

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN  
KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi  
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

**OLEH:**

**Nama : Rahmad Pirnando**  
**NIM 1500861201179**  
**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 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

NAMA : RAHMAD PIRNANDO  
NIM : 1500861201179  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN  
PERMUKIMAN KOTA JAMBI.

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini :

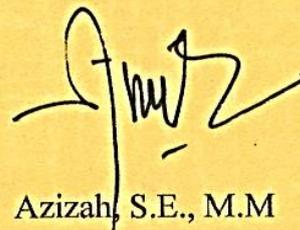
Jambi, Agustus 2022

Dosen Pembimbing I



Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si

Dosen Pembimbing II



Azizah, S.E., M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



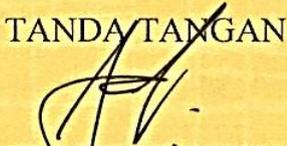
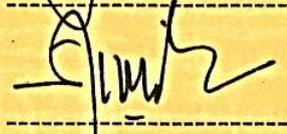
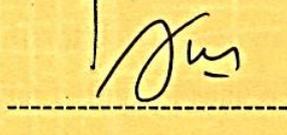
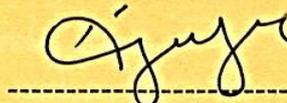
Anisah, S.E., M.M

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

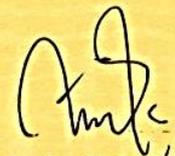
Hari : Sabtu  
Tanggal : 20 Agustus 2022  
Pukul : 13.00 – 15.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang 2

### TIM PENGUJI

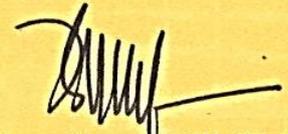
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Ahmad Firdaus, SE, MM	Ketua	
Azizah, SE, MM	Sekretaris	
Ubaidillah, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

Jambi, Agustus 2022

Mengetahui  
Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Anisah, S.E., M.M

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

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

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmad Pirnando  
NIM : 1500861201179  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2022



Rahmad Pirnando  
NIM. 1500861201179

## **PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibunda Asmayarni dan ayahanda Zaharudin, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk keluarga dan teman-teman angkatan. Terima kasih telah memberikan semangat, do'a dan kasih sayang dukungan kalian kepadaku dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga. Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta dukungan kepada saya

## ABSTRAK

**Rahmad Pirnando / 1500861201179 / 2022 / Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Jambi / Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si sebagai Pembimbing I dan Azizah, S.E., M.M sebagai Pembimbing II.**

Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melewati standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi merupakan salah satu instansi milik pemerintah. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan suatu organisasi dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi dan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Kemudian mengenai kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi termasuk kategori sangat tinggi. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 15,301 + 0,641 X + e$$

Hasil didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi, dengan nilai R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 33,4%.

## **ABSTRACT**

**Rahmad Pirnando / 1500861201179 / 2022/ The Effect Of Work Motivation On Employee Performance In The Public Housing And Residential Areas Of Jambi City / Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si as 1<sup>st</sup> advisor and Azizah, S.E., M.M as 2<sup>nd</sup> advisor.**

Describes the level of achievement of an activity that has been determined by the organization. An employee cannot fulfill his duties according to standards or even exceed standards because his motives and motivations at work are not fulfilled. Even if an employee has good operational skills if he is not motivated at work, the end result of his work will not be satisfactory.

The Department of Public Housing and Settlement Areas of Jambi City is one of the government-owned agencies. To achieve the expected performance of an organization requires motivation on employees. With motivation, organizational goals can be achieved and personal goals can also be achieved.

This study aims to describe the work motivation and performance of employees in the Public Housing and Settlement Areas Office of Jambi City and to analyze the effect of work motivation on employee performance at the Jambi City Public Housing and Settlement Areas Office. The analytical method used is descriptive analysis and simple regression analysis. Statistical analysis was performed using the SPSS program.

Based on the results of the study showed that the average work motivation of the overall score was included in the very good category. Then regarding the performance of employees at the Office of the Public Housing and Settlement Areas of Jambi City, it is included in the very high category. The simple regression model obtained is:

$$Y = 15,301 + 0,641 X + e$$

The results obtained indicate that there is a positive influence between work motivation on employee performance. So it can be concluded that work motivation has an effect on employee performance in the Public Housing and Settlement Areas Office of Jambi City, with an R Square value of 0.334 or 33.4%. This means that the independent variable (work motivation) affects the dependent variable (employee performance) by 33.4%.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Jambi”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayahanda Zaharudin dan Ibunda Asmayarni sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Pupu Sopini, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Ibu Azizah, S.E., M.M. Dosen Pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.

7. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
9. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Agustus 2022

Penulis

Rahmad Pirnando

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</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 I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>8</b>
2.1 Tinjauan Pustaka .....	8
2.1.1 Manajemen .....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Motivasi Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja Pegawai .....	32
2.1.5 Penelitian Terdahulu .....	38
2.1.6 Kerangka Pemikiran .....	39
2.1.7 Hipotesis.....	40
2.2 Metodologi Penelitian .....	40
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan .....	40
2.2.2 Jenis dan Sumber Data .....	41
2.2.3 Metode Pengumpulan Data .....	41

