

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BIDANG PENDIDIKAN LUAR BIASA  
PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

**OLEH :**

Nama : Novianti Maharani  
Nim : 1800861201298  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2022**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut :

Nama : Novianti Maharani  
NIM : 1800861201298  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas  
Pendidikan Provinsi Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak diuji pada Ujian Skripsi dengan Komprehensif sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

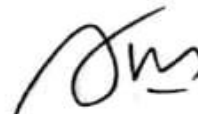
Jambi, juli 2022

Dosen Pembimbing I



(Dr. Said Almaududi, S.E,M.M)

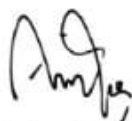
Dosen Pembimbing II



(Ubaidillah, S.E,M.M)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



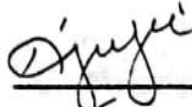

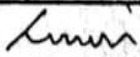

(Anisah, SE,MM)

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi  
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada :

Hari : Sabtu  
Tanggal : 06 Agustus 2022  
Jam : 13.00 – 15.00 WIB  
Tempat : Ruang 5 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi


### PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	
Sekretaris	: Ubaidillah, S.E, M.M	
Penguji Utama	: Hj. Reni Devita, S.E, M.M	
Anggota	: Dr. Said Almaududi, S.E, M.M	


Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari



  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA.

Ketua Program  
Studi Manajemen

  
Anisah, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novianti Maharani  
NIM : 1800861201298  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Said Almaududi, S.E, M.M  
2. Ubaidillah, S.E, M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa  
Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah hasil karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batang hari Jambi, demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapu.

Jambi, juli 2022

Yang membuat pernyataan



Novianti Maharani

## **ABSTRACT**

**(NOVIANTI MAHARANI / 1800861201298 / Human Resource Management / The Influence of Work Motivation on The Performance of Employees in The Field of Extraordinary Education at the Jambi Provincial Education Office / Mr. DR.SAID ALMAUDUDI, S.E, M.M., as Advisor I, and Mr. UBADILLAH S.E, M.M., as Advisor II.)**

This study aims to obtain an overview of work motivation and employee performance at the Jambi provincial education office in the field of special education. The data was collected through the distribution of questionnaires and carried out on 53 employees. The aspects studied are 5 dimensions of work motivation, namely physiological needs, security needs, social needs, self-esteem needs, and self-actualization needs. As well as the performance aspects studied include quantity, quality, punctuality, attendance, and ability to work together.

The research methodology used in this research is descriptive and quantitative analysis. Based on the results of the study, it is known that the motivation of employees in the field of extraordinary education at the Jambi provincial education office for 13 indicators is in the good category, and the dimension that has the highest score is the dimension of security needs and the lowest score is the dimension of physiological needs.

Employee performance shows that employees in the education sector are extraordinary at the Jambi provincial education office for 10 indicators in the high category and the dimension with the highest score is the ability to work together dimension and the lowest score is the attendance dimension.

Work motivation affects employee performance by 21.3% and the remaining 78.7% is influenced by variables not examined in this study. Meanwhile, based on the regression equation, it can be seen that the coefficient value is 0.388 so it can be interpreted that the influence given by the work motivation variable on performance is positive. This condition implies that the stronger the employee's work motivation, the higher the employee's performance

**Keywords : Work Motivation, Employees Performance**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jambi pada bidang pendidikan luar biasa. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 53 pegawai. Aspek yang diteliti adalah 5 dimensi motivasi kerja yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Serta aspek kinerja yang diteliti meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi pegawai bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi untuk 13 indikator dalam kategori baik, dan dimensi yang mempunyai skor tertinggi yaitu di dimensi kebutuhan rasa aman dan skor terendah di dimensi kebutuhan fisiologi.

Kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi untuk 10 indikator dalam kategori tinggi dan dimensi yang mempunyai skor tertinggi yaitu dimensi kemampuan bekerja sama dan skor terendah di dimensi kehadiran.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 21,3% dan sisanya 78,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa nilai koefisien sebesar 0,388 sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif. Kondisi ini mengandung arti bahwa semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka mengakibatkan semakin tinggi kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.**

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbilalamin puji dan syukur ku ucapkan Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga orang tuaku yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku sampai akhir studiku.

Oleh karna itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya sampaikan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta, Papa Rosif Rochman dan mama Rts. Asmawati (Alm) yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, dukungan, nasehat dan do'a selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Untuk abang-abangku tercinta Muhamad Abdul Rachman, Muhamad Iwan setiawan, dan kakak iparku Rani Sardi terimakasih atas bantuan, dukungan dan do'a sehingga aku bisa seperti sekarang ini.

Dan juga terimakasih banyak untuk sahabat-sahabat kuliahku dan sahabatku yang lain yang telah memberikan semangat, nasehat, motivasi, membantu dan doa dalam menyelesaikan akhir studi akhirku. Semoga kita selalu berteman sampai seterusnya dan menjadi sukses.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi”**.

Penyusunan skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak akan berhasil tanpa bimbingan, dorongan, bantuan, saran, kerja sama, dan nasehat dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini diantaranya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, MBA selaku PJ Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak. Ak, CA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.



5. Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Tim Penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen, khususnya dosen Program studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Seluruh staf Universitas Batanghari Khususnya staf Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini belum sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki. Sehubungan dengan hal ini sudilah kiranya pembaca meberi kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan demi kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.

Jambi, juli 2022

Penulis



Novianti Maharani  
1800861201298

## DAFTAR ISI

<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Rumusan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II .....</b>	<b>10</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Ekonomi .....	10
2.1.2 Manajemen.....	10
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.4 Motivasi .....	13
2.1.5 Definisi Kinerja.....	23
2.1.6 Kerangka Pemikiran.....	30
2.1.7 Hipotesis Penelitian.....	32
<b>2.2 Metode Penelitian.....</b>	<b>32</b>
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan .....	32
2.2.2 Jenis dan Sumber Data .....	32
2.2.3 Metode pengumpulan Data .....	33

2.2.4 Populasi dan Sampel .....	34
2.2.5 Metode Analisis .....	35
2.2.6 Operasional Variabel.....	41
<b>BAB III.....</b>	<b>44</b>
<b>GAMBARAN UMUM ORGANISASI.....</b>	<b>44</b>
3.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Provinsi Jambi .....	44
3.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.....	44
3.3 Tugas dan Fungsi .....	45
3.4 Struktur Organisasi .....	45
<b>BAB IV .....</b>	<b>47</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	47
4.2 Hasil Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.....	50
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	58
4.5 Uji Hipotesis Statistik t .....	59
4.6 Pembahasan .....	60
<b>BAB V.....</b>	<b>62</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
5.1 Kesimpulan .....	62
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>.....</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provisi Jambi Tahun 2016-2020.....	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absen Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2016-2020.....	5
Tabel 1.3 Anggaran dan Realisasi Pada Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2016-2020.....	6
Tabel 2.2.6 Definisi Operasional Variabel Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai .....	42
Tabel 4.1.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur .....	48
Tabel 4.1.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.1.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.1.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai .....	50
Tabel 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas .....	51
Tabel 4.3.3.1 Variabel Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.3.3.2 Variabel Kinerja Pegawai .....	57
Tabel 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	58
Tabel 4.4.2 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.5.1 Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar Struktur Organisasi.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	66
Lampiran 2 Perolehan Data Kuesioner Motivasi Kerja.....	70
Lampiran 3 Perolehan Data Kuesioner Kinerja Pegawai.....	72
Lampiran 4 Karakteristik Responden .....	74
Lampiran 5 Hasil Olahan SPSS Uji Validitas dan Reabilitas Motivasi Kerja.....	76
Lampiran 6 Hasil Olahan SPSS Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Pegawai .....	77
Lampiran 7 Hasil Olahan Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji t .....	78
Lampiran 9. Tabel r .....	
Lampiran 10. Tabel t .....	

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam rangka persaingan organisasi wajib mempunyai sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, dan harus dilihat sebagai salah satu kesatuan unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi. Di era globalisasi saat ini telah menciptakan suatu persaingan dan menuntut sumber daya manusia untuk dapat beradaptasi agar mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Betapapun majunya teknologi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari Manajemen yang mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Salah satu aset penting dalam organisasi atau perusahaan disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama suatu perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Dari suatu organisasi perusahaan maka sumber daya manusia perlu di olah sehingga menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki kemampuan yang dapat memberikan kontribusi baik didalam pekerjaannya.

Sunyoto (2013) menjelaskan motivasi kerja merupakan sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu

untuk meraih keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat menunjang keberhasilan. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan adanya penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia tersebut. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena akan menentukan efektifitas dari organisasi, mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi (Wibowo, 2015).

Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan pegawai agar dapat menghasilkan pegawai yang produktif dan efektif bagi instansi. Menurut Sutrisno (2016) sebagai imbalan atas peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Faktor motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan lancar. Motivasi yang baik akan menggambarkan keefektifan pegawai dalam kehadiran untuk melaksanakan kerjanya. Sangatlah penting dalam suatu organisasi guna



menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja, semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi peran pegawai dalam penyelenggaraan tugas pemerintah sangat penting, karena pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang menyelenggarakan pendidikan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional.

Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebagai salah satu pegawai instansi pemerintah yang sangat besar perannya dalam dunia Bidang Pendidikan salah satunya dibidang Pendidikan Luar Biasa. Untuk Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi maka perlu dilakukan pembinaan pegawai seperti mengadakan diklat dan pelatihan lainnya.

Setiap organisasi di era otonomi daerah yang penuh dengan persaingan yang ketat saat ini, memerlukan manusia-manusia yang memiliki profesionalisme yang tinggi, hal ini tidak terkecuali pada organisasi pemerintah, dimana tuntutan akan perwujudan pemerintahan yang bersih dan berkualitas sudah menjadi keharusan utama.

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melakukan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, sehingga setiap pegawai

dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Aktifitas pegawai dapat dilihat dari rekap absensi yang merupakan cerminan apakah ia hadir dan beraktivitas pada organisasinya. Terdapat jumlah pegawai bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi tahun 2016-2020 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa**  
**Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**  
**Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2016	200	-
2017	180	(10)
2018	260	44,44
2019	135	(48,07)
2020	115	(14,81)

**Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2021**

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah perkembangan pegawai pada Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tahun 2016-2020. Persentase perkembangan jumlah pegawai tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar 44,44% dan persentase perkembangan jumlah pegawai terendah terjadi pada tahun 2019 sebesar (48,07%).

Berikut Rekapitulasi absensi kerja pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi pada tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absen Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa**  
**Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**  
**Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai Tetap (orang)	Jumlah hari kerja	Jumlah hari orang kerja	Tidak hadir			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Tingkat Absen (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	200	245	49.000	30	23	8	61	0,12%
2017	180	245	44.100	44	28	2	74	0,16%
2018	260	243	63.180	37	19	5	61	0,96%
2019	135	244	32.940	60	30	13	103	0,31%
2020	115	244	28.060	55	36	10	101	0,36%
Jumlah	890	1.221	217.280	226	136	38	400	1,91%
Rata-rata								0,38%

**Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tahun 2021**

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tersebut pada tahun 2016-2020. Dengan rata-rata persentase 0,38%. Jika dilihat perbandingan dari tahun 2016 sampai tahun 2020 berfluktuasi dan tidak mencapai 1% pada setiap tahunnya, hal ini diduga bahwa motivasi kerja pada Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi cenderung baik dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dengan persentase tidak hadir dibawah 1%.

Pada tahun 2020 jumlah pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebanyak 115 orang. Dalam rangka melaksanakan kebijakan, program dan kegiatan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi telah ditunjang dengan anggaran yang berasal dari dana APBN dan APBD Provinsi Jambi dalam Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebagai mana terlampir pada tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Anggaran dan Realisasi Pada Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2016-2020**

Tahun	Program Kerja	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Perkembangan (%)
2016	Program infrastruktur perbaikan pembangunan	14.779.599.500,00	13.016.739.351,00	88,07	-
2017	Program administrasi pendidikan	6.355.877.009,00	6.176.673.243,00	97,18	-0,55
2018	Program pembiayaan perlengkapan	11.805.528.500,00	10.111.125.377,68	85,65	0,75
2019	Program beasiswa dan bosda	16.479.894.950,00	15.458.894.209,00	93,80	0,46
2020	Program manajemen pelayanan pendidikan	14.219.183.800,00	13.850.839.376	97,41	-0,12
Rata-rata				92,42	0,14

**Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2021**

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas diperoleh secara umum bahwa pencapaian kinerja pada Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2016-2020 terlihat dari rata-rata pencapaian sebesar 92,42%. Berdasarkan hasil Evaluasi dari MENPAN tahun 2008 menyatakan bahwa pencapaian kinerja lebih besar dari 90% maka kinerja dinyatakan sudah optimal. Pencapaian kinerja pada Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi mencapai rata – rata 92,42% namun dilihat dari program kerja masih ada program kerja yang dibawah 90% maka kinerja diduga belum optimal.

Tinggi rendahnya kinerja bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi tentunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut. Adapun data persentase perkembangan pada bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi Periode 2016-2020 berfluktuasi yaitu perkembangan tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar 0,75% dan perkembangan terendah terjadi pada tahun 2017 sebesar -0,55%.

Dilihat dari data kinerja pegawai bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi masi ada program yang memiliki nilai rendah dari standar pencapaian peraturan MENPAN oleh karna itu diduga kinerja pegawai masih ada yang belum optimal, maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi masalah beberapa hal sebagai berikut :

1. Jumlah perkembangan pegawai pada bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi mengalami penurunan.
2. Rendahnya motivasi pegawai bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi relatif rendah.
3. Kinerja pegawai dilihat dari persentase capaian realisasi diduga masih belum optimal dikarnakan ada program kerja yang belum mencapai standar MENPAN.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fakta dari uraian diatas. maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai motivasi kerja dan gambaran kinerja pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran motivasi kerja dan gambaran kinerja pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat dari penelitian ini, terbagi menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut :

- a. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan bagi penulis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya motivasi kerja dan kinerja pegawai dan menjadi bahan pertimbangan bagi bidang pendidikan

luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi guna perbaikan kebijakan kepegawaian.

b. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Ekonomi**

Istilah ekonomi berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata *Oikos* atau *Oiku* yang berarti “rumah tangga atau keluarga” dan *Nomos* berarti “peraturan, hukum, atau aturan”. Jadi pengertian ekonomi disini adalah peraturan rumah tangga. Secara garis besar, pengertian ekonomi dimaknai sebagai “aturan rumah tangga” atau “manajemen rumah tangga” (Nazir, 2009:14).

Menurut Samuelson (Putong, 2013:3) Ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan dimasa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat.

Menurut mankiw (Putong, 2013:4) Ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya – sumber daya yang selalu terbatas dan langka. Menurut Purnaya (2016:4) Ilmu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhannya.

##### **2.1.2 Manajemen**

Menurut Miftah (2013:8) Manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi lewat usaha orang-orang lain. Dengan demikian manajer ialah orang



yang selalu senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sedangkan menurut Almaududi (2021:55) Manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta megawasi tenaga manusia dengan membantu alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Terry, (dalam Kotler 2016:55) Manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:4) Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen bekerja degan orang-orang untuk menentukan, menginterperenkan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengarahan dan kepemimpinan (*leadding*) dan pengawasan (*controlling*).

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

Menurut Simamora (dalam Sutrisno, 2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendaya gunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif.

Menurut Umar dalam Sunyoto (2013:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Fathoni (2009:9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hubungan interaksi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Dessler (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk

mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

#### **2.1.4 Motivasi**

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sering kali para karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi adalah sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri (Feriyanto dan Triana, 2015:71).

Menurut Donald (dalam Feriyanto dan Triana 2015:72) Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seorang yang ditandai dengan timbulnya pesan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016:142) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2014:61) Motivasi adalah kondisi untuk energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:66) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi keputusan atau mengurangi ketidak seimbangan.

#### **2.1.4.1 Teori – Teori Motivasi**

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja Sumber Daya Manusia agar mereka mampu bekerja secara produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan, antara lain :

1. Pegawai harus didorong untuk bekerja sama dalam organisasi.
2. Pegawai harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntunan kerja.
3. Motivasi pegawai merupakan aspek yang penting dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena suatu perilaku yang jelas. Semua teori motivasi dikaitkan dengan pemuasan kebutuhan manusia.

Teori motivasi ditujukan agar dapat memberikan dorongan bagi pegawai dalam bekerja. Menurut Feriyanto dan Triana (2015:74) teori-teori motivasi sebagai berikut :

## 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan adalah teori motivasi yang paling terkenal, dengan pencetusnya Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Unsur-unsur fisik seperti makanan, minuman, gula, garam, protein serta kebutuhan istirahat.

b. Kebutuhan keamanan (*safety*)

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Dalam berkerja, pegawai memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.

c. Kebutuhan sosial (*social*)

Kebutuhan sosial bertujuan untuk memberi orang lain gambaran positif, penerimaan diri, dan perasaan dicintai, yang membuka kesempatan orang itu untuk berkembang.

d. Kebutuhan harga diri (*ego or self esteem needs*)

Kebutuhan akan harga diri ini dapat diperoleh dengan cara menghargai diri sendiri (*self respect*) dan mendapat penghargaan daari orang lain (*respect from other*).

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fullfilment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk

menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya.

## **2. Teori X dan Teori Y**

Teori ini dikemukakan oleh *Douglas McGregor*, yaitu dengan mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan Positif dengan tanda label Y.

## **3. Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)**

Teori yang dibuat oleh *Herzberg* (1966:77) mengatakan bahwa hubungan seorang individu tersebut. Menurut *Herzberg* ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu :

- a. Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antara manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (*faktor ekstrinsik*).
- b. Faktor *motivator* memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (*faktor intrinsik*).

