja di bidang pengendalian pembangunan;
- b. pelaksanaan fasilitasi musyawarah bidang pengendalian pembangunan;
- c. penyelenggaraan musyawarah perencanaan pembangunan (MUSRENBANG) tingkat Kecamatan;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengendalian pembangunan.

#### 4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang diteliti oleh penulis, terbagi atas 3 kriteria yaitu kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini data profil responden yang merupakan Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Boger Selatan

#### 4.1.5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	29	80
Perempuan	7	20
Total	36	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2020





Gambar 4.3  
Grafik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (36%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 10 orang (28%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang (22%), dan untuk responden dengan usia >50 tahun sebanyak 5 orang (14%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 31-40 tahun.

#### 4.1.7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
S2	5 orang	14
S1	22 orang	61
D3	9 orang	25
Total	36	100

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2020



Gambar 4.4  
Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang (61%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang (25%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang (14%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai dengan perhitungan menggunakan SPSS 23 pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $Df=30-2=28$  dengan nilai  $r_{tabel}=0,361$ , dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.



Gambar 4.4  
Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang (61%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang (25%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang (14%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai dengan perhitungan menggunakan SPSS 23 pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $Df=30-2=28$  dengan nilai  $r_{tabel}=0,361$ , dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.



Gambar 4.3  
Grafik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (36%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 10 orang (28%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang (22%), dan untuk responden dengan usia >50 tahun sebanyak 5 orang (14%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 31-40 tahun.

#### 4.1.7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
S2	5 orang	14
S1	22 orang	61
D3	9 orang	25
Total	36	100

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2020

## a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.4  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.601	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.601	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.699	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.699	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.671	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.475	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.369	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.582	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.737	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.699	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.708	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.680	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.660	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.699	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja pegawai yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,361$ .

## b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.877	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.734	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.546	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.376	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.858	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.889	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.939	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.791	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.903	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.929	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.936	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.948	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.881	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.936	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja Pegawai yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,361$ .

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

## b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.877	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.734	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.546	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.376	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.858	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.889	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.939	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.791	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.903	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.929	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.936	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.948	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.881	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.936	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja Pegawai yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,361$ .

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

## a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.4  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.601	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.601	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.699	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.699	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.671	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.475	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.369	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.582	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.737	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.699	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.708	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.680	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.660	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.699	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : *Output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja pegawai yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,361$ .



## a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	15

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi pegawai menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,898, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

## b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	15

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi pegawai menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,964, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, yang dimana setiap hasil indikator akan mempunyai skor kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

#### 4.3 Pembahasan

##### 4.3.1 Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, sesuai pemaparan yang ada di bab 1 tentang pemberian motivasi baik melalui motivasi positif yaitu dengan memberikan reward atau penghargaan berupa kenaikan pangkat dalam bekerja, dan melalui motivasi negatif yaitu dengan memberikan hukuman atau teguran berupa pemberian surat peringatan apabila pegawai melanggar peraturan yang telah ditentukan pada Kantor.

Untuk melihat kondisi motivasi kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 36 responden berkaitan dengan indikator ciri-ciri motivasi yaitu Tekun menghadapi tugas, Ulet menghadapi kesulitan, Menunjukkan minat terhadap masalah, Dapat mempertahankan pendapatnya, Tidak mudah melepas hal yang diyakini, dan Senang memecahkan masalah.

Adapun hasil sebagai berikut yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

##### 1. Tekun Menghadapi tugas

- a. Saya bekerja keras dalam bekerja

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya bekerja keras dalam bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	77,8
2.	Sering	4	6	24	16,7
3.	Jarang	3	2	6	5,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	170	100
Total Tanggapan Responden			94,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, yang dimana setiap hasil indikator akan mempunyai skor kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

#### 4.3 Pembahasan

##### 4.3.1 Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, sesuai pemaparan yang ada di bab 1 tentang pemberian motivasi baik melalui motivasi positif yaitu dengan memberikan reward atau penghargaan berupa kenaikan pangkat dalam bekerja, dan melalui motivasi negatif yaitu dengan memberikan hukuman atau teguran berupa pemberian surat peringatan apabila pegawai melanggar peraturan yang telah ditentukan pada Kantor.

Untuk melihat kondisi motivasi kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 36 responden berkaitan dengan indikator ciri-ciri motivasi yaitu Tekun menghadapi tugas, Ulet menghadapi kesulitan, Menunjukkan minat terhadap masalah, Dapat mempertahankan pendapatnya, Tidak mudah melepas hal yang diyakini, dan Senang memecahkan masalah.

Adapun hasil sebagai berikut yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

##### 1. Tekun Menghadapi tugas

###### a. Saya bekerja keras dalam bekerja

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya bekerja keras dalam bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	77,8
2.	Sering	4	6	24	16,7
3.	Jarang	3	2	6	5,5
4.	Pemah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			36	170	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			94,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

## a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	15

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi pegawai menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,898, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

## b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	15

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi pegawai menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,964, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (77,8%), sering sebanyak 6 responden (16,7%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{180} \times 100 = 94,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya bekerja keras dalam bekerja adalah 94,4% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya menekuni setiap tugas yang diberikan

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya menekuni setiap tugas yang diberikan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	77,8
2.	Sering	4	6	24	16,7
3.	Jarang	3	2	6	5,5
4.	Pemah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	170	100
Total Tanggapan Responden			94,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (77,8%), sering sebanyak 6 responden (16,7%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{180} \times 100 = 94,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya menekuni tugas yang diberikan adalah 94,4% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai

“Saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	50,0
2.	Sering	4	15	60	41,7
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden				88,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (50%), sering sebanyak 15 responden (41,7%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

## 2. Ulet menghadapi kesulitan

- a. Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai

“Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,4
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden				87,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

- c. Saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai

"Saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	50,0
2.	Sering	4	15	60	41,7
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden				88,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (50%), sering sebanyak 15 responden (41,7%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

## 2. Ulet menghadapi kesulitan

- a. Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai

"Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,4
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden				87,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (77,8%), sering sebanyak 6 responden (16,7%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{180} \times 100 = 94,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya bekerja keras dalam bekerja adalah 94,4% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya menekuni setiap tugas yang diberikan

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya menekuni setiap tugas yang diberikan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	77,8
2.	Sering	4	6	24	16,7
3.	Jarang	3	2	6	5,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	170	100
Total Tanggapan Responden			94,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (77,8%), sering sebanyak 6 responden (16,7%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{180} \times 100 = 94,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya menekuni tugas yang diberikan adalah 94,4% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.



Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha saat menghadapi kesulitan adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

b. Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	44,4
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	3	9	8,4
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	157	100
Total Tanggapan Responden			87,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{180} \times 100 = 87,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya tidak mudah putus asa dalam bekerja adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

### 3. Menunjukkan Minat Menghadapi Masalah

#### a. Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,4
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden			87,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya antusias mengikuti kegiatan adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### b. Saya aktif dalam kegiatan di kantor

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya aktif dalam kegiatan di kantor"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	29	145	80,6
2.	Sering	4	5	20	13,9
3.	Jarang	3	2	6	5,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	171	100
Total Tanggapan Responden			95%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

### 3. Menunjukkan Minat Menghadapi Masalah

#### a. Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,4
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden				87,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya antusias mengikuti kegiatan adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### b. Saya aktif dalam kegiatan di kantor

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya aktif dalam kegiatan di kantor"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	29	145	80,6
2.	Sering	4	5	20	13,9
3.	Jarang	3	2	6	5,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	171	100
Total Tanggapan Responden				95%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha saat menghadapi kesulitan adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	44,4
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	3	9	8,4
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	157	100
Total Tanggapan Responden				87,2%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{180} \times 100 = 87,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya tidak mudah putus asa dalam bekerja adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (80,6%), sering sebanyak 5 responden (13,9%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{180} \times 100 = 95\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya aktif dalam kegiatan di kantor adalah 95% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Dapat Mempertahankan Pendapatnya

- a. Saya terlibat dalam memberikan pendapat dalam diskusi

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya terlibat dalam memberikan pendapat dalam diskusi"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	29	145	80,5
2.	Sering	4	6	24	16,7
3.	Jarang	3	1	3	2,8
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	172	100
Total Tanggapan Responden			95,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (80,5%), sering sebanyak 6 responden (16,7%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (2,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{180} \times 100 = 95,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya terlibat dalam memberikan pendapat adalah 95,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

## b. Saya senang jika ada diskusi di kantor

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya senang jika ada diskusi di kantor"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	10	50	27,8
2.	Sering	4	24	96	66,7
3.	Jarang	3	2	6	5,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	152	100
Total Tanggapan Responden			84,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 24 responden (66,7%), selalu sebanyak 10 responden (27,8%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{180} \times 100 = 84,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya senang jika ada diskusi di kantor adalah 84,4% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

## c. Saya optimis terhadap apa yang dicapai

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya optimis terhadap apa yang dicapai"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	2	6	5,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden			88,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 17 responden (47,2%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,6%).

- b. Saya senang jika ada diskusi di kantor

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya senang jika ada diskusi di kantor"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	10	50	27,8
2.	Sering	4	24	96	66,7
3.	Jarang	3	2	6	5,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	152	100
Total Tanggapan Responden				84,4%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 24 responden (66,7%), selalu sebanyak 10 responden (27,8%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{180} \times 100 = 84,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya senang jika ada diskusi di kantor adalah 84,4% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya optimis terhadap apa yang dicapai

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya optimis terhadap apa yang dicapai"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	2	6	5,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden				88,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 17 responden (47,2%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,6%).

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (80,6%), sering sebanyak 5 responden (13,9%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{180} \times 100 = 95\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya aktif dalam kegiatan di kantor adalah 95% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Dapat Mempertahankan Pendapatnya

- a. Saya terlibat dalam memberikan pendapat dalam diskusi

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya terlibat dalam memberikan pendapat dalam diskusi"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	29	145	80,5
2.	Sering	4	6	24	16,7
3.	Jarang	3	1	3	2,8
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			36	172	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			<b>95,6%</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (80,5%), sering sebanyak 6 responden (16,7%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (2,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{180} \times 100 = 95,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya terlibat dalam memberikan pendapat adalah 95,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.



$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya optimis terhadap apa yang dicapai adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### 5. Tidak mudah melepas hal yang diyakini

- a. Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai

"Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	2	6	5,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden			88,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 17 responden (47,2%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	2	6	5,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden				88,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 17 responden (47,2%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### 6. Senang memecahkan masalah

- a. Saya senang jika mendapat tugas dari atasan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya senang jika mendapat tugas dari atasan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	44,4
2.	Sering	4	18	72	50,0
3.	Jarang	3	2	6	5,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden				87,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

- b. Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai

"Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	2	6	5,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden				88,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 17 responden (47,2%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### 6. Senang memecahkan masalah

- a. Saya senang jika mendapat tugas dari atasan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai

"Saya senang jika mendapat tugas dari atasan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	44,4
2.	Sering	4	18	72	50,0
3.	Jarang	3	2	6	5,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden				87,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya optimis terhadap apa yang dicapai adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### 5. Tidak mudah melepas hal yang diyakini

- a. Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	2	6	5,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>36</b>	<b>159</b>	<b>100</b>
<b>Total Tanggapan Responden</b>			<b>88,3%</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 17 responden (47,2%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50%), selalu sebanyak 16 responden (44,4%) dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya senang jika mendapat tugas dari atasan adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya merasa tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan

Tabel 4.2| Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	41,7
2.	Sering	4	18	72	50,0
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			36	156	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			86,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50%), selalu sebanyak 15 responden (41,7%) dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{180} \times 100 = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya merasa tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai

“Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	50,0
2.	Sering	4	15	60	41,7
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden				88,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (50%), sering sebanyak 15 responden (41,7%) dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1.	Tekun menghadapi tugas :			
	1. Saya bekerja keras dalam bekerja;	170	94,4%	92,4%
	2. Saya menikuti setiap tugas yang diberikan;	170	94,4%	
3. Saya memiliki hasrat untuk bertanggung-sungguh mengerjakan tugas.	159	88,3%		

- c. Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan
- Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	50,0
2.	Sering	4	15	60	41,7
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden				88,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (50%), sering sebanyak 15 responden (41,7%) dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1.	Tekun menghadapi tugas :			
	1. Saya bekerja keras dalam bekerja;	170	94,4%	92,4%
	2. Saya menekuni setiap tugas yang diberikan;	170	94,4%	
3. Saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas.	159	88,3%		

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50%), selalu sebanyak 16 responden (44,4%) dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (5,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya senang jika mendapat tugas dari atasan adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya merasa tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan

Tabel 4.2! Tanggapan Responden Mengenai  
"Saya tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	41,7
2.	Sering	4	18	72	50,0
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	156	100
Total Tanggapan Responden			86,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50%), selalu sebanyak 15 responden (41,7%) dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{180} \times 100 = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saya merasa tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.