2.2.4 Populasi dan Penarikan Sampel .....	43
2.2.5 Metode Analisis Data .....	43
2.2.6 Operasional Variabel.....	47
<b>BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
3.1 Sejarah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi .....	49
3.2 Susunan Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Karakteristik Responden .....	52
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.1.4 Pengujian Hipotesis.....	59
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
4.2.1 Gambaran Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai .....	62
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi Tahun 2016-2020.....	3
Tabel 1.2	Jumlah Program Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi Tahun 2016-2020.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 2.2	Skala Likert Pendapat Responden.....	43
Tabel 2.3	Rentang Pengklasifikasian Variabel.....	44
Tabel 2.4	Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 2.5	Variabel Motivasi Kerja .....	48
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.5	Gambaran Variabel Motivasi Kerja .....	54
Tabel 4.6	Gambaran Variabel Kinerja Pegawai .....	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	58
Tabel 4.9	Hasil Uji t .....	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	40
------------	-------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2. Data Penelitian Motivasi Kerja (X) .....	72
Lampiran 3. Data Penelitian Kinerja Pegawai (Y).....	73
Lampiran 4. Hasil Output SPSS Uji Validitas .....	74
Lampiran 5. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas.....	79
Lampiran 6. Hasil Output SPSS Uji Hipotesis.....	80

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap organisasi atau perusahaan yang dimana sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut baik, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan dengan efektif (Noer, Rachmawati, dan Basori, 2020:323). Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan kualitas kerja pegawai (Yenni, 2019:28).

Apabila suatu organisasi atau perusahaan menginginkan kinerja pegawai yang baik dan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, maka organisasi atau perusahaan tersebut harus dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya agar para pegawai semangat dalam menjalankan pekerjaannya (Noer, Rachmawati, dan Basori, 2020:324). Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan (Larasati, dan Gilang, 2014:201).

Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu mempunyai arti yang luas bukan sekedar bernafas saja. Hidup

menjadi lebih hidup ketika hidup seleranya, cita-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, bisnisnya, amalnya, kontribusinya pada sesama dan banyak lagi. Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula. Jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati. Kalau sekali waktu kehilangan motivasi hidup dalam waktu pendek misalnya sejam dua jam atau sehari dua hari itu normal saja. Namun kehilangan motivasi kerja tersebut tetaplah penyakit yang perlu disembuhkan (Yenni, 2019:35).

Sejumlah pegawai di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing-masing. Suasana psikologis/batin seorang pegawai sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya pegawai tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja yang berasal dari dirinya. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal (Rahsel, 2016:212).

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi merupakan salah satu instansi milik pemerintah. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan suatu organisasi dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahannya. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk

pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Adapun jumlah pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dinilai pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi Tahun 2016-2020**

Tahun	PNS	Perkembangan (%)
2017	30	-
2018	35	16,67
2019	32	(8,57)
2020	35	9,37
2021	35	0

Sumber: Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi Tahun 2021

Berdasarkan tabel keterangan-keterangan diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi dalam lima tahun terakhir ini.

Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moehariono, 2012).

Jumlah program kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Program Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan**  
**Permukiman Kota Jambi Tahun 2016-2020**

Program Kerja	Target (%)					Realisasi (%)				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan ketersediaan rumah layak huni dan kawasan permukiman yang berkualitas	82,65%	82,65%	83,65%	83,65%	84,65%	80,00%	79,90%	80,76%	80,34%	80,11%
Meningkatkan kepastian hukum atas bidang tanah bagi Masyarakat dan pembangunan Untuk Kepentingan Umum	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	87,98%	88,00%	89,01%	90,91%	89,91%
Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	79,75%	88,50%	88,90%	89,75%	90,18%

Sumber: Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi Tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa program kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi belum tercapai kinerja sesuai target kinerja. Dalam lima tahun terakhir program kerja yang banyak tidak terealisasi terjadi pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2021 cenderung menurun antara realisasi dan target kinerjanya.

Kurangnya motivasi para pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi juga disebabkan karena para pegawai kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama pegawai yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para pegawai. Sehingga para pegawai malas-malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja pegawai, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal.

Oleh karena itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Meskipun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik namun tidak didukung dengan motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan dapat diselesaikan dengan baik, dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melewati standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi belum mencapai target.
2. Kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi cenderung tidak stabil, tidak konsisten dan fluktuatif.
3. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi kurang baik.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
  - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja pada pegawai sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
  - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja yang dilaksanakan terhadap kinerja pegawai.

b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni management, yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, maneggio, yang diadopsi dari Bahasa Latin managiare, yang berasal dari kata manus, yang artinya tangan (Samsudin, 2006). Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan 6M dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Tery, 2003). Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah, 2017). Sedangkan menurut Wijayanti (2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik

akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *man*, *money*, *machines* dan *market* disingkat 6M. Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya (Hasibuan, 2013).

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Jadi manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut Handoko (2009) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi.

2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Fungsi manajemen menurut Stoner (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika bukan asal tebak saja.
2. Pengorganisasian (*organization*) para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya.
3. Memimpin (*to lead*) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya.

4. Pengendalian (*controlling*) para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah dan tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah fungsi yang melekat dalam kegiatan proses manajemen yang dijadikan sebagai suatu acuan oleh seseorang manajer guna untuk mencapai tujuan tertentu.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia (Taufiqurahman, 2009).

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau

kelompok pegawai, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Wijayanti, 2012).

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*) (Priyono, 2007).

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Terry, 2005). Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara

organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009).

MSDM berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM

dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **2.1.2.2 Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Diantaranya adalah perencanaan dan pengembangan.

#### **a. Perencanaan Kebutuhan SDM**

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama yaitu Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang. Kemudian analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan (Priyono, 2007).

#### **b. Pengembangan Kebutuhan SDM**

Fungsi pengembangan SDM dapat dilakukan dengan perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis untuk dapat memperbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pertama menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Kedua memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas. Ketiga memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja (Priyono, 2007).

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas (Taufiqurahman, 2009).

Pengembangan tenaga fungsional SDM pada dasarnya merupakan suatu upaya pembinaan dan penyempurnaan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka membentuk sikap dan kecakapan lebih baik. Pengembangan senantiasa ditujukan kepada masing-masing individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, aplikasi ilmu dan keterampilan yang meningkat berpengaruh secara langsung kepada kinerja seperti diharapkan oleh manajemen (Taufiqurahman, 2009).