## **4. Teori Motivasi Vroom (teori harapan)**

Menjelaskan mengapa seorang tidak melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat diinginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi ditentukan oleh tiga komponen, antara lain :

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.

- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan sesuatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- 3) Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negative. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

### **5. Teori Motivasi Achievement McClelland (teori kebutuhan berprestasi)**

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan (Robbins, 2007) yaitu :

- a. Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*)

Dorongan untuk berprestasi dan mengguli, mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil.

- b. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

### **6. ERG Theory**

Teori ini menggunakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

- a) *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.

b) *Relatedness*, Hubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.

c) *Growth*, Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2016:116-120) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

##### **1. Faktor intern.**

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

##### **a) Keinginan untuk dapat hidup**

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

##### **b) Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### **c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan**

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau



mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, maka keinginan unyuk memperoleh pengakuan ini meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagii keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

## 2. Faktor ekstern.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja,

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengobarkan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Karena mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, melainkan untuk hingga mereka tua cukup disatu perusahaan, tidak sering berpindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, melainkan menginginkan jabatan dalam suatu perusahaan juga

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi sebuah perusahaan yang sudah besar biasanya diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi**

Dimensi dan indikator kebutuhan seseorang berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis yang meliputi pemenuhan sandang, pangan, papan, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman meliputi perlindungan dan keselamatan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja, hal ini bisa dipenuhi dengan adanya petugas keamanan, juga tersedianya jaminan asuransi.
3. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, hal ini bisa dipenuhi dengan adanya rasa kekeluargaan antara sesama pegawai dan atasan dengan baik, adanya arahan petunjuk dalam bekerja.
4. Kebutuhan harga diri kebutuhan ini meliputi adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, adanya pemberian kenaikan pangkat, dan penyediaan fasilitas ruang kerja serta ruang untuk tamu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri antara lain seperti kebutuhan mempertinggi potensi-potensi dan ekspresi diri yang meliputi adanya pembinaan karir untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai, adanya pemberian kesempatan mendapat penghargaan ditempat bekerja.

Menurut Wibowo (2011:162), Dimensi dan Indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
  - a. target kerja

- b. Kualitas Kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan :
    - a. Komunikasi
    - b. Persahabatan
  3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan :
    - a. Pemimpin
    - b. Duta perusahaan
    - c. Keteladanan

#### **2.1.4.4 Pengukuran Motivasi Kerja**

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja secara langsung tercermin sebagai upayanya dalam mengukur seberapa jauh seorang karyawan bekerja keras, upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:175) mengatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mengubah motivasi menjadi kinerja, yaitu :

- 1) Tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik.
- 2) Persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah menjadi kinerja.

Salah satu cara mengukur motivasi pegawai adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan adalah sesuatu yang

bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat suatu permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja dalam memahami mengapa tenaga kerja terdorong bekerja atau tidak, apa yang memotivasinya diberbagai bagian dalam perusahaan, dan seberapa jauh berbagai cara pengubahan dapat efektif memotivasikan kinerja/prestasi.

### **2.1.5 Definisi Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:378) Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang baik yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan. Menurut, Edison (2016:176) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Wirawan (2012:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek, kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Menurut Simamora (2012:339) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

#### **2.1.5.1 Teori – Teori Kinerja**

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Wirawan (2012:5) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor internal pegawai.

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Syukur (2012) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, secara motivasi terbentuk sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Sementara menurut sedarmayanti (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim, sarana dan prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Handoko dalam Aris Kamal Ashadi (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

## 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## 3. Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

## 4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran dalam ruang kerja, dan sebagainya.

## 5. Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.



### **2.1.5.2 Dimensi kinerja pegawai**

Dimensi kerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai dimensi yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378) yaitu :

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **2.1.5.3 Pengukuran Kinerja Pegawai**

Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil Kerja pegawai dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkan dengan standar baku. Melalui pengukuran atau penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Robbins (2006:260) indikator pengukuran kinerja yaitu :

1. Kualitas.

Merupakan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan uotput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

6. Komitmen kerja.

Merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Jackson, Schuler, Werner (2011) saat menilai kinerja tugas dan anggota perusahaan dapat menggunakan tiga tipe kinerja yaitu :

1. Kepribadian

Kriteria berdasarkan kepribadian (*trait based criteria*) fokus pada karakteristik personal, seperti kesetiaan, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan kepemimpinan.

2. Perilaku

Kriteria perilaku (*behavioral criteria*) fokus pada bagian kerja mereka dilaksanakan.

### 3. Hasil dan tujuan

Hasil kriteria (*result criteria*) fokus pada apa yang diselesaikan atau dihasilkan dari pada bagaimana pekerjaan diselesaikan atau dihasilkan.

#### **2.1.6 Kerangka Pemikiran**

Kinerja erat kaitannya dengan motivasi pegawai. Kinerja rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor dari faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi, salah satunya faktor psikologis yaitu motivasi kerja pegawai. Faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, disiplin, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan.

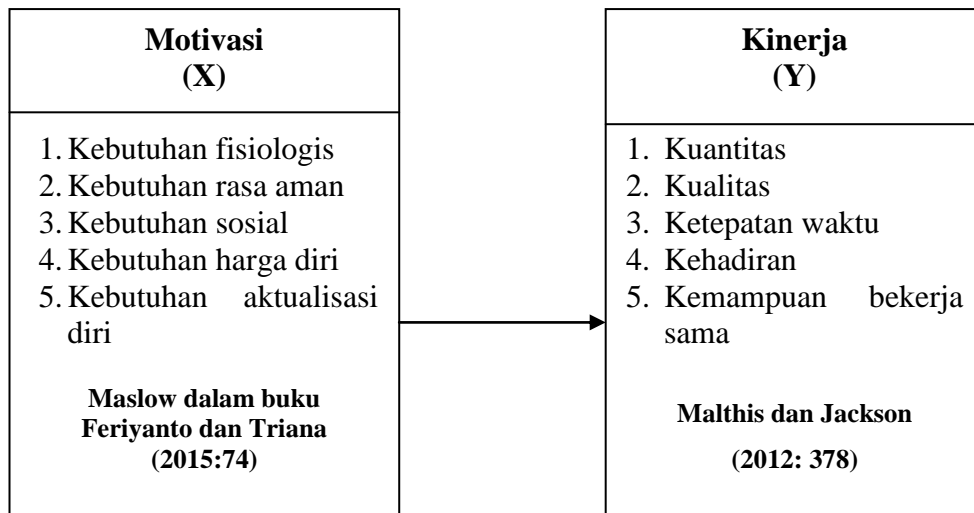
Tumbuhnya motivasi yang terjadi pada diri pegawai merupakan suatu proses kearah pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan pegawai sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan kebutuhan setiap individu yang terlibat didalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka.

Dengan adanya pemahaman terhadap pegawai akan dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi jika dipandang dari perspektif organisatorisnya memiliki arti sebagai proses dengan apa seorang manajer

merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.

Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan dari pimpinan atau manajernya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator motivasi dan kinerja menurut Maslow dalam Feriyanto dan Triana (2015:74) serta Malthis dan Jackson (2012:378) seperti keterangan dibawah ini:



Gambar 1.

Bagan kerangka pemikiran

### **2.1.7 Hipotesis Penelitian**

Menurut Arikunto (2013), mengartikan hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian dan kerangka pemikiran diatas maka rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Diduga motivasi dan kinerja PNS pegawai bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi baik.
2. Diduga motivasi kerja bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya Sugiyono (2012:6).

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

- a. Data primer yaitu merupakan data pokok dalam penelitian ini merupakan data absensi pegawai yang langsung diambil dari tempat penelitian yaitu dilingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

- b. Data sekunder yaitu data pendukung dimana data diperoleh dari referensi kepustakaan atau informasi – informasi yang bersumber dari dokumen penelitian.

Data ini meliputi : Laporan kinerja, absensi kehadiran dan gambaran umum bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

### **2.2.3 Metode pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilaksanakan dengan terjun langsung kelapangan atau instansi dan mengumpulkan data dengan metode :

- a. Observasi*

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung dilokasi penelitian.

- b. Kuisisioner*

Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang akan disebarkan kepada responden secara langsung hingga pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

2. Study Pustaka (*Library Research*)

Yaitu teknik kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan cara mengumpulkan data, bahan-bahan tertulis dengan cara

mempelajari serta membaca literature-literature dan hasil laporan penelitian lain yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

#### **2.2.4 Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah sebagian pegawai bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Jumlah pegawai sebanyak 115 orang.

##### **b. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidak pastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir maksimum sebesar 10%.

Berdasarkan rumus diatas, maka ukuran sampel minimum adalah :



$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,1)^2}$$

$$n = 53,5$$

$$n = 53$$

Maka dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan hanya 53 orang pegawai.

### **2.2.5 Metode Analisis**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

#### **a. Metode Deskriptif**

Pengertian metode deskriptif analisis adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono 2012:206).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama yaitu dengan menggunakan instrumen :

#### **1. Skala Likert**

Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian.