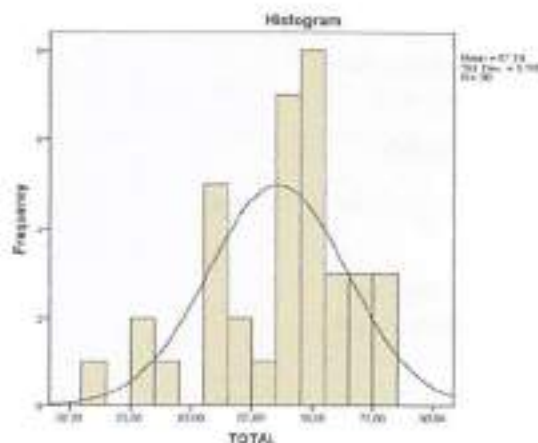
2.	<p><b>Ulet menghadapi kesulitan :</b></p> <p>4. Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja;</p> <p>5. Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja.</p>	<p>158</p> <p>157</p>	<p>87,6%</p> <p>87,2%</p>	<p>87,5%</p>
3.	<p><b>Memunjukkan minat terhadap masalah :</b></p> <p>6. Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan di kantor;</p> <p>7. Saya aktif dalam kegiatan kantor.</p>	<p>158</p> <p>171</p>	<p>87,8%</p> <p>95,0%</p>	<p>91,4%</p>
4.	<p><b>Dapat mempertahankan pendapatnya :</b></p> <p>8. Saya terlibat dalam memberikan pendapat dalam diskusi atau rapat;</p> <p>9. Saya senang jika ada diskusi di kantor;</p> <p>10. Saya optimis terhadap apa yang dicapai</p>	<p>172</p> <p>152</p> <p>159</p>	<p>95,6%</p> <p>84,4%</p> <p>88,3%</p>	<p>89,5%</p>
5.	<p><b>Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini :</b></p> <p>11. Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan;</p> <p>12. Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain.</p>	<p>159</p> <p>159</p>	<p>88,3%</p> <p>88,3%</p>	<p>88,3%</p>
6.	<p><b>Senang memecahkan masalah:</b></p> <p>13. Saya senang jika mendapat tugas dari atasan;</p> <p>14. Saya merasa tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan;</p> <p>15. Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan.</p>	<p>158</p> <p>156</p> <p>159</p>	<p>87,8%</p> <p>86,7%</p> <p>88,3%</p>	<p>87,3%</p>
	<p>Rata - rata total tanggapan responden</p>		<p>89,4%</p>	

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 89,50%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap masalah, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepas hal yang diyakini, dan senang memecahkan masalah. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator tekun menghadapi tugas sebesar 92,4%. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 87,3% yang ada pada indikator senang memecahkan masalah.

Tabel 4.24 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	38
	Missing	0
Mean		67,14
Std. Error of Mean		0,96
Median		68,00
Mode		68,00
Std. Deviation		5,77
Variance		33,27
Range		23,00
Minimum		52,00
Maximum		75,00
Sum		2417,00



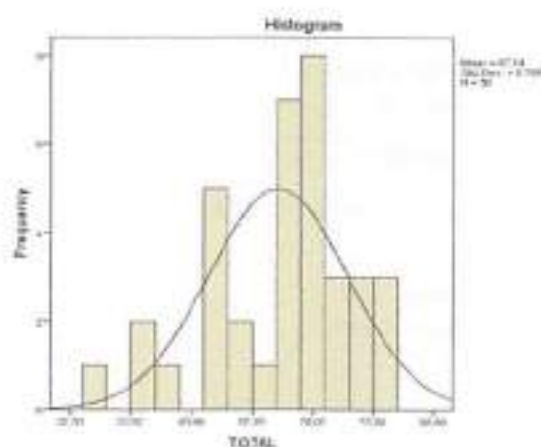
Gambar 4.5 Histogram Motivasi Kerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 89,50%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap masalah, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepas hal yang diyakini, dan senang memecahkan masalah. Dari nilai rata - rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator tekun menghadapi tugas sebesar 92,4%. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 87,3% yang ada pada indikator senang memecahkan masalah.

Tabel 4.24 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		67,14
Std. Error of Mean		0,96
Median		68,00
Mode		68,00
Std. Deviation		5,77
Variance		33,27
Range		23,00
Minimum		52,00
Maximum		75,00
Sum		2417,00