### **2.1.2.3 Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam jaringan sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan menunjukkan bagaimana cara-cara SDM yang professional diperluas dalam departemen informasi SDM sebagai basis dasar untuk menerapkan analisis pekerjaan yang menyediakan pelayanan lebih baik dalam pelaksanaan tugastugas manajer atau pimpinan. Kemudian bagian tersebut

diamanatkan/ditunjukkan untuk bahan informasi sumber daya manusia serta konsekuensi dari pengelolanya (Taufiqurahman, 2009).

Adapun kegiatan yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi analisis pekerjaan menurut Taufiqurahman (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.
- b. Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan pegawai.
- c. Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
- d. Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
- e. Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri (Dewi, dan Harjoyo, 2019:101). Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai

tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:126).

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “driving force” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (Priyono, 2007:77-78). Hal dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut (Priyono dan Marnis, 2016:265):

- a. Motif itu majemuk, artinya bahwa sesuatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang berlangsung bersama-sama.
- b. Motif dapat berubah-ubah, maksudnya motif pada seseorang sering mengalami perubahan karena keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya.
- c. Motif berbeda antar individu, hal ini berarti motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku, maka akan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

- d. Motif individu bersifat kompleks, artinya pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukan tindakan.

Dari motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi pada diri individu, sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang.

### **2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan Motivasi sebagai berikut (Ma'ruf, dan Chair, 2020:101):

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

### **2.1.3.3 Jenis dan Bentuk Motivasi**

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- a. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau incentive dan bentuk lain baik bersifat material maupun imaterial (Priyono dan Marnis, 2016:274).
- b. Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan keketiasaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya. Kekuatan menakuti tersebut misalnya, sebuah ancaman dari pemimpin yang menyatakan bahwa tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan dapat kehilangan uang incentive atau akan dipindahtugaskan dan lain sebagainya. Bawahan yang merasa memperoleh ancaman tersebut dengan sendirinya dalam rangka mempertahankan

kebutuhan hidup dan alau kedudukannya, maka akan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya sestiai dengan kehendak perimpinnya (Priyono dan Marnis, 2016:275).

Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa (Priyono dan Marnis, 2016:275):

- a. Penghargaan atas pekerjaan yang baik
- b. Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”
- c. Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
- d. Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
- e. Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
- f. Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan
- g. Pemberian kompensasi dan incentive baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan

Sedang motivasi yang negatif misalnya adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang outhoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

Secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut (Priyono dan Marnis, 2016:283-285):

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat

kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi seperti tersebut di atas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah cara memberikan makna semua teori yang telah diuraikan di atas, agar dapat dipergunakan secara operasional/praktis dalam memotivasi para bawahannya. Di antaranya adalah dalam bentuk pemberian ganjaran yang cenderung paling banyak dipergunakan. Dalam rangka memotivasi para pekerja, setidaknya terdapat 3 tanggung jawab utama seorang manajer. Ketiga tanggung jawab itu adalah:

- a. Merumuskan batasan pelaksanaan pekerjaan bawahannya.  
Dalam rumusan tersebut harus jelas jenis/jumlah (kuantitatif) dan bobot (kualitatif) tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab setiap bawahannya.
- b. Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya, agar bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi hambatan untuk melaksanakannya secara maksimal.

- c. Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi pelaksanaan pekerjaan para bawahannya.

#### **2.1.3.4 Asas-Asas Motivasi**

Adapun asas-asas motivasi adalah sebagai berikut (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:130-132):

- a. Asas Mengikutsertakan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah, jika kepada para bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, rekomendasi-rekomendasi, maka mereka merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

- b. Asas Komunikasi

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika bawahan diberitahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Pada dasarnya semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin banyak pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, misalnya ia berkata: "Saya rasa saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi", maka bawahan akan merasa dihargai dan akan giat bekerja.

c. Asas Pengakuan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat, jika kepada bawahan diberikan pengakuan atas sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan rajin bila mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Jika kita memberi pujian kepada seseorang yang patut menerimanya, maka seakan-akan ditegaskan bahwa kita menganggapnya seorang anggota regu yang penting dan yang patut dihargai. Pengakuan dan pujian harus di berikan dengan ikhlas, apalagi kalau pengakuan dan pujian itu diberikan di depan umum, maka artinya akan dua kali lipat.

d. Asas Wewenang Yang Didelegasikan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Jika atasan memberikan bawahan, “Ini suatu pekerjaan, saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya“, maka dengan tindakan ini kita menyatakan dengan jelas bahwa mereka adalah bawahan yang cakap dan penting. Pemimpin yang paling cakap adalah seseorang yang mendelegasikan sebanyak mungkin wewenang dan menghindari pengendalian yang teliti atau terperinci. Pola delegasi tersebar dari pucuk pimpinan sampai ke bawahan di

dalam organisasi. Iklim yang terdapat di pucuk organisasi condong merembes dengan cepat ke tingkat-tingkat bawahan. Memberikan bawahan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan sendiri berarti memperlengkapinya dengan kepentingan atas hasil-hasil yang dicapainya. Tidak ada kekuatan pendorong yang lebih besar dari pada menjadikan bawahan bertanggung jawab atas sebagian usaha, memberikan wewenang kepadanya untuk mengambil keputusan-keputusan yang membawa hasil atau kegagalan dan memberikan ganjaran berdasarkan prestasinya.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Para bawahan biasanya akan dapat di motivasikan untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan. Asas ini menyatakan bahwa kita akan hanya memperoleh sedikit motivasi bila selalu ditekankan betapa pentingnya bagi orang-orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan kita, tujuan-tujuan dari suatu bagian atau seluruh perusahaan. Betapapun pentingnya tujuan-tujuan ini biasanya tidak secara mendalam mempengaruhi mereka. Bila kita ingin supaya bawahan menaruh minat terhadap tujuan-tujuan kita, maka kita harus memperkembangkan suatu perhatian yang kuat dan ikhlas terhadap apa yang hendak mereka capai. Semakin banyak atasan mengetahui keperluan bawahan, semakin banyak