Dalam Skala Likert dapat digunakan jawaban :

1. Jawaban atas kuisioner terdiri dari 5 yaitu :
  - a) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
  - b) Tidak Setuju (TS) : Skor 2
  - c) Kurang Setuju (KS) : Skor 3
  - d) Setuju (S) : Skor 4
  - e) Sangat Setuju (SS) : Skor 5
2. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan serta rata-rata bobot adalah sebagai berikut :
  - a. Rata-rata, yaitu jumlah data dibagi banyaknya data.

$$\text{Rumus : } \bar{X} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  : Rata-rata

$X_i$  : Jumlah banyak data

$n$  : Jumlah data

Selanjutnya menurut Husein umar (2005:78) untuk menentukan skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

***Penentuan rentang skala***

$$RS = \frac{n(m-1)}{M}$$

RS = Rentang Skala

$n$  = Jumlah Sampel

$m$  = Jumlah Alternative Jawaban item

Sehingga :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$Rs = \frac{53(5-1)}{5}$$

$$= 42,4$$

### ***Penentuan Rentang Skor***

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 53 \times 1 \\ &= 53 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor Tertinggi} &= n \times \text{skala tertinggi} \\ &= 53 \times 5 \\ &= 265 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabelnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Rentang Skala Likert Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

<b>Rentang Skala (RS)</b>	<b>Kategori</b>
53 – 95,3	Sangat tidak baik / Sangat rendah
95,4 – 137,7	Tidak Baik/ Rendah
137,8 – 180,1	Cukup baik/ Sedang
180,2 – 222,5	Baik / Tinggi
222,6 – 265	Sangat baik / Sangat tinggi

### **b. Pengujian Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat instrumen yang digunakan. Sebuah instrumen dikaitkan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan

dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Dua karakteristik validitas yang baik, yaitu 1) instrumen yang pengukurannya harus benar-benar mengukur konsep teori yang dianut dan bukan konsep lainnya, 2) konsepnya diukur dengan tepat. Pada penelitian ini menggunakan uji validitas *product momen pearson correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang telah diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitupun pula Uji Validitas *product Momen Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$  maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

### **c. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reabilitas instrumen merincikan tingkat konsistensi. Dalam kajian teoritis, reabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu uji coba yang dilakukan tetap memiliki hasil yang sama meskipun dilakukan secara berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Instrumen alat ukur dianggap bisa diandalkan apabila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama dan tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang itu memberikan hasil yang relatif tidak sama. Pengujian reabilitas instrumen untuk memperoleh hasil yang realibel bisa digunakan dengan berbagai metode statistik. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2001) untuk uji reabilitas digunakan bantuan program SPSS.

#### **d. Metode Kuantitatif**

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, kerana metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian (Sugiyono, 2012:7). Metode ini merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

##### **a) Regresi linear sederhana**

Menurut Sugiyono (2012:261) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dengan tujuan penelitian yang ketiga dalam hal ini rumus regresi linier sederhana adalah :

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen ( Motivasi Kerja)

Untuk memudahkan penelitian ini, penelitian menggunakan alat bantu program SPSS Windows.

#### **b) Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar (presentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$D = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi product moment

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikansinya, peneliti akan menggunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) windows.

#### **c) Uji Hipotesis Statistik t**

Uji t adalah pengujian koefisien regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujianya :

1. Menentukan formulasi H0 dan HI

H0 : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

HI : Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

2. Level of signifikan ( $\alpha=0,5$ )

Sampel n = jumlah sampel

t tabel =  $t(\alpha/2, n-k)$

3. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol.

4. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistic t tabel :

- H0 ditolak apabila  $t_{hitung} > t$  tabel. Berarti H0 ditolak dan HI diterima, artinya ada hubungan yang signifikan atau variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen secara spesifik.
- HI diterima apabila  $t_{hitung} < t$  tabel. Berarti H0 diterima dan HI ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan atau variabel independen tidak mampu mempengaruhi variabel dependen secara statistik.

### **2.2.6 Operasional Variabel**

Defenisi operasional variable merupakan penjelasan dari variable-variable yang sudah diidentifikasi, maka diperlukan defenisi operasional dari masing-masing variable tersebut. Operasionalisasi variable diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variable-variable yang terkait dalam suatu

penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukann secara benar.

Dalam hal ini, terdapat pengaruh antara dua variable, yaitu antara variable X dan Y. jika variable Y dipengaruhi oleh variable X maka variable Y dinamakan variable terikat (dependen) dan X adalah variable bebas (independen). Pentingnya dilakukan pendefinisian operasional variabel adalah untuk meghindari terjadinya kesalah pahaman atau perbedaan padangan dalam mendefinisiskan variabel-variabel yang dianalisis. Adapun definisi operasional dan dimensi serta indikator untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.2.6**  
**Definisi Operasional Variabel Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi Kerja (X)	Motivasi adalah suatu perangsang kegiatan dan daya penggerak kemampuan bekerja pada seseorang (Maslow dalam buku Feriyanto dan Triana, 2015)	1. Kebutuhan fisiologis	1. Adanya kebutuhan Sandang. 2. Adanya kebutuhan Pangan. 3. Adanya kebutuhan Papan.	Ordinal
		2. Kebutuhan rasa aman	4. Adanya petugas keamanan. 5. Adanya asuransi.	
		3. Kebutuhan sosial	6. Rasa kekeluargaan. 7. Hubungan yang baik. 8. Adanya kegiatan peringatan hari besar.	
		4. Kebutuhan harga diri	9. Prestasi baik. 10. Promosi jabatan. 11. Kenaikan pangkat.	
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	12. Kemampuan. 13. Keterampilan.	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang di hasilkan oleh seseorang baik	1. Kuantitas	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas diluar pekerjaan	Ordinal



	yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan. (Malthis dan jackson 2012).		<p>rutin.</p> <p>2. Hasil kerja sesuai target.</p>	
		2. Kualitas	<p>3. Mengerjakan pekerjaan dengan teliti.</p> <p>4. Kemampuan dan keterampilan.</p>	
		3. Ketepatan waktu	<p>5. Memanfaatkan waktu untuk pekerjaan.</p> <p>6. Mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.</p>	
		4. Kehadiran	<p>7. Mentaati jam kerja.</p> <p>8. Tidak pernah absen tanpa keterangan yang jelas.</p>	
		5. Kemampuan bekerja sama	<p>9. Mengutamakan kerja sama.</p> <p>10. Melakukan koordinasi.</p>	

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

#### **3.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**

Dinas Pendidikan Provinsi Jambi merupakan unsur Pemerintah Provinsi Jambi yang diberi tanggung jawab dibidang pendidikan termasuk bidang pendidikan luar biasa, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sektetaris Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

#### **3.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**

Visi pemerintah Provinsi Jambi adalah “Tertib, Unggul, Tangguh, Adil, dan Sejahtera” (Jambi TUNTAS 2021). Misi adalah sesuatu tugas yang diemban dan ingin diwujudkan oleh instansi sebagai penjabaran atas visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh aparatur dan pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal eksistensi serta peranan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk mewujudkan visi sebagaimana telah ditetapkan, pemerintah Provinsi Jambi menetapkan misi, yaitu misi 2 : meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, terdidik, berbudaya agama dan berkesetaraan gender dan Misi 4 : Meningkatkan daya saing daerah melalui pembangunan ekonomi kerakyatan yang

didukung oleh penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan inovasi (IPTEKIN) berwawasan lingkungan. Hal tersebut tentunya tidak bisa diselesaikan sendiri oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, melainkan dibutuhkan kerjasama dan sinergitas yang baik dari berbagai pihak mulai dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota didalam wilayah Provinsi Jambi serta stakeholders pendidikan dan masyarakat pada umumnya. Oleh karenanya, misi ditetapkan tersebut mengisyaratkan pentingnya keterlibatan/partisipasi dari berbagai pihak. Untuk memberikan kebersamaan langkah dalam mencapai tujuan perlu kiranya dirumuskan nilai-nilai instansi yang akan dianut bersama.