Gambar 4.5 Histogram Motivasi Kerja Pegawai

2.	<p><b>Ulet menghadapi kesulitan :</b></p> <p>4. Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja;</p> <p>5. Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja.</p>	<p>158</p> <p>157</p>	<p>87,8%</p> <p>87,2%</p>	<p>87,5%</p>
3.	<p><b>Menunjukkan minat terhadap masalah :</b></p> <p>6. Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan di kantor;</p> <p>7. Saya aktif dalam kegiatan kantor.</p>	<p>158</p> <p>171</p>	<p>87,8%</p> <p>95,0%</p>	<p>91,4%</p>
4.	<p><b>Dapat mempertabahkan pendapatnya :</b></p> <p>8. Saya seelihat dalam memberikan pendapat dalam diskusi rapat;</p> <p>9. Saya senang jika ada diskusi di kantor;</p> <p>10. Saya optimis terhadap apa yang dicapai</p>	<p>172</p> <p>152</p> <p>159</p>	<p>95,6%</p> <p>84,4%</p> <p>88,3%</p>	<p>89,5%</p>
5.	<p><b>Tidak mudah melepas hal yang diyakini :</b></p> <p>11. Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan;</p> <p>12. Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain.</p>	<p>159</p> <p>159</p>	<p>88,3%</p> <p>88,3%</p>	<p>88,3%</p>
6.	<p><b>Senang memecahkan masalah:</b></p> <p>13. Saya senang jika mendapat tugas dari atasan;</p> <p>14. Saya merasa tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan;</p> <p>15. Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan.</p>	<p>158</p> <p>156</p> <p>159</p>	<p>87,8%</p> <p>86,7%</p> <p>88,3%</p>	<p>87,3%</p>
	<p>Rata - rata total tanggapan responden</p>		<p>89,4%</p>	

Berdasarkan tabel 4.24 Menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 67,14 dengan range 23 dan total skor 2.417.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{SkorTerendah}(\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{SkorTertinggi}(\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

(Azwar, 2013:111)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 67,14 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan baik (67,14 > 45).

Tabel 4.25 Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja Pegawai

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 - 100		Sangat Baik
61 - 80	67,14	Baik
41 - 60		Cukup Baik
21 - 40		Kurang Baik
0 - 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

#### 4.3.2 Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, sesuai dengan tabel 1.5 yaitu Sasaran Kinerja Pegawai yang sesuai dengan PP No.46 Tahun 2011 tentang unsur-unsur sasaran kinerja pegawai, maka saya sebagai penulis memakai indikator tersebut yaitu Orientasi pelayanan, Komitmen, Integritas, Disiplin, dan Kerja sama.

Adapun hasil sebagai berikut yang dimana jawaban 36 responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

### 1. Orientasi pelayanan

- a. Pegawai mempunyai keterampilan dan profesional dalam bekerja

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai mempunyai keterampilan dan profesional dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	13	65	36,1
2.	Sering	4	19	76	52,8
3.	Jarang	3	4	12	11,1
4.	Pemah	2	0	0	0
5.	Tidak Pemah	1	0	0	0
Jumlah			36	153	100
Total Tanggapan Responden			85,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 19 responden (52,8%), selalu sebanyak 13 responden (36,1%) dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 4 responden (11,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{180} \times 100 = 85,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mempunyai keterampilan dan profesional dalam bekerja adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	14	70	38,9
2.	Sering	4	18	72	50
3.	Jarang	3	4	12	11,1
4.	Pemah	2	0	0	0
5.	Tidak Pemah	1	0	0	0
Jumlah			36	154	100
Total Tanggapan Responden			85,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50,0%), selalu sebanyak 14 responden (38,9%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 4 responden (11,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{180} \times 100 = 85,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai mampu memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai mampu memberikan pelayan dengan tepat sesuai dengan permintaan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	44,4
2.	Sering	4	15	60	41,7
3.	Jarang	3	5	15	13,9
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	155	100
Total Tanggapan Responden			86,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (44,4%), sering sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 5 responden (13,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{180} \times 100 = 86,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mampu memberikan pelayanan dengan tepat sesuai dengan permintaan adalah 86,1% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

## 2. Komitmen

- a. Pegawai mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	77,8
2.	Sering	4	5	20	13,9
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	169	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			<b>93,9%</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (77,8%), sering sebanyak 5 responden (13,9%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{180} \times 100 = 93,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi adalah 93,9% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			<b>87,8%</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2020



## 2. Komitmen

- a. Pegawai mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	77,8
2.	Sering	4	5	20	13,9
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	169	100
Total Tanggapan Responden			93,9%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (77,8%), sering sebanyak 5 responden (13,9%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{180} \times 100 = 93,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi adalah 93,9% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden			87,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50,0%), selalu sebanyak 14 responden (38,9%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 4 responden (11,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{180} \times 100 = 85,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai mampu memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai mampu memberikan pelayan dengan tepat sesuai dengan permintaan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	44,4
2.	Sering	4	15	60	41,7
3.	Jarang	3	5	15	13,9
4.	Peraah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	155	100
Total Tanggapan Responden			86,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 16 responden (44,4%), sering sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 5 responden (13,9%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{180} \times 100 = 86,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mampu memberikan pelayanan dengan tepat sesuai dengan permintaan adalah 86,1% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai bersedia melewati batas waktu normal bekerja

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai bersedia melewati batas waktu bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	41,7
2.	Sering	4	18	72	50,0
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	156	100
Total Tanggapan Responden			86,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50%), selalu sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{180} \times 100 = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai bersedia melewati batas waktu kerja adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

### 3. Integritas

a. Pegawai bekerja dengan baik walau tidak diawasi pimpinan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai bekerja dengan baik walau tidak diawasi pimpinan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	41,7
2.	Sering	4	18	72	50,0
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	156	100
Total Tanggapan Responden			86,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50%), selalu sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{180} \times 100 = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai bekerja baik walau tidak diawasi pimpinan adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	52,8
2.	Sering	4	13	52	36,1
3.	Jarang	3	4	12	11,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden			88,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

### 3. Integritas

a. Pegawai bekerja dengan baik walau tidak diawasi pimpinan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai bekerja dengan baik walau tidak diawasi pimpinan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	41,7
2.	Sering	4	18	72	50,0
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	156	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			<b>86,7%</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50%), selalu sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{180} \times 100 = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai bekerja baik walau tidak diawasi pimpinan adalah 86.7% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

b. Pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	52,8
2.	Sering	4	13	52	36,1
3.	Jarang	3	4	12	11,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			<b>88,3%</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai bersedia melewati batas waktu normal bekerja

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai bersedia melewati batas waktu bekerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	41,7
2.	Sering	4	18	72	50,0
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pemah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	156	100
Total Tanggapan Responden			86,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 18 responden (50%), selalu sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{180} \times 100 = 86,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai bersedia melewati batas waktu kerja adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 19 responden (52,8%), sering sebanyak 13 responden (36,1%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 4 responden (11,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai patuh dan taat pada pimpinan