tujuan-tujuan perusahaan dapat dihubungkan dengan prestasi pribadinya, semakin besar dan langsung pula perhatian mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Bertindak berdasarkan asas ini memang sulit, karena memerlukan kerendahan hati. Hanya jika pemimpin belajar menjauhkan kepentingan diri sendiri, maka dapatlah diperoleh suatu perhatian yang nyata dan vital untuk apa yang hendak dicapai oleh orang-orang lain. Dengan demikian lambat laun, kita mengetahui bahwa semakin banyak kita dapat membantu bawahan mencapai tujuannya, makin besar sumbangannya untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan.

#### **2.1.3.5 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja**

Ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu (Ma'ruf, dan Chair, 2020:101):

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip pengakuan andil bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

#### **2.1.3.6 Teori-Teori Motivasi Kerja**

Adapun teori-teori motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik karena ia memandang motivasi para pekerja hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik berupa uang ataupun barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana mendapat imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

Teori ini menganut teori kebutuhan biologis saja atau kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji pekerja ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah bekerja (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:133).

b. Teori-Teori Abraham Maslow

Teori motivasi A.H. Maslow dinamakan "A Theory of Human Motivation". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni, seseorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang paling rendah sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:133).

c. Teori Motivasi Dua Faktor Dari Frederick Herzberg

Teori ini dikenal dengan Herzberg Two Factor Theory atau sering juga disebut sebagai Teori Motivasi Kesehatan (Faktor Higienis). Motivasi yang ideal, yang dapat merangsang usaha

adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan, yaitu (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:136-137):

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain sejenis itu.
- 3) Karyawan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

d. Teori Motivasi Human Relations

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Dikatakan bahwa seseorang akan berprestasi, bila ia menerima dan diakui dalam lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya, yang dapat membangkitkan gairan kerja. Teori ini menganjurkan, bila dalam memotivasi bawahan

memerlukan kata-kata hendaknya kata-kata tersebut mengandung kebijaksanaan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:140).

e. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. Antara lain:

- 1) Upah yang layak,
- 2) Kesempatan untuk maju,
- 3) Pengakuan sebagai individu,
- 4) Keamanan kerja,
- 5) Tempat kerja yang baik,
- 6) Penerimaan oleh kelompok,
- 7) Perlakuan yang wajar, dan
- 8) Pengakuan atas prestasi.

Dalam perkembangannya, teori motivasi ini berkembang menjadi kajian motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya berdasarkan standar keunggulan, selanjutnya disebutkan motivasi berprestasi bukan sekedar dorongan untuk berbuat, tetapi mengacu kepada suatu ukuran keberhasilan berdasarkan penilaian terhadap tugas yang dikerjakan seseorang. Dalam lingkup teori pencapaian prestasi didasari asumsi bahwa perubahan perilaku muncul karena individu ingin berhasil (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:140).

### 2.1.3.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain :

a. Dimensi Motivasi Internal :

- 1) Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup
- 4) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator :

- 1) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Selain itu terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagaimana di ungkapkan oleh para ahli. Teori hierarki kebutuhan Maslow mengungkapkan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan sebagai berikut (Ma'ruf, dan Chair, 2020:102):

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs)
- b. Kebutuhan Keamanan (safety needs)
- c. Kebutuhan Sosial (Social needs)
- d. Kebutuhan Pengakuan (esteem needs)

## **2.1.4 Kinerja Pegawai**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi (Priyono, 2010:185). Kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam hal ini pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu atau seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar blue collar worker contoh pekerjaan yaitu sopir bus, pembantu rumah tangga dan tukang cukur dan lain sebagainya (Adamy, 2016:90). Kinerja merupakan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif (Bukit, Malusa, dan Rahmat, 2017:85).

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Adamy, 2016:91). Kinerja

merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Masram dan Mu'ah, 2015:116).

#### **2.1.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) atau biasa juga disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar bagi kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, dokumentasi, keputusan-keputusan pegawai (misalnya, promosi, transfer, pemecatan, pemberhentian), analisis kebutuhan latihan, pengembangan pegawai, penelitian dan evaluasi (Syafri, dan Alwi, 2014:72).

Untuk mengukur kinerja suatu pekerjaan secara keseluruhan adalah dengan menjumlah (atau rata-rata) kinerja pada fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Misalnya, ada beberapa fungsi yang harus dilakukan seorang pelatih dalam suatu pelatihan, seperti menggunakan contoh-contoh yang relevan, keterlibatan para peserta pelatihan, prosedur evaluasi yang dilakukan dan sebagainya. Ada suatu hal yang perlu dipahami dalam penilaian kinerja pegawai yaitu penentuan kinerja itu menunjuk pada hasil yang diperoleh, dan tidak menunjuk pada sifat-sifat atau

karakteristik personal pelaksana pekerjaan. Sayangnya, masih banyak orang yang bingung mengenai pengukuran kinerja dengan mengukur orangnya bukan penyelesaian pekerjaannya (Syafri, dan Alwi, 2014:72-73).