### **3.3 Tugas dan Fungsi**

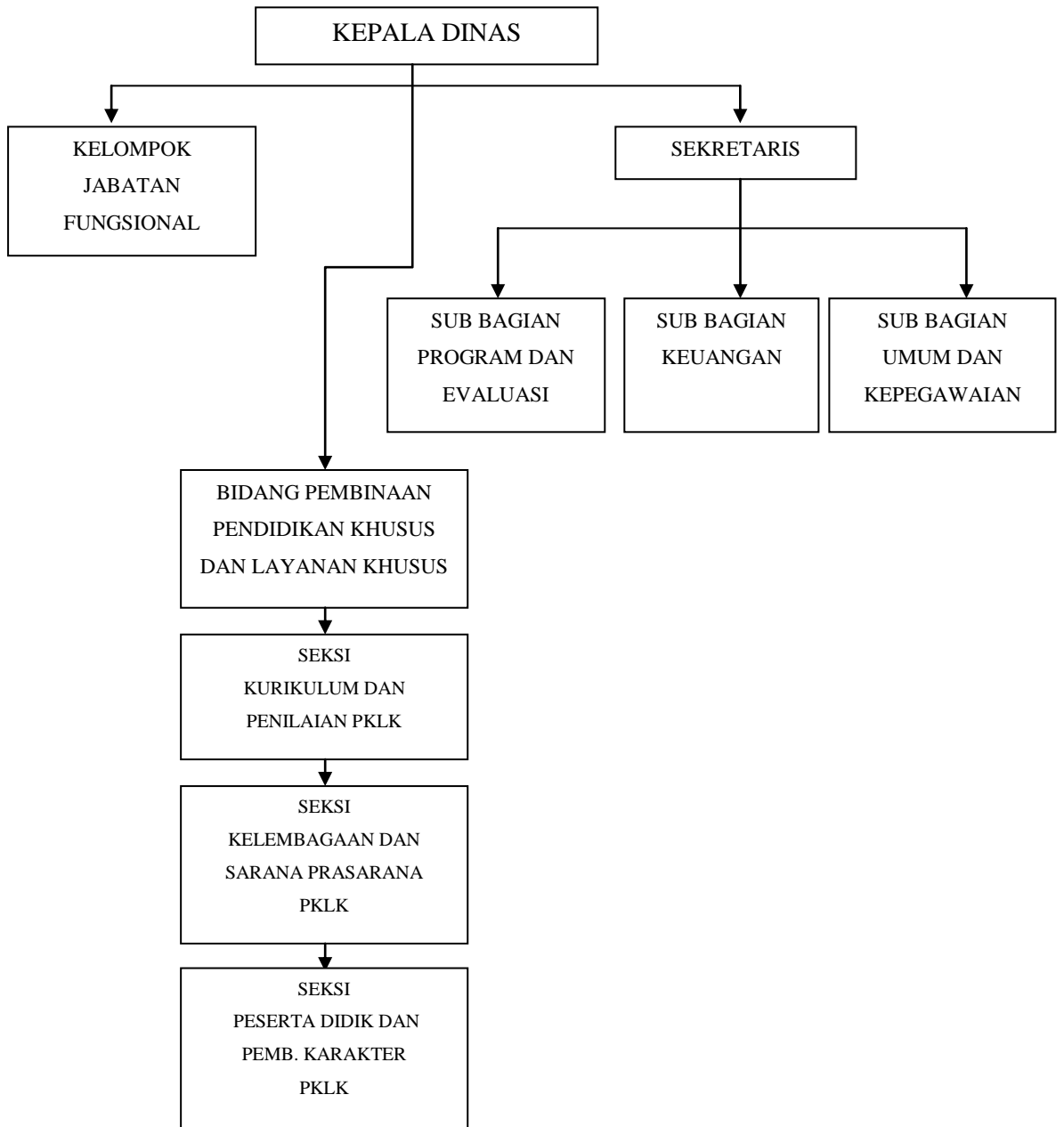
Fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Tugas Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah :

1. Perumusan Kebijakan teknis dibidang pendidikan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang pendidikan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3.4 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Jambi berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Jambi Tahun 2020 Dapat dilihat pada halaman berikut.

STRUKTUR ORGANISASI BIDANG PENDIDIKAN LUAR BIASA PADA  
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAMBI



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Adapun karakteristik responden pegawai bidang pendidika luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi yang diteliti adalah sebagai berikut :

##### 4.1.1 umur

Dari hasil yang diberikan kepada 53 orang pegawai bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi. Dapat diketahui usia responden yaitu dengan cara terlebih dahulu menentukan kelas, rentang kelas dan interval (Sugiyono,2012) sebagai berikut :

$$K = 1 + 3,33 \text{ Log } n$$

Keterangan :

K = jumlah sampel

N= banyak sampel

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,33 \log 53 \\ &= 1 + 3,33 \cdot 1,72 \\ &= 1 + 5,72 \\ &= 6,72 = 6 \end{aligned}$$

Kemudian menentukan interval kelas dengan rumus :

$$I = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

Rentang (R) = Umur tertinggi – Umur Terendah

$$= 60 - 25 = 35$$

Sehingga berdasarkan nilai Rentang tersebut diperoleh interval kelasnya

$$I = \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$I = \frac{35}{6}$$

$I = 5,83$  dibulatkan menjadi 6

Untuk lebih jelasnya gambaran karakteristik berdasarkan umur responden dapat dilihat pada tabel 4.1.1 berikut ini :

**Tabel 4.1.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur**

Umur (Tahun)	Jumlah Pegawai (F)	Persentase (%)
30-38	1	1,88
39-46	8	15,10
47-55	35	66,04
56-60	9	16,98
Jumlah	53	100%

**Sumber : Data yang diolah tahun 2022**

Dari tabel 4.1.1 terlihat pegawai bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi didominasi oleh pegawai yang berusia 47-55 tahun dengan persentase sebesar 66,04% dari jumlah keseluruhan.

#### 4.1.2 Jenis Kelamin

Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	66.04
2	Perempuan	18	33,96
	Jumlah	53	100%

**Sumber : Data yang diolah tahun 2022**

Dari tabel 4.1.2 distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin diatas terlihat pegawai pada bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 66,04% dari jumlah keseluruhan.

#### 4.1.3 Pendidikan Responden

Karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	2	3,78
2	S1	33	62,26
3	S2	18	33,96
	Jumlah	53	100%

**Sumber : Data yang diolah tahun 2022**

Dari data tabel 4.1.3 distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir diatas terlihat pegawai pada bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi didominasi oleh pegawai yang pendidikannya terakhirnya S1 sebanyak 33 orang dengan persentase 62,26% dari jumlah keseluruhan.

#### 4.1.4 Masa kerja

Karakteristik pegawai berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1-10	0	0
2	11-20	11	20,76
3	21-30	28	52,83
4	31>	14	26,41
	Jumlah	53	100%

**Sumber : Data yang diolah tahun 2022**

Dari data tabel 4.1.4 distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja diatas terlihat pegawai bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya 21-30 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 52,83% dari jumlah keseluruhan.

## **4.2 Hasil Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**

### **4.2.1 Uji Validitas**

Validitas terkait dengan keabsahan, apakah butir-butir pernyataan alat ukur secara tepat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur construct sesuai dengan yang diharapkan peneliti (Supomo dan Indriatoro, 2014).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus product moment. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS versi 20, dalam penujian validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap 53 responden dengan level  $\alpha=0,05$ . Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	$r_{tabel}$	Status
Motivasi Kerja	1	0,427	0,2706	Valid
	2	0,784	0,2706	Valid
	3	0,420	0,2706	Valid
	4	0,810	0,2706	Valid
	5	0,296	0,2706	Valid
	6	0,371	0,2706	Valid
	7	0,409	0,2706	Valid
	8	0,385	0,2706	Valid



	9	0,380	0,2706	Valid
	10	0,435	0,2706	Valid
	11	0,759	0,2706	Valid
	12	0,793	0,2706	Valid
	13	0,486	0,2706	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,606	0,2706	Valid
	2	0,791	0,2706	Valid
	3	0,527	0,2706	Valid
	4	0,306	0,2706	Valid
	5	0,757	0,2706	Valid
	6	0,545	0,2706	Valid
	7	0,521	0,2706	Valid
	8	0,608	0,2706	Valid
	9	0,545	0,2706	Valid
	10	0,635	0,2706	Valid

**Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator motivasi kerja yang terdiri dari 13 indikator pernyataan dan kinerja pegawai yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid karena nilai Corrected Item- Total Correlation atau  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  0,2706.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama (Supomo dan indriato, 2014). Pengujian realibilitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows versi 20. Koefisien Cronbach's Alpha yang umumnya digunakan sebagai persyaratan sebuah alat ukur diatas 0,6. Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Status
Motivasi Kerja	13	0,845	Reliabel
Kinerja pegawai	10	0,871	Reliabl

**Sumber : Data yang diolah tahun 2022**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Cronbach Alpha variabel motivasi kerja yang terdiri dari 13 indikator pernyataan dan variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 10 indikator pernyataan lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

### 4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian ini digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian yaitu, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai skor variabel yang diteliti layak untuk diolah.

Melalui 53 kuesioner yang telah disebarkan pada seluruh pegawai akan dideskripsikan perolehan data mengenai motivasi kerja yang digunakan oleh bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi.