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai "Pegawai patuh dan taat pada pimpinan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	22	110	61,1
2.	Sering	4	11	44	30,6
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	163	100
Total Tanggapan Responden			90,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (61,1%), sering sebanyak 11 responden (30,6%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{180} \times 100 = 90,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai patuh dan taat pada pimpinan adalah 90,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Disiplin

##### a. Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	50,0
2.	Sering	4	15	60	41,7
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>36</b>	<b>159</b>	<b>100</b>
<b>Total Tanggapan Responden</b>				<b>88,3%</b>	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (50%), sering sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

##### b. Pegawai tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>36</b>	<b>158</b>	<b>100</b>
<b>Total Tanggapan Responden</b>				<b>87,8%</b>	

Sumber : Data Primer, diolah 2020



#### 4. Disiplin

##### a. Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	50,0
2.	Sering	4	15	60	41,7
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	159	100
Total Tanggapan Responden			88,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 18 responden (50%), sering sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

##### b. Pegawai tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden			87,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 19 responden (52,8%), sering sebanyak 13 responden (36,1%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 4 responden (11,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{180} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai patuh dan taat pada pimpinan

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai patuh dan taat pada pimpinan"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	22	110	61,1
2.	Sering	4	11	44	30,6
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	163	100
Total Tanggapan Responden				90,6%	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 22 responden (61,1%), sering sebanyak 11 responden (30,6%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{180} \times 100 = 90,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai patuh dan taat pada pimpinan adalah 90,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

c. Pegawai datang tepat waktu

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai datang tepat waktu"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	44,4
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	157	100
Total Tanggapan Responden			87,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{180} \times 100 = 87,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai datang tepat waktu adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

### 5. Kerja sama

- a. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	41,7
2.	Sering	4	17	68	47,2
3.	Jarang	3	4	12	11,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	155	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			<b>86,1%</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), selalu sebanyak 15 responden (41,7%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 4 responden (11,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{180} \times 100 = 86,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja adalah 86,1% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- b. Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai  
"Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	13	65	36,1
2.	Sering	4	20	80	55,6
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	154	100
<b>Total Tanggapan Responden</b>			<b>85,6%</b>		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 20 responden (55,6%), selalu sebanyak 13 responden (36,1%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{180} \times 100 = 85,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai dapat menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai

“Pegawai dapat menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden			87,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai dapat menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No	Kinerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1.	<b>Orientasi Pelayanan :</b>			
	1. Pegawai mempunyai keterampilan dan profesional dalam bekerja;	153	85,0%	85,6%
	2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat;	154	85,6%	
3. Pegawai mampu memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan.	155	86,1%		
2.	<b>Komitmen :</b>			
	4. Pegawai mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi;	169	93,9%	89,5%
	5. Pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan;	158	87,8%	
6. Pegawai bersedia melewati batas waktu normal bekerja.	156	86,7%		
3.	<b>Integritas :</b>			
	7. Pegawai bekerja dengan baik walau tidak diawasi pimpinan ;	156	86,7%	88,5%
	8. Pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur,	159	88,3%	
9. Pegawai patuh dan taat pada pimpinan.	163	90,6%		
4.	<b>Disiplin :</b>			
	10. Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan;	159	88,3%	87,8%
	11. Pegawai tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja;	158	87,8%	
12. Pegawai datang tepat waktu.	157	87,2%		

Tabel 4.4] Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Nu	Kinerja (pernyataan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1.	<b>Orientasi Pelayanan :</b>			
	1. Pegawai mempunyai keterampilan dan profesional dalam bekerja;	153	85,0%	85,6%
	2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat;	154	85,6%	
3. Pegawai mampu memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan.	155	86,1%		
2.	<b>Komitmen :</b>			
	4. Pegawai memprioritaskan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi;	169	93,9%	89,5%
	5. Pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan;	158	87,8%	
6. Pegawai bersedia melewati batas waktu normal bekerja.	156	86,7%		
3.	<b>Integritas :</b>			
	7. Pegawai bekerja dengan baik walau tidak diawasi pimpinan ;	156	86,7%	88,5%
	8. Pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur;	159	88,3%	
9. Pegawai patuh dan taat pada pimpinan.	163	90,6%		
4.	<b>Disiplin :</b>			
	10. Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan;	159	88,3%	87,8%
	11. Pegawai tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja;	158	87,8%	
12. Pegawai datang tepat waktu.	157	87,2%		

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 20 responden (55,6%), selalu sebanyak 13 responden (36,1%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{180} \times 100 = 85,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

- c. Pegawai dapat menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai

"Pegawai dapat menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain"

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	47,2
2.	Sering	4	16	64	44,4
3.	Jarang	3	3	9	8,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			36	158	100
Total Tanggapan Responden			87,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 17 responden (47,2%), sering sebanyak 16 responden (44,4%), dan yang terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (8,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{180} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pegawai dapat menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.



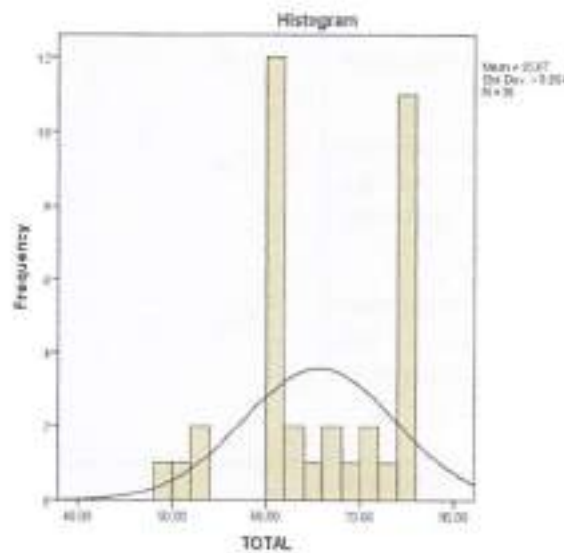
5.	Kerja sama :			
	13. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	155	86,1%	86,5%
	14. Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain;	154	85,6%	
15. Pegawai dapat mengbormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain.	158	87,8%		
	Rata - rata total tanggapan responden		87,6%	

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 87,6%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator orientasi pelayanan, komitmen, integritas, disiplin, dan kerja sama. Dari nilai rata - rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah komitmen sebesar 89,5%. Selangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 85,6% yang ada pada indikator orientasi pelayanan.