#### **2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (Masram dan Mu'ah, 2015:117):

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Penilaian kinerja pegawai berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi pegawai. Oleh karena itu tujuan dan kegunaan penilaian kinerja, sebagai berikut (Sutrischastini, dan Riyanto, 2015:127):

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

#### **2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut (Ma'ruf, dan Chair, 2020:102):

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya Kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan Kerja
- k. Loyalitas

- l. Komitmen
- m. Disiplin Kerja

#### **2.1.4.5 Indikator Kinerja Pegawai**

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Namun, mengukur kinerja bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Oleh karena itu, untuk melakukan pengukuran Kinerja tersebut telah banyak para ahli maupun peneliti yang mencoba untuk mengembangkan indikator –indikator sebagai ukuran dari kinerja itu sendiri. Berikut ini dikutip beberapa ukuran yang banyak digunakan untuk menggambarkan kinerja pegawai.

Bernardin dan Russel (2010) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi maksud dan tujuan
- b. Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
- c. Timeless terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- d. Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber –sumber organisasi

- e. Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan
- f. Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah

Menurut Ma'ruf, dan Chair (2020:102) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

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

b. Kuantitas kerja

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

c. Tanggung Jawab

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

d. Kerjasama

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

e. Inisiatif

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subjek, objek yang digunakan, variabel penelitian yang digunakan, maupun indikatornya. Adapun penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul>Nama/ Tahun	Desain Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Rangga Mahardhika, 2014)	Kuantitatif Deskriptif	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Motivasi instrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. 3. Motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta (Aden Prawiro Sudarso, 2020)	Kuantitatif Deskriptif	1. Motivasi kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Variabel motivasi diperoleh <i>rating score</i> sebesar 3,40 berada di rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik dan setuju. 2. Variabel kinerja karyawan diperoleh <i>rating score</i> sebesar 3,81 berada di rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik atau setuju. 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,767 dan

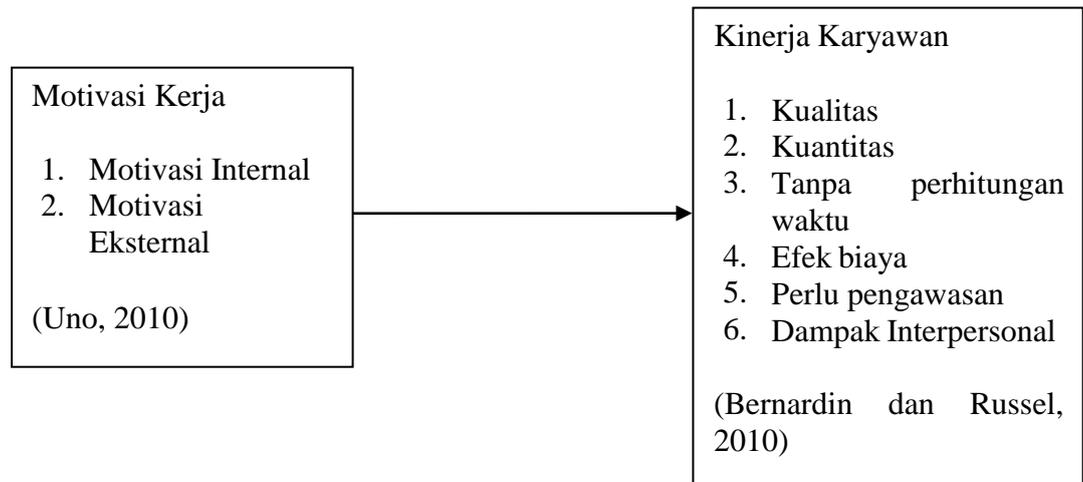
				kontribusi pengaruh sebesar 58,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.
3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa (Andi Kafrawi Jafar, 2018)	Kuantitatif Deskriptif	1. Motivasi Kerja 2. Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1012 Cabang Gowa dengan hasil uji t hitung 10.164 lebih besar dari t tabel 2,108 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima. 2. Hasil analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,849 yang berarti hubungan motivasi dan kinerja karyawan positif dan sangat erat.

### 2.1.6 Kerangka Pemikiran

Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru harus menjadi perhatian organisasi dan respon dari organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian.

Organisasi merupakan suatu sistem dan harus berkembang di dalam lingkungan yang senantiasa berubah. Setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan atau organisasi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun skema kerangka Pemikiran adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### 2.1.7 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi baik dan tinggi.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.

## 2.2 Metodologi Penelitian

### 2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini

yang menjadi variabel independent adalah budaya organisasi, sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi

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

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019):

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

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

### **2.2.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019):

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

**Tabel 2.2**

**Skala Likert Pendapat Responden**

Pendapat Responden	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Cukup setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

**2.2.4 Populasi dan Penarikan Sampel**

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini semua dijadikan sampel, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 35 orang.

**2.2.5 Metode Analisis Data**

**2.2.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat

rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana :   Rs       = Rentang skala

          n        = Jumlah sampel

          m        = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 35 \frac{5-1}{5} = 28$$

- Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 35 \times 1 \\ &= 35 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 35 \times 5 \\ &= 175 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.3**  
**Rentang Pengklasifikasian Variabel**

Interval	Kriteria Kinerja Pegawai	
	Motivasi Kerja	
35-62	Sangat Tidak Tinggi	Sangat Tidak Tinggi
63-90	Tidak Tinggi	Tidak Tinggi
91-118	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
110-146	Tinggi	Tinggi
147-175	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

### 2.2.5.2 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :  $Y$  = Kinerja Pegawai  
 $a$  = Konstanta  
 $b$  = Koefisien Regresi  
 $X$  = Motivasi Kerja  
 $e$  = Suku sisaan (error/residual)

### 2.2.5.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti  $X_1$  terhadap variabel terikat  $Y$ . Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:  
KD = Koefisien Determinasi  
R = Koefisien Korelasi

## 2.2.5.4 Uji Statistik

### 1. Uji $t$

Uji  $t$  bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) bermakna atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji  $t$  adalah sebagai berikut:

#### 1. Rancangan hipotesis

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1$  : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