**Gambaran 4.3.1 Variabel Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja								
No	Indikator	Skor					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>							
1	Adanya penghasilan yang diterima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang.	0	0	7	35	11	216	Baik
2	Adanya penghasilan yang diterima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pangan.	0	0	2	28	23	233	Sangat Baik
3	Adanya gaji yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan papan.	0	0	16	29	8	204	Baik
	<b>Rata-rata</b>						<b>217,6</b>	<b>Baik</b>
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>							
4	Adanya petugas keamanan ditempat bekerja.	0	0	0	31	22	234	Sangat Baik
5	Adanya jaminan asuransi ditempat bekerja.	0	0	10	25	18	220	Baik

	<b>Rata-rata</b>						<b>227</b>	<b>Sangat Baik</b>
	<b>Kebutuhan Sosial</b>							
6	Adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai dan atasan.	0	0	8	26	19	223	Sangat Baik
7	Adanya rasa kekeluargaan antar sesama pegawai.	0	0	13	23	17	216	Baik
8	Adanya arahan atau petunjuk dalam bekerja.	0	0	9	23	21	224	Sangat Baik
	<b>Rata-rata</b>						<b>221</b>	<b>Baik</b>
	<b>Kebutuhan Harga Diri</b>							
9	Adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik dalam bekerja.	0	0	7	28	18	223	Sangat Baik
10	Adanya kenaikan pangkat kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.	0	0	7	33	13	218	Baik
11	Adanya tersedia fasilitas ruang kerja serta ruang untuk tamu	0	0	3	27	23	232	Sangat Baik
	<b>Rata-rata</b>						<b>224,3</b>	<b>Sangat Baik</b>
	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>							
12	Adanya pemberian pembinaan karier untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai.	0	0	1	31	21	232	Sangat Baik
13	Adanya kemampuan mendapat penghargaan dalam bekerja.	0	0	13	32	8	207	Baik
	<b>Rata-rata</b>						<b>219,5</b>	<b>Baik</b>

**Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.3.1 diatas terlihat bahwa motivasi kerja memiliki rata-rata setiap dimensi berada pada kategori baik hal ini. Diantara indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator kebutuhan rasa aman dengan rata-rata skor sebesar 227, sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator kebutuhan fisiologi dengan skor rata-rata sebesar 217,6. Kebutuhan fisiologi menggambarkan bahwa tingkat motivasi untuk kebutuhan fisiologi dikategorikan

baik dengan rata-rata 217,6 dengan indikator sandang yang memiliki skor 216, indikator pangan memiliki skor 233, dan indikator papan dengan skor 204.

Dimensi kebutuhan rasa aman memiliki kategori motivasi sangat baik dengan rata-rata 227, dengan indikator adanya petugas keamanan yang memiliki skor 234, indikator jaminan asuransi dengan skor 220. Dimensi kebutuhan sosial memiliki kategori motivasi baik dengan skor 221, dengan indikator hubungan yang baik memiliki skor 223, indikator rasa kekeluargaan dengan skor 216, dan indikator arahan atau petunjuk dengan skor 224.

Pada dimensi kebutuhan harga diri memiliki kategori motivasi sangat baik dengan skor 224,3. Dengan indikator prestasi baik yang memiliki skor 223, dengan indikator kenaikan pangkat memiliki skor 218, dan indikator fasilitas kerja dengan skor 232. Pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri memiliki kategori motivasi baik dengan rata-rata 219,5. Dengan indikator keterampilan yang memiliki skor 232, dan indikator kemampuan memiliki skor 207.

**Gambaran 4.3.2 Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Kinerja Pegawai</b>								
<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>					<b>Total Skor</b>	<b>Kategori</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
	<b>Kuantitas</b>							
1	Pegawai mampu mencapai target dari pekerjaan yang diberikan.	0	0	6	31	16	222	Tinggi
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas diluar pekerjaan rutin.	0	0	8	21	23	223	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>						<b>222,5</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Kualitas</b>							
3	Pegawai selalu rapi dalam segala bentuk pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang sempurna.	0	0	4	31	18	226	Sangat Tinggi

4	Pegawai memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas.	0	0	1	43	9	220	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>223</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Ketepatan Waktu</b>								
5	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0	0	7	21	25	230	Sangat Tinggi
6	Pegawai dapat memanfaatkan waktu untuk pekerjaan.	0	0	4	35	14	222	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>226</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Kehadiran</b>								
7	Pegawai mengikuti peraturan jam kerja.	0	0	10	37	6	208	Tinggi
8	Pegawai tidak pernah absen tanpa keterangan yang jelas.	0	0	11	32	10	211	Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>209,5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Kemampuan Bekerja Sama</b>								
9	Mengutamakan kerja sama sesama pegawai	0	0	3	29	21	230	Sangat Tinggi
10	Pegawai Melakukan koordinasi	0	0	3	27	23	232	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>231</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

**Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner Tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.3.2 diatas terlihat bahwa rata-rata setiap dimensi berada pada kategori tinggi. Dimensi hasil kerja memiliki kategori kinerja tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai tingkat kuantitas dan kualitas yang diharapkan oleh organisasi. Dimensi kualitas memiliki kategori kinerja sangat tinggi dengan rata-rata 223, hal ini menunjukkan bahwa kualitas yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan pekerjaannya.

Dimensi kuantitas memiliki kategori kinerja tinggi dengan rata-rata 222,5, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai target dari pekerjaan yang diberikan.

Dimensi ketepatan waktu memiliki kategori kinerja sangat tinggi dengan rata-rata 226, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Dimensi kehadiran memiliki kategori kinerja tinggi dengan rata-rata 209,5, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mentaati jam kerja. Dimensi kemampuan bekerja sama memiliki kategori kinerja sangat tinggi dengan rata-rata 231, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai target dari pekerjaan yang diberikan.

### **4.3.3 Rangkuman Rata-rata Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**

**Tabal 4.3.3.1 Variabel Motivasi Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>Kategori</b>
Kebutuha Fisiologi	217,6	Baik
Kebutuhan Rasa Aman	227	Sangat baik
Kebutuhan Sosial	221	Baik
Kebutuhan Harga Diri	224,3	Sangat baik
Kebutuhan Aktualisasi Diri	219,5	Baik
<b>Jumlah</b>	<b>1.109,4</b>	
<b>Rata-rata</b>	<b>221,8</b>	<b>Baik</b>

**Sumber : Data Survei Penelitian Tahun 2022**

Berdasarkan tabel 4.3.3.1 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pada variabel motivasi kerja pada bidang pendidikan luarbiasa pada dinas pendidikan provinsi jambi total rata-rata keseluruhn sebesar 221,8 yang termasuk dalam kategori motivasi kerja sangat baik.

Dapat dilihat bahwa penilaian motivasi kerja rata-rata skornya yang paling tinggi yaitu dimensi kebutuhan rasa aman dengan rata-rata sebesar 227.

Kemudian terlihat dimensi terendah terhadap motivasi yaitu dimensi kebutuhan fisiologi dengan rata-rata terendah sebesar 217,6.

**Tabel 4.3.3.2 Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Dimensi</b>	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>Kategori</b>
Kuantitas	222,5	Tinggi
Kualitas	223	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu	226	Sangat Tinggi
Kehadiran	209,5	Tinggi
Kemampuan Bekerja Sama	231	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>	<b>1.112</b>	
<b>Rata-rata</b>	<b>222,4</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Survei Penelitian (data diolah 2022)**

Berdasarkan tabel 4.3.3.2 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pada variabel kinerja memiliki total rata-rata keseluruhan sebesar 222,4 yang termasuk kategori tinggi.

Dapat dilihat dari lima dimensi penilaian kinerja pegawai terdapat dimensi yang rata-rata skornya tinggi dari rata-rata keseluruhan dimensi yaitu dimensi kemampuan bekerja sama dengan rata-rata sebesar 231 dan dimensi terendah yaitu dimensi kehadiran dengan skor 209,5.

Adapun kinerja pegawai pada bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi ditunjukkan oleh kegiatan mereka sehari-hari yang berorientasi pada kemampuan bekerja sama, dinas pendidikan provinsi jambi merupakan instansi yang memiliki tugas yaitu menyelenggarakan urusan pemerintah daerah dibidang pendidikan berdasarkan asas otonomi, deskonsentrasi dan tugas pembantuan. Kinerja yang baik tentu ditunjang oleh kompetensi dan pemahaman nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi itu sendiri, serta didukung oleh kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan

bekerja sama pegawai terhadap waktu penyelesaian pekerjaan dan tingkat absensi yang maksimal sehingga pegawai mengetahui visi dan misi organisasi yang menjadikannya pedoman dalam bekerja dengan maksimal.

#### 4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

##### 4.4.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear sederhana. Analisis ini yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independent) Motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan program SPSS versi 20 diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,966	5,688		3,686	,001
	Motivasi	,388	,104	,462	3,719	,000

a. Dependent Variable: kinerja

**Sumber : Hasil Olah SPSS 20**

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 20 maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear yang terbentuk adalah :

$$Y = 20,966 + 0,388X + e$$

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai konstanta sebesar 20,966 menyatakan jika kinerja nilainya 0 maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,388. Nilai koefisien



motivasi kerja sebesar 20,966 dan memiliki signifikansi sebesar 0,001 menyatakan jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu persatuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 satuan.

#### 4.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Rsquare) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar  $R^2$  suatu variabel independent menunjukkan semakin dominanya pengaruh terhadap variabel dependennya. Dapat ditentukan koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.4.2 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi**

##### a. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,462 <sup>a</sup>	,213	,198	3,67569	,213	13,832		51	,000

a. Predictors: (Constant), motivasi

##### Sumber : Hasil Olah SPSS

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat koefisien determinasi (R square) sebesar 0,213 yang berarti variabel independent berupa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen berupa kinerja pegawai sebesar 21,3%.