Tabel 4.42 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics Kinerja Pegawai		
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		65,67
Std. Error of Mean		1,34
Median		63,00
Mode		75,00
Std. Deviation		8,08
Variance		65,01
Range		26
Minimum		49
Maximum		75
Sum		2364,00



Gambar 4.6 Histogram Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.42 Menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 65,67 dengan *range* 26 dan total skor 2.364.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{SkorTerendah}(\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{SkorTertinggi}(\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

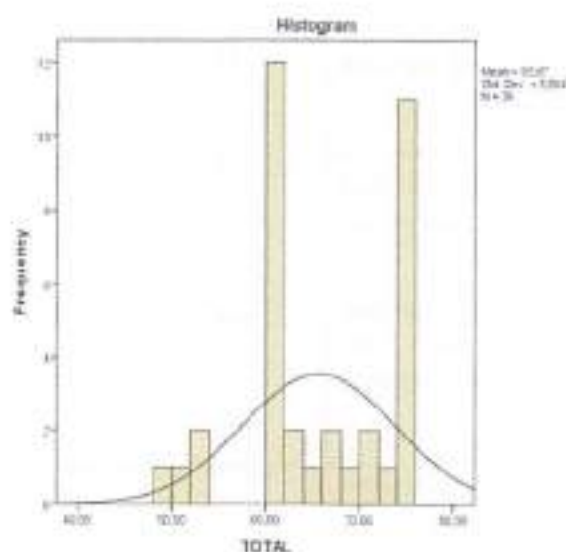
(Azwar, 2013:111)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,67 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan baik ( $65,67 > 45$ ).

Tabel 4.43 Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	65,67	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik



Gambar 4.6 Histogram Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.42 Menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 65,67 dengan *range* 26 dan total skor 2.364.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{\text{SkorTerendah}(\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{SkorTertinggi}(\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

(Azwar, 2013:111)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,67 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan baik ( $65,67 > 45$ ).

Tabel 4.43 Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	65,67	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

5.	<b>Kerja sama :</b>			
	13. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja;	155	86,1%	86,5%
	14. Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain;	154	85,6%	
15. Pegawai dapat menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain.	158	87,8%		
	Rata - rata total tanggapan responden	87,6%		

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 87,6%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator orientasi pelayanan, komitmen, integritas, disiplin, dan kerja sama. Dari nilai rata - rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah komitmen sebesar 89,5%. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 85,6% yang ada pada indikator orientasi pelayanan.

Tabel 4.42 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Pegawai		
N	Valid	38
	Missing	0
Mean		65,67
Std. Error of Mean		1,34
Median		63,00
Mode		75,00
Std. Deviation		8,08
Variance		65,01
Range		26
Minimum		49
Maximum		75
Sum		2364,80

#### 4.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

Adapun untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{dimana } \sum d_i^2 = \sum (R(X_i) - R(Y_i))^2$$

##### 4.4.1 Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS 23, untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan melibatkan responden sebanyak 36 orang.

Tabel 4.44 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,508**
		Sig. (1-tailed)		,001
		N	36	36
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,508**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,001	
		N	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah  $r_s = 0,508$ .

Tabel 4.45  
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien		Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599	0,508	Cukup Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,999		Sangat Kuat

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, dari *output* diatas diketahui nilai *correlation coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,508 maka menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan positif

antara Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

##### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

$H_a : \rho \geq 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

##### b. Menentukan nilai $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan  $t_{tabel}$  distribusi t dengan cara : taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $36 - 2 = 34$

Rumus :

$$t_h = rS \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$t_h = 0,508 \sqrt{\frac{36-2}{1-0,508^2}}$$

$$t_h = 0,508 \times 6,769$$

$$t_h = 3,439$$

##### c. Menentukan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $36-2$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar = 1,691

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah 3,439 dan  $t_{tabel}$  1,691. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

antara Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

$H_a : \rho \geq 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

b. Menentukan nilai  $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara : taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $36 - 2 = 34$

Rumus :

$$t_h = rS \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rS^2}}$$

$$t_h = 0,508 \sqrt{\frac{36-2}{1-0,508^2}}$$

$$t_h = 0,508 \times 6,769$$

$$t_h = 3,439$$

c. Menentukan  $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $36-2$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar = 1,691

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah 3,439 dan  $t_{tabel}$  1,691. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

#### 4.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan Yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan

Adapun untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

##### 4.4.1 Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS 23, untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan melibatkan responden sebanyak 36 orang.

Tabel 4.44 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Correlations				
			Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,508**
		Sig. (1-tailed)	.	,001
		N	36	36
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,508**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,001	.
		N	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

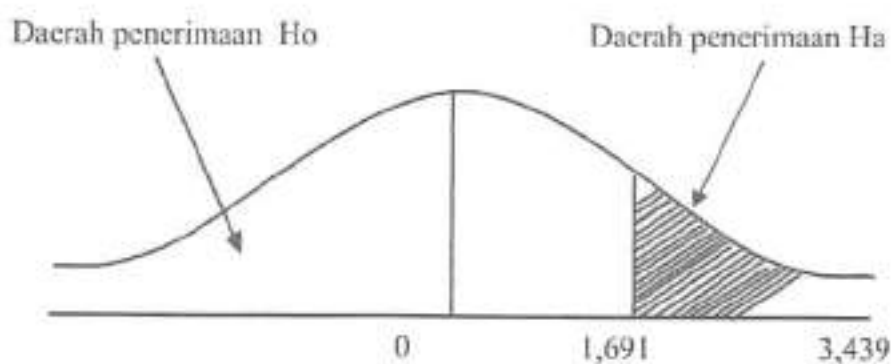
Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah  $r_s = 0,508$ .