#### 2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

#### 3. Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$

$H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2.2.6 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.4**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang di peroleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu (Bernardin dan russel, 2010)	<i>Quality</i> (Kualitas)	1. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart mutu organisasi 2. Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian	Ordinal
		<i>Quantity</i> (Kuantitas)	3. Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart organisasi 4. Jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target organisasi	Ordinal
		<i>Timeliness</i> (Ketepatan waktu)	5. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu 6. Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain.	Ordinal
		<i>Cost effectiveness</i> (efektivitas biaya)	7. Memaksimalkan penggunaan kemampuan sumberdaya manusia mencapai hasil tertinggi 8. Memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		<i>Need For Supervision</i> (Perlu pengawasan)	9. Kemampuan pegawai bekerja tanpa diawasi 10. Kemampuan pegawai mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)	Ordinal

		Interpersonal Impact	11. Kemampuan karyawan memelihara harga dirinya 12. Memelihara nama baik organisasi	Ordinal
--	--	----------------------	--	---------

**Tabel 2.5**  
**Variabel Motivasi Kerja**

NO	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
2	Motivasi kerja merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah di tetapkan sebelumnya (Uno, 2010)	Motivasi Internal	1. Memiliki rasa tanggung jawab	Ordinal
			2. Selalu bekerja dengan target	
			3. Selalu ingin mendapatkan kebutuhan hidup	
			4. Bekerja dengan tujuan	
			5. Merasa selalu senang dalam bekerja	
			6. Memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain	
			7. Bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi yang baik	
		Motivasi Eksternal	1. Perusahaan selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	Ordinal
			2. Atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan	
			3. Perusahaan memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target	
			4. Ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan	

## **BAB III**

### **GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.**

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi berada di daerah perkotaan Kota Jambi lebih tepatnya berada di Jalan Zainir Haviz, BA No.60 Kota Baru Kota Jambi. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan Bidang Perumahan, Bidang Permukiman, Bidang Lampu Jalan Umum, UPTD Pengawasan Bangunan, dan UPTD Pemakaman. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya dan berada dibawah tanggung jawab Kepala Daerah melalui Sekda. Dalam tubuh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi tentunya terdiri dari beberapa sub-sub bagian organisasi, yang dalam hal ini untuk mempermudah pencapaian tujuan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi itu sendiri.

Pelaksanaan pembangunan daerah yang merupakan kewenangan daerah sesuai dengan urusannya, perlu dilandasi oleh rencana pembangunan yang disusun berdasarkan kondisi dinamika saat ini serta tujuan tersebut, maka diperlukan perencanaan di berbagai sektor pembangunan. Perencanaan didefinisikan sebagai suatu proses yang berkelanjutan termasuk diantaranya pengambilan keputusan, penentuan pilihan dari berbagai alternatif pemanfaatan berbagai sumber daya dengan memperhatikan keterbatasan dan kendala secara efisien dan efektif. Sesuai

dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, perencanaan pembangunan daerah disusun secara berjangka meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) daerah untuk jangka waktu 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) daerah untuk jangka waktu 5 tahun, dan rencana pembangunan tahunan yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Rencana-rencana pembangunan tersebut ditindaklanjuti dengan penyusunan rencana-rencana pembangunan bagi masing-masing SKPD yang ada dalam lingkup pemerintah daerah yaitu Rencana Strategis (Renstra) SKPD untuk jangka waktu 5 tahun dan Rencana Kerja (Renja) SKPD untuk jangka waktu 1 tahun.

Rencana strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.. Renstra-SKPD Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kota Jambi. Dokumen Renstra-SKPD sangat bermanfaat dan diperlukan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan pembangunan secara terencana, terpadu, bertahap dan berkelanjutan, sehingga Renstra-SKPD menjadi acuan untuk menyusun Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi untuk periode 1 (satu) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan, baik yang dilaksanakan langsung oleh

Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

### **3.2 Susunan Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi**

Terorganisasinya suatu pemerintahan merupakan salah satu faktor berjalannya dengan baik secara berhasilnya suatu pemerintahan dan kepemimpinan sebagaimana yang diharapkan. Selain merupakan suatu peraturan pemerintah bahwa suatu organisasi harus ada susunan pengurus secara sistematis, hal ini juga merupakan gambaran aktivitas kerja objektif. Organisasi yang baik dan teratur merupakan ujung tombak dari keberhasilan pembangunan. Untuk melaksanakan pembangunan pemerintah sebagaimana yang diharapkan oleh pemerintah, sudah tentu harus ada perangkat-perangkatnya sekaligus dengan pembagian tugasnya. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi dipimpin oleh seorang kepala dinas terdiri dari beberapa bagian diantaranya : Sekretaris, Kasubag Umum, Kasubag Keuangan, Kasubag Kepegawaian , Kabid Perumahan, Kabid Kawasan Permukiman, Kabid PJU, dan Kabid Pengawasan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 35 responden di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

##### 4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	13	37,14
2	Laki-Laki	22	62,86
	Total	35	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden ada 62,86 persen responden yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 37,14 persen.

##### 4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai usia responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
2	20 – 30 tahun	11	31,43
3	31 – 40 tahun	6	17,14
4	41 – 50 tahun	17	48,57
5	> 50 tahun	1	2,86
	Total	35	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden rata-rata usia responden berapa pada rentang usia 41-50 tahun dengan jumlah 17 orang dan persentase 48,57%. Sedangkan rentang usia responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang usia lebih dari 50 tahun dengan jumlah pegawai 1 orang atau 2,86% pegawai.

#### **4.1.1.3 Deskripsi Pendidikan Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA / sederajat	3	8,57
2	D1 - D3	8	22,86
3	S1 – S2	24	68,57
	Total	35	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden terdapat 3 orang pendidikan terakhir SMA, 8 orang dengan pendidikan terakhir D1-D3, dan untuk pendidikan terakhir terbanyak adalah berpendidikan S1-S2 dengan jumlah responden ada 24 orang atau 68,57% responden.