#### 4.5 Uji Hipotesis Statistik t

Pada pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t yang dimaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi jambi. Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5.1 Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,966	5,688	3,686	,001
	motivasi	,388	,104	,462	,000

a. Dependent Variable: kinerja

**Sumber : Hasil Olah SPSS**

Dari tabel 4.5.1 Hasil perhitungan didapat nilai  $t_{hitung} 3,719 > t_{tabel} 1,675$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

#### 4.6 Pembahasan

Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan membutuhkan manajemen dalam pencapaian suatu tujuan. Dalam manajemen dibutuhkan motivasi yang mampu mengarahkan sumber daya yang ada pada perusahaan kearah tujuan tersebut yang nantinya menghasilkan kinerja. Mathis dan Jackson (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang akan semakin meningkat yang diiringi dengan berbagai macam permasalahan yang dihadapi dalam proses

pemenuhan kebutuhan. Timbulnya motivasi berasal dari adanya tuntutan terhadap pemenuhan kebutuhan tersebut sehingga menyebabkan memotivasi seseorang bukanlah suatu hal yang mudah. Begitu juga dengan demi mencapai tujuan perusahaan, manajer perlu memotivasi pegawai untuk menimbulkan kinerja pegawai. Dengan memahami hakikat motivasi serta kemampuan untuk memberikan dorongan atau rangsangan kepada pegawai agar berperilaku atau bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan/ organisasi.

Dari tabel koefisien dapat dilihat hasil hitung  $t$  hitung seluruh motivasi lebih besar dari  $t$  tabel dan signifikan karena kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil analisis yang didapat diketahui bahwa hasil R square menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja sebesar 21,3% terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pada penelitian motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, jumlah rata-rata pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan yaitu 21,3 dan sisanya 78,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dikelompokkan menjadi 5 dimensi utama. Secara keseluruhan dari lima dimensi variabel motivasi kerja dikategorikan baik. Dimana didapatkan gambaran motivasi kerja yang digunakan pegawai bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi yaitu baik untuk motivasi kerja. Variabel kinerja dikelompokkan menjadi 5 dimensi utama. Secara keseluruhan dari lima dimensi variabel kinerja dikategorikan tinggi.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Berdasarkan uji analisi data menunjukkan bahwa signifikan lebih besar dari pada apa yang ditetapkan. Pada Koefisien Determinasi variabel motivasi atas dasar pertimbangan mempengaruhi variabel dependen berupa kinerja pegawai sebesar 21,3 % dan sisanya 78,7 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran-saran dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Motivasi pegawai pada bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi harus lebih diperhatikan lagi walaupun secara keseluruhan berada dalam katagori baik. Terutama motivasi atas dasar rasa aman yang memiliki pengaruh paling besar yang dapat menjadikan kinerja pegawai lebih baik, hal ini harus dilakukan agar motivasi yang ditetapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ada baiknya Kepala Dinas dibidang pendidikan luar biasa perlu menyesuaikan Motivasi berdasarkan situasi dan kondisi yang ada .
2. Ada baiknya meningkatkan kinerja pegawai pada dimensi yang masih berada dibawah rata-rata keseluruhan yaitu dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Hal ini didasarkan agar hasil kerja yang tercipta lebih optimal yang dicerminkan dari tinggi kuantitas kerja dalam mencapai target dari pekerja yang diberikan, pegawai memiliki kualitas ketelitian dalam mengerjakan tugas yang tinggi, ketepatan waktu yang cukup baik untuk mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan, kehadiran yang baik dalam mentaati jam kerja serta tinggi dalam kemampuan bekerja sama dengan melakukan koordinasi dengan demikian kinerja yang sangat optimal dapat dicapai oleh pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almaudidi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutriso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fathoni. 2009. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang . 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Handoko.2013. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPF.
- Kotler, Philip dan Kevin L. Keller. 2016. *Marketing Management*. Edisi ke 15. Penerbit Pearson Education Limited 2016.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Marwansyah. 2010. *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, Salemba Emban. Jakarta.
- Miftah, Thoha. 2013 “*Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nazir, Moh. Ph. D. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyan. 2011. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Edisi pertama, cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit PT. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika
- Usman Husnaini. 2011. *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi ketiga cetakan ketiga. Jakarta Timur. PT Bumi Aksara.
- Purnaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Wirawan.2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Mansusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Wibowo. 2015. *Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

## **Lampiran 1 Kuesioner**

### **SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Kepada Yth, Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, maka saya selaku peneliti mohon dengan sangat hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i pegawai dapat memberikan jawaban atas pertanyaan yang saya lampirkan, sehingga penelitian yang sedang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik. Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Novianti Maharani

NIM : 1800861201298

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan  
Provinsi Jambi

Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari, maka dari itu semua jawaban dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuisisioner ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti

Novianti Maharani



### **Karakteristik Responden**

1. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
2. Usia :  25-30th  41-50th  
 31-40th  51-60th
3. Pendidikan Terakhir :  SMA  S1  S2
4. Masa Kerja :  1-10th  11-20th  21-30th  >31th

### **Petunjuk pengisian kuesioner**

1. Isilah identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pedapat pribadi secara jujur dan objektif.
3. Jawablah pertanyaan ini dengan memberi tanda (√) pada salah satu kolom huruf (STS,TS,KS,S,SS) yang telah tersedia.

Dengan alternatif ketentuan sabagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- d. Setuju (S) : Skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

## KUESIONER MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Skor				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
1.	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>					
	Adanya penghasilan yang diterima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang.					
2.	Adanya penghasilan yang diterima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pangan.					
3.	Adanya gaji yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan papan.					
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>					
4.	Adanya petugas keamanan ditempat bekerja.					
5.	Adanya jaminan asuransi ditempat bekerja.					
6.	<b>Kebutuhan Sosial</b>					
	Adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai dan atasan.					
7.	Adanya rasa kekeluargaan antar sesama pegawai.					
8.	Adanya arahan atau petunjuk dalam bekerja.					
9.	<b>Kebutuhan Harga Diri</b>					
	Adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi baik dalam bekerja.					
10.	Adanya pemberian kenaikan pangkat kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.					
11.	Adanya tersedia fasilitas ruang kerja serta ruang untuk tamu					
12.	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>					
	Adanya pemberian pembinaan karier untuk					

	meningkatkan keterampilan kerja pegawai.					
13.	Adanya kemampuan mendapat penghargaan dalam bekerja.					

### KUESIONER KINERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)
1.	<b>Kuantitas</b>					
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas diluar pekerjaan rutin.					
2.	Pegawai mampu mencapai target dari pekerjaan yang diberikan.					
3.	<b>Kualitas</b>					
	Pegawai memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas.					
4.	Pegawai selalu rapi dalam segala bentuk pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang sempurna.					
5.	<b>Ketepatan Waktu</b>					
	Pegawai dapat memanfaatkan waktu untuk pekerjaan.					
6.	Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.					
7.	<b>Kehadiran</b>					
	Pegawai mengikuti peraturan jam kerja.					
8.	Pegawai tidak pernah absen tanpa keterangan yang jelas.					
9.	<b>Kemampuan Bekerja Sama</b>					
	Mengutamakan kerja sama sesama pegawai					
10.	Pegawai Melakukan koordinasi					

**Lampiran 2 Perolehan Data Kuesioner Motivasi Kerja**

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	52
2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	56
3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	58
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	47
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	51
8	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	59
9	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	51
10	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	57
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	48
12	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	52
13	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	56
14	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	59
15	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	59
16	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	48
17	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	57
18	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	57
19	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	54
20	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	51
21	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	59
22	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	61
23	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	53
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
26	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	55
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	57
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50
30	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	58
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
32	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	52
33	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	58
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	63
35	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	48
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	61
37	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	49
38	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	47

39	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	61
40	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	52
41	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	52
42	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	51
43	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	51
44	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	47
45	3	5	3	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	53
46	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	47
47	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	47
48	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	59
49	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	59
50	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	58
51	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	50
52	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	62
53	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	52

**Lampiran 3 Perolehan Data Kuesioner Kinerja Pegawai**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	44
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	42
6	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	38
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
9	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
11	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	38
16	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
18	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
19	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
21	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
23	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	43
24	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
25	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34
26	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
27	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36
28	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
29	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
32	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	39
33	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
34	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
35	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	38
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
37	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35
38	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	39
39	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

41	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
42	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
43	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
45	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
47	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	39
48	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
49	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
52	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42

#### Lampiran 4 Karakteristik Responden

No mor	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	59	L	S2	35
2	57	L	S2	31
3	52	L	S2	24
4	57	L	S2	33
5	54	L	S2	24
6	52	L	S2	21
7	48	L	S2	21
8	47	L	S2	15
9	47	L	S2	22
10	46	L	S2	18
11	45	L	S2	19
12	45	L	S2	16
13	42	L	S2	20
14	38	L	S2	14
15	57	L	S2	34
16	57	L	S2	35
17	57	P	S1	28
18	53	L	S1	23
19	57	L	S1	30
20	56	P	S1	30
21	57	P	S1	26
22	55	P	S1	34
23	55	L	S1	34
24	55	P	S1	29
25	55	L	S1	29
26	54	P	S1	32