Tabel 4.45  
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien		Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599	0,508	Cukup Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,999		Sangat Kuat

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, dari *output* diatas diketahui nilai *correlation coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,508 maka menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan positif





Gambar 4.7

## Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,439 > 1,691$ ) artinya maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan, Maka penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### 5.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan nilai rata-rata total tanggapan responden dari enam indikator meliputi tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat menghadapi masalah, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepas hal yang diyakini, dan senang memecahkan masalah sebesar 89,50, sedangkan rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator tekun menghadapi tugas dengan nilai presentase 92,4%, sedangkan untuk rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator senang memecahkan masalah dengan nilai presentase 87,3%. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah  $67,14 > 45$ , dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan adalah baik;
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan nilai rata-rata total tanggapan responden dari lima indikator meliputi orientasi pelayanan, komitmen, integritas, disiplin, dan kerjasama sebesar 87,60%, sedangkan rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator komitmen dengan nilai presentase 89,50%, sedangkan untuk rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada orientasi pelayanan dengan nilai presentase 85,60%. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah  $65,67 > 45$ , dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan adalah baik;
3. Dengan menggunakan analisis *rank spearman*, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut :

- a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r = 0,508$ . Artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan mempunyai hubungan yang cukup kuat;
- b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,439 > 1,691$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Dari rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 89,40, terdapat beberapa sub indikator yang masih di bawah rata-rata tersebut yaitu ulet menghadapi kesulitan (87,5) , tidak mudah melepas hal yang diyakini (88,3), dan senang memecahkan masalah (87,3) dan juga berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja sebesar 25,80, maka penulis memberikan saran untuk diberikannya training motivasi (Achievement Motivasi Training atau AMT) agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai;
2. Dari rata-rata tanggapan responden variabel kinerja Pegawai sebesar 87,6, terdapat beberapa sub indikator yang masih di bawah rata-rata tersebut yaitu orientasi pelayanan (85,6), dan kerja sama (86,5). Berdasarkan hasil tersebut perlu adanya pemberian pelayanan yang cepat dan tepat dalam melayani masyarakat sehingga masyarakat puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh para Pegawai yang berada di Kecamatan Bogor Selatan. Diharapkan juga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan/tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik agar target yang telah ditentukan dapat tercapai, dan para Pegawai dapat bekerja sama lebih baik lagi dalam bekerja;
3. Diharapkan agar instansi dapat meningkatkan lagi motivasi kerja dan lebih tegas dalam memberlakukan hukuman bagi Pegawai yang melanggar sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan, agar di tahun berikutnya dapat mengurangi adanya nilai kinerja Pegawai yang menurun.

- a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r = 0,508$ . Artinya bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan mempunyai hubungan yang cukup kuat;
- b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,439 > 1,691$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Dari rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 89,40, terdapat beberapa sub indikator yang masih di bawah rata-rata tersebut yaitu ulet menghadapi kesulitan (87,5) , tidak mudah melepas hal yang diyakini (88,3), dan senang memecahkan masalah (87,3) dan juga berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja sebesar 25,80, maka penulis memberikan saran untuk diberikannya training motivasi (Achievement Motivasi Training atau AMT) agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai;
2. Dari rata-rata tanggapan responden variabel kinerja Pegawai sebesar 87,6, terdapat beberapa sub indikator yang masih di bawah rata-rata tersebut yaitu orientasi pelayanan (85,6), dan kerja sama (86,5). Berdasarkan hasil tersebut perlu adanya pemberian pelayanan yang cepat dan tepat dalam melayani masyarakat sehingga masyarakat puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh para Pegawai yang berada di Kecamatan Bogor Selatan. Diharapkan juga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan/tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik agar target yang telah ditentukan dapat tercapai, dan para Pegawai dapat bekerja sama lebih baik lagi dalam bekerja;
3. Diharapkan agar instansi dapat meningkatkan lagi motivasi kerja dan lebih tegas dalam memberlakukan hukuman bagi Pegawai yang melanggar sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan, agar di tahun berikutnya dapat mengurangi adanya nilai kinerja Pegawai yang menurun.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang Berada di Kecamatan Bogor Selatan. Maka penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

#### 5.1 Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan nilai rata-rata total tanggapan responden dari enam indikator meliputi tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat menghadapi masalah, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepas hal yang diyakini, dan senang memecahkan masalah sebesar 89,50, sedangkan rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator tekun menghadapi tugas dengan nilai presentase 92,4%, sedangkan untuk rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator senang memecahkan masalah dengan nilai presentase 87,3%. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah  $67,14 > 45$ , dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan motivasi kerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan adalah baik;
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja Pegawai Golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan dengan nilai rata-rata total tanggapan responden dari lima indikator meliputi orientasi pelayanan, komitmen, integritas, disiplin, dan kerjasama sebesar 87,60%, sedangkan rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator komitmen dengan nilai presentase 89,50%, sedangkan untuk rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada orientasi pelayanan dengan nilai presentase 85,60%. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah  $65,67 > 45$ , dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan adalah baik;
3. Dengan menggunakan analisis *rank spearman*, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai golongan III 16 Kelurahan yang berada di Kecamatan Bogor Selatan. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut :

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Bernardin, H. John and Joice E.A. Russel. (2003). *Human Resource Management*. Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*,
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- \_\_\_\_\_ (2012). *Human Resource Management*. New Jersey
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Edwin, F. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke empat*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- \_\_\_\_\_ (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) cetakan pertama*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kasiram, Moh. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UTN-Malang Pers.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi pertama*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke dua*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi ke tiga*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke empat*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke lima*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta CV.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Palgunanto dkk. (2010). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya kepemimpinan Transformasional*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesatu*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, LijanPoltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara

- \_\_\_\_\_ (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) cetakan pertama*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kasiram, Moh. (2008). *Metadologi Penelitian*. Malang: UTN-Malang Pcrs.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi pertama*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke dua*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_ (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi ke tiga*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke empat*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke lima*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta CV.
- Notoatmodjo, Sockidjo. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Paigumanto dkk. (2010). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya kepemimpinan Transformasional*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesatu*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, LijanPoltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara



## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Bernardin, H. John and Joice E.A. Russel. (2003). *Human Resource Management*. Delhi: McGraw Hill Company.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*,
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- \_\_\_\_\_ (2012). *Human Resource Management*. New Jersey
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Edwin, F. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, dan Aplikasi*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke empat*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan kesatu*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke empat*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke lima*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke tujuh*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke delapan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suryoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Widoda, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## Jurnal :

- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Alam Manusia. Jurnal Ilmiah*, Vol. 17, No. 1, 113-114.
- Zameer, H. A. (2014). *The Impact of Motivasion on The Employee's Performance in Beverage Industri of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accountin, Finance and Management Science*, E-ISSN:2225-8329, P-ISSN:2308- 0337.
- Davoudi, S. A. (2013). *Effect of Job Organization on Job Performance Among Operating Staffs in Manuufacturing Companies. American Journal of Industrial and Business Management*, 136-139.
- Hani Setiowati, Nina Widowati, Moch. Mustam (2015). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Kepeguwaian Negara Pusat Jakarta (Studi Kasus di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara)*. Tersedia di : <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/8185> [diakses pada 10 September 2020].
- Asmuni Basofi Pradana (2016). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jember*. Tersedia di : [jurnal.stiapembangunanjember.ac.id](http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id) Vol. 16 No. 1 2016 (ISSN : 0853-2516) [diakses pada tanggal 24 Oktober 2020].
- Muhammad Husaini (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat*. Tersedia di : *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah* Vol.2, No. 1 Tahun 2019, e-ISSN-2621-8178

## Website :

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4763/pp-no-41-tahun-2007>

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5179/pp-no-46-tahun-2011>

<https://www.bkn.go.id/27627/perka-bkn-nomor-1-tahun-2013-ketentuan-pelaksanaan-pp-nomor-46-tahun-2011-tentang-penilaian-prestasi-kerja-pns>

## Jurnal :

- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Alam Manusia. Jurnal Ilmiah*, Vol. 17, No. 1, 113-114.
- Zameer, H. A. (2014). *The Impact of Motivasion on The Employee's Performance in Beverage Industri of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accountin, Finance and Management Science*, E-ISSN:2225-8329, P-ISSN:2308- 0337.
- Davoudi, S. A. (2013). *Effect of Job Organization on Job Performance Among Operating Staffs in Manuufacturing Companies. American Journal of Industrial and Business Management*, 136-139.
- Hani Setiowati, Nina Widowati, Moch. Mustam (2015). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta (Studi Kasus di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara)*, Tersedia di : <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/8185> [diakses pada 10 September 2020].
- Asmuni Basofi Pradana (2016). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jember*, Tersedia di : [jurnal.stiapembangunanjember.ac.id](http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id) Vol. 16 No. 1 2016 (ISSN : 0853-2516) [diakses pada tanggal 24 Oktober 2020].
- Muhammad Husaini (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat*, Tersedia di : *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah* Vol.2, No. 1 Tahun 2019, e-ISSN-2621-8178

## Website :

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4763/pp-no-41-tahun-2007>

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5179/pp-no-46-tahun-2011>

<https://www.bkn.go.id/27627/perka-bkn-nomor-1-tahun-2013-ketentuan-pelaksanaan-pp-nomor-46-tahun-2011-tentang-penilaian-prestasi-kerja-pns>

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan kesatu*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke empat*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke lima*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke tujuh*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke delapan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Mangu Media.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

# LAMPIRAN

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- Nama : Aditya Kusuma  
Alamat : Cimanggu Gg. Masjid No.25 R102/06 Kedung  
Jaya, Tanah Sareal, Kota Bogor  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 20 Nopember 1997  
Umur : 23 Tahun  
Agama : Islam
- Pendidikan
- SD : SDN Pengadilan 1 Kota Bogor
  - SMP : SMP Negeri 2 Kota Bogor
  - SMA : SMA Negeri 9 Kota Bogor
  - Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor,

**Peneliti**





## KUISIONER PENELITIAN

## 1. Variabel (X) Motivasi

No.	Pernyataan	Sl	Sr	Jr	P	Tpr
		5	4	3	2	1
<b>MOTIVASI</b>						
1.	a. Saya bekerja keras dalam bekerja;					
	b. Saya menekuni setiap tugas yang diberikan;					
	c. Saya memiliki hasrat untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas.					
2.	a. Saya berusaha saat menghadapi kesulitan saat bekerja;					
	b. Saya tidak mudah putus asa dalam bekerja;					
3.	a. Saya antusias mengikuti seluruh kegiatan di kantor;					
	b. Saya aktif dalam kegiatan di kantor;					
4.	a. Saya terlibat dalam memberikan pendapat dalam diskusi atau rapat;					
	b. Saya senang jika ada diskusi di kantor;					
	c. Saya optimis terhadap apa yang dicapai.					
5.	a. Saya yakin dengan hasil setiap tugas yang diberikan;					
	b. Saya tidak mudah terpengaruh dengan perkataan orang lain;					
6.	a. Saya senang jika mendapat tugas tugas dari atasan;					
	b. Saya merasa tertantang jika mendapat tugas baru dari atasan;					
	c. Saya berusaha mencari solusi dari permasalahan yang diberikan.					

## 2. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Sl	Sr	Jr	P	TPr
		5	4	3	2	1
<b>KINERJA PEGAWAI</b>						
1.	a. Pegawai mempunyai keterampilan dan profesional dalam bekerja;					
	b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat;					
	c. Pegawai mampu memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan.					
2.	a. Pegawai mementingkan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi;					
	b. Pegawai mengutamakan layanan prima dimanapun tugas yang diberikan;					
	c. Pegawai bersedia melewati batas waktu normal bekerja.					
3.	a. Pegawai bekerja dengan baik walau tidak diawasi pimpinan;					
	b. Pegawai bekerja dengan benar, jujur, dan teratur;					
	c. Pegawai patuh dan taat pada pimpinan.					
4.	a. Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan;					
	b. Pegawai tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja;					
	c. Pegawai datang tepat waktu.					
5.	a. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja.					
	b. Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan bersedia menerima masukan dari orang lain;					
	c. Pegawai dapat menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain.					