#### **4.1.1.4 Deskripsi Masa Kerja Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 2 tahun	11	31,43
2	2 – 5 tahun	19	53,29
3	6 – 10 tahun	4	11,43
4	10 – 15 tahun	1	2,86
5	16 – 20 tahun	0	0
Total		52	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja paling banyak berada pada rentang masa kerja 2 hingga 5 tahun dengan jumlah 19 orang atau 53,29%, sedangkan untuk masa kerja paling sedikit ada pada rentang masa kerja 10 hingga 15 tahun dengan jumlah 1 orang. Kemudian untuk rentang masa kerja 16 hingga 20 tahun tidak ada karyawan pada rentang masa kerja tersebut.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai.

##### 4.1.2.1 Gambaran Variabel Motivasi Kerja

Hasil tanggapan dari 35 responden di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi mengenai motivasi di tempat kerja mereka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Gambaran Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Pegawai Memiliki rasa tanggung jawab	0	3	23	6	3	114	Cukup Tinggi
2	Pegawai Selalu bekerja dengan target	0	0	23	11	1	118	Cukup Tinggi
3	Pegawai Selalu ingin	0	1	21	10	3	120	Tinggi

	mendapatkan kebutuhan hidup							
4	Pegawai Bekerja sesuai dengan tujuan	0	2	27	3	3	112	Cukup Tinggi
5	Pegawai Merasa selalu senang dalam bekerja	0	2	20	4	9	125	Tinggi
6	Pegawai Memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain	0	2	25	7	1	112	Cukup Tinggi
7	Pegawai Bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi yang baik	0	1	26	3	5	117	Cukup Tinggi
8	Instansi selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	0	2	26	4	3	113	Cukup Tinggi
9	Atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan	0	1	28	5	1	111	Cukup Tinggi
10	Instansi memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target	1	9	16	4	5	108	Cukup Tinggi
11	Pegawai Ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan	1	5	17	10	2	112	Cukup Tinggi
Jumlah							1262	Cukup Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan							114,73	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel motivasi kerja adalah 114,73 dengan kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi dalam keadaan sangat baik, diantara 11 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pegawai merasa selalu senang dalam bekerja dengan nilai 125. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada instansi memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target dengan nilai 108.

#### 4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Gambaran Variabel Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu organisasi	0	1	21	13	0	117	Cukup Tinggi
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian	0	4	22	9	0	110	Cukup Tinggi
3	Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart organisasi	0	4	19	12	0	113	Cukup Tinggi
4	Jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target organisasi	0	12	15	6	2	103	Cukup Tinggi
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	0	2	19	13	1	118	Cukup Tinggi
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain.	0	7	12	13	3	117	Cukup Tinggi
7	Pegawai memaksimalkan penggu-naan kemampuan sumberdaya manusia mencapai hasil tertinggi	0	7	19	7	2	109	Cukup Tinggi
8	Pegawai memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan	0	3	24	7	1	111	Cukup Tinggi
9	Kemampuan pegawai bekerja tanpa diawasi	0	3	23	9	0	111	Cukup Tinggi
10	Kemampuan pegawai mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)	0	5	16	14	0	114	Cukup Tinggi
11	Kemampuan karyawan memelihara harga dirinya	1	2	22	9	1	112	Cukup Tinggi
12	Memelihara nama baik organisasi	0	5	22	6	2	110	Cukup Tinggi
Jumlah							1345	Cukup Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan							112,08	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja pegawai adalah 112,08 dengan kategori cukup tinggi. Diantara 12 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu

dengan nilai 118. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target organisasi dengan nilai 103.

### 4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

#### 4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan. Dari hasil uji validitas, item-item pernyataan dan indicator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau keandalannya dengan bantuan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka  $r$  tabel maka instrument valid. Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 35 sampel ( $n=35$ ,  $df=33$ ) dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan  $r$ -tabel adalah 0,2826 Didapatkan nilai  $r$ -hitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja	1	0,480	0,2826	Valid
	2	0,554	0,2826	Valid
	3	0,369	0,2826	Valid
	4	0,570	0,2826	Valid
	5	0,332	0,2826	Valid
	6	0,460	0,2826	Valid
	7	0,406	0,2826	Valid

	8	0,591	0,2826	Valid
	9	0,467	0,2826	Valid
	10	0,677	0,2826	Valid
	11	0,530	0,2826	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,575	0,2826	Valid
	2	0,361	0,2826	Valid
	3	0,610	0,2826	Valid
	4	0,438	0,2826	Valid
	5	0,291	0,2826	Valid
	6	0,576	0,2826	Valid
	7	0,783	0,2826	Valid
	8	0,593	0,2826	Valid
	9	0,669	0,2826	Valid
	10	0,577	0,2826	Valid
	11	0,303	0,2826	Valid
	12	0,621	0,2826	Valid

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat keseluruhan indikator variabel motivasi kerja (X) yang terdiri dari 11 pertanyaan dan kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel 0,2826.

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan Cronbach's alpha coefficients dengan bantuan software SPSS 25.0 for windows. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ . Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Motivasi Kerja	11	0,876	Reliabel
Kinerja Pegawai	12	0,763	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's*

$Alpha > 0,70$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

#### 4.1.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.301	5.720		2.675	.012
	X	.641	.158	.578	4.067	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.

#### 4.1.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ )

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

#### 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.314	3.68446

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 33,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.

#### 4.1.5.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan metode pendekatan untuk hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	15.301	5.720	
	X	.641	.158	.578

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 15,301 + 0,641 X + e$$

1. Konstanta (a) = 15,301

Hal ini berarti jika semua variabel independent (motivasi kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 15,301.