27	54	P	S1	34
28	53	P	S1	29
29	53	L	S1	34
30	53	P	S1	32
31	53	P	S1	31
32	52	P	S1	30
33	52	P	S1	26
34	52	P	S1	31
35	52	L	S1	29
36	51	L	S1	27
37	51	L	S1	28
38	51	P	S1	29
39	50	L	S1	27
40	50	L	S1	29
41	50	P	S1	20
42	49	P	S1	26
43	49	L	S1	29
44	48	P	S1	31
45	49	P	S1	22
46	48	L	S2	15
47	59	L	S2	35
48	57	L	S2	31
49	52	L	S2	24
50	57	L	S2	33
51	54	L	S2	24
52	52	L	S2	21
53	48	L	S2	21

## Lampiran 5

### Hasil Olahan SPSS Uji Validitas dan Reabilitas Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	53	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	50,3019	21,292	,427	,838
Motivasi2	49,9811	19,673	,784	,817
Motivasi3	50,5283	20,946	,420	,839
Motivasi4	49,9623	20,075	,810	,818
Motivasi5	50,2264	21,448	,296	,849
Motivasi6	50,1698	21,105	,371	,843
Motivasi7	50,3019	20,561	,409	,842
Motivasi8	50,1509	20,861	,385	,843
Motivasi9	50,1698	21,182	,380	,842
Motivasi10	50,2642	21,121	,435	,838
Motivasi11	50,0000	19,577	,759	,817
Motivasi12	50,0000	19,923	,793	,818
Motivasi13	50,4717	20,754	,486	,835

## Lampiran 6

### Hasil Olahan SPSS Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Pegawai

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	53	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	37,8491	13,669	,606	,858
Kinerja 2	37,7547	12,343	,791	,841
Kinerja 3	37,7736	14,140	,527	,864
Kinerja 4	37,8868	15,679	,306	,876
Kinerja 5	37,6981	12,561	,757	,844
Kinerja 6	37,8491	14,246	,545	,862
Kinerja 7	38,1132	14,372	,521	,864
Kinerja 8	38,0566	13,593	,608	,858
Kinerja 9	37,6981	14,099	,545	,862
Kinerja 10	37,6604	13,690	,635	,856

## Lampiran 7

### Hasil Olahan Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji t

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,462 <sup>a</sup>	,213	,198	3,67569	,213	13,832		1	,000

- a. Predictors: (Constant), motivasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,878	1	186,878	13,832	,000 <sup>b</sup>
	Residual	689,047	51	13,511		
	Total	875,925	52			

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. Predictors: (Constant), motivasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20,966	5,688		3,686	,001
	,388	,104	,462	3,719	,000

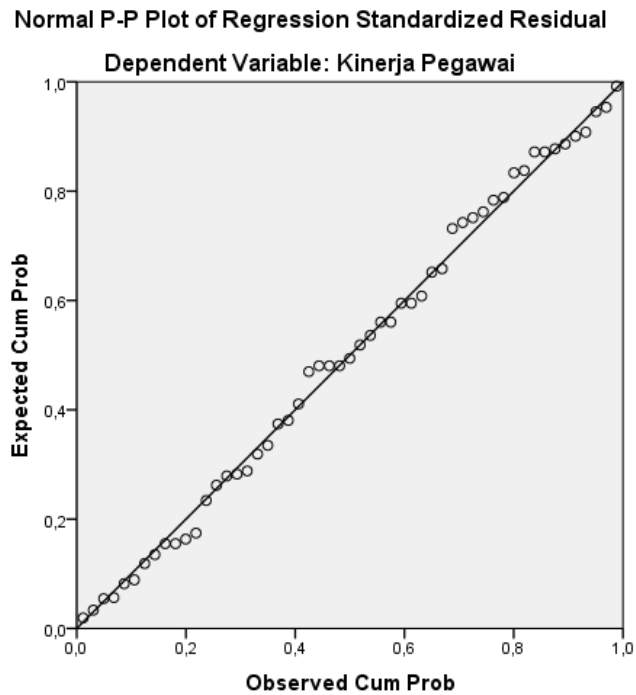
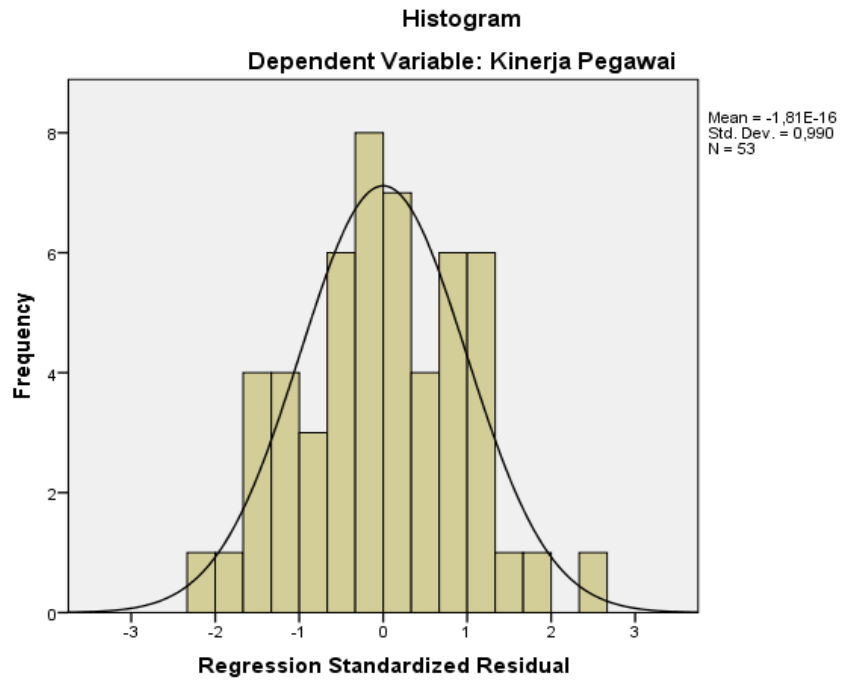
a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

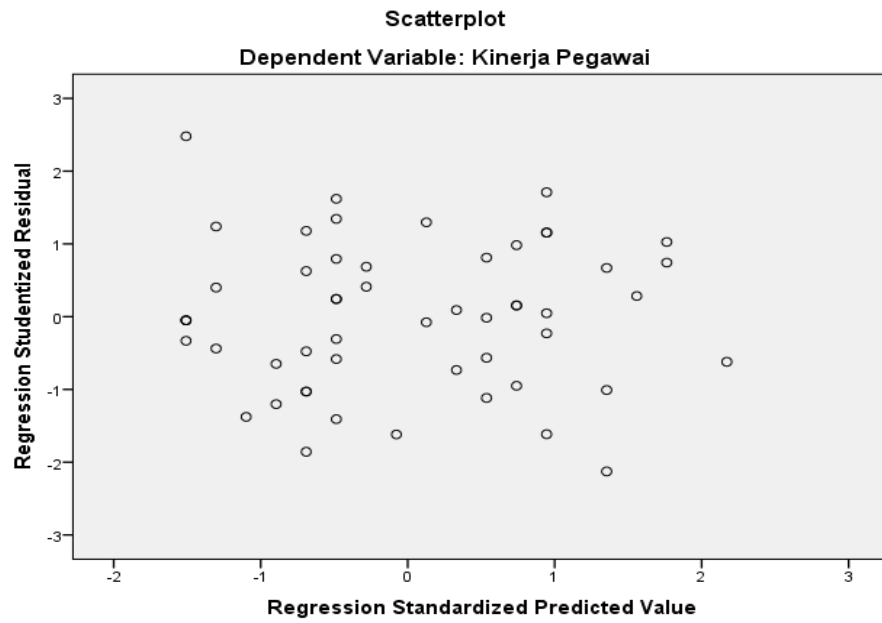
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39,1789	46,1542	42,0377	1,89573	53
Std. Predicted Value	-1,508	2,171	,000	1,000	53
Standard Error of Predicted Value	,506	1,217	,695	,165	53
Adjusted Predicted Value	38,5898	46,4192	42,0330	1,91062	53
Residual	-7,60412	8,82111	,00000	3,64018	53
Std. Residual	-2,069	2,400	,000	,990	53
Stud. Residual	-2,127	2,479	,001	1,010	53
Deleted Residual	-8,03913	9,41021	,00471	3,78609	53
Stud. Deleted Residual	-2,206	2,617	,001	1,026	53
Mahal. Distance	,006	4,715	,981	,999	53
Cook's Distance	,000	,205	,020	,034	53
Centered Leverage Value	,000	,091	,019	,019	53

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Grafik



b. Uji heterokedastisitas



Persamaan regresi linear sederhana

$$Y = a + b.X + e$$

$$Y = 20,966 + 0,388e$$