2. Motivasi Kerja (X) = 0,641

Nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel motivasi kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,641.

#### **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

#### **4.2.1 Gambaran Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja dengan kinerja pegawai sangat erat hubungannya. Karena dengan kinerja yang tinggi artinya setiap pegawai memberikan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disinilah pentingnya motivasi kerja dapat mempengaruhi agar kinerja pegawai terjaga.

Berdasarkan pendapat responden mengenai motivasi kerja di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi, responden merasa bahwa motivasi kerja sangat baik. Pegawai memiliki motivasi internal dan eksternal. Diantara 11 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pegawai merasa selalu senang dalam bekerja dengan nilai 125. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada instansi memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target dengan nilai 108.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, kinerja pegawai dirasa harus dinilai bagaimana para pegawai menjalankan tugas dan kewajibannya agar para pegawai mencapai target pekerjaan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi, terlihat bahwa kinerja pegawai termasuk kategori sangat tinggi. Penyelesaian tugas yang diberikan kepada para pegawai dikerjakan dengan kinerja yang sangat tinggi, pegawai

bertanggung jawab dengan pekerjaannya, mengerjakan pekerjaan yang diharapkan oleh pimpinan, pegawai juga melakukan aktivitas secara langsung, pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi memenuhi persyaratan kinerja, pegawai mau saling membantu sesama rekan kerja, pegawai memberitahukan informasi pada saat waktu absen, kemudian pegawai juga berusaha melindungi barang milik organisasi.

Secara keseluruhan kinerja pegawai pada kantor BKKBN Tanjung Jabung Timur sangat tinggi. Diantara 12 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dengan nilai 118. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target organisasi dengan nilai 103.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Motivasi kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji.

Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi  $< 0,05$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 33,4%.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Kemudian mengenai kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi termasuk kategori sangat tinggi.
2. Hasil didapatkan nilai R Square sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 33,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.
3. Hasil didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan bagi pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi agar dapat lebih memperhatikan bagaimana motivasi individu karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat menjadi lebih baik.
2. Disarankan peneliti selanjutnya agar dapat memperluas obyek penelitian dan menambahkan variabel lain sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Amaliyah, Farisa Nuril, Bambang Swasto, dan Heru Susilo. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. Kantor Cabang Blitar)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 14 No. 1.
- Bana, Azizil. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1.
- Bernardin, H John and Joyce E A Russel. 2010. *Human Resource Management, An Experimental Approach, McGraw Hill, Singapore, (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.
- Larasati, Sindi dan Alini Gilang. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3.
- Ma'ruf, dan Ummul Chair. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jurnal Brand, Volume 2 No. 1.
- Masram, dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Noer, Rida Nadia, Ike Rachmawati, dan Yana Fajar Basori. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di Pt. Haleyora Power Ulp Sukabumi Kota*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Volume 7 Nomor 2.
- Pambudi, Didit Setyo, Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No.1.

- Priyono dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahsel, Yoeyong. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*. Jurnal Manajemen Magister, Vol. 02. No. 02.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN Press.
- Uno, M. Hamzah B. 2010. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyu Budi Priyanto. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomika-Bisnis Vol. 07 No. 02.
- Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Wijayanti, Irine D.S. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Yenni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Menata Volume 2, No. 2.

## **Lampiran 1. Kuesioner penelitian**

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Jambi

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi

Nama : Rahmad Pirnando

NIM 1500861201179

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Jambi", maka saya memohon bantuan serta kesedian nya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Rahmad Pirnando

### Identitas responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (  $\checkmark$  )

1. Jenis kelamin :  laki-laki  perempuan
2. Usia :   $\leq 20$  tahun  
 20-30 tahun  31-40 tahun  
 41-50 tahun  lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir :  <SMA/ sederajat  
 D1-D3  
 S1-S2
4. Masa kerja :   $\leq 2$  tahun  2-5 tahun  
 6-10 tahun  
 10-15 tahun  16-20 tahun

### Petunjuk pengisian

Contreng  $\checkmark$  kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

SS = Sangat setuju (5)

S = Setuju (4)

CS = Cukup setuju (3)

TS = Tidak setuju (2)

STS = Sangat tidak setuju (1)

Contoh:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian		$\checkmark$			

## Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu organisasi					
2.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian					
<b>Kuantitas</b>						
3	Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart organisasi					
4	Jumlah penyeleseian pekerjaan melampaui target organisasi					
<b>Tanpa perhitungan waktu</b>						
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu					
6.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain.					
<b>Efek biaya</b>						
7.	Pegawai memaksimalkan penggunaan kemampuan sumberdaya manusia mencapai hasil tertinggi					
8.	Pegawai memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Perlu pengawasan</b>						
9.	Kemampuan pegawai bekerja tanpa diawasi					
10.	Kemampuan pegawai mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)					
<b>Dampak Interpersonal</b>						
11.	Kemampuan karyawan memelihara harga dirinya					
12.	Memelihara nama baik organisasi					

## Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
<b>Motivasi Internal</b>						
1.	Pegawai Memiliki rasa tanggung jawab					

2.	Pegawai Selalu bekerja dengan target					
3.	Pegawai Selalu ingin mendapatkan kebutuhan hidup					
4.	Pegawai Bekerja sesuai dengan tujuan					
5.	Pegawai Merasa selalu senang dalam bekerja					
6.	Pegawai Memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain					
7.	Pegawai Bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi yang baik					
<b>Motivasi Eksternal</b>						
8.	Instansi selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan					
9.	Atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan					
10.	Instansi memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target					
11.	Pegawai Ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan					

**Lampiran 2. Data Penelitian Motivasi Kerja (X)**

No	Variabel Motivasi Kerja (X)											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	36
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	31
4	4	3	5	2	3	3	3	3	5	5	4	40
5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	30
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
8	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	46
9	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	39
10	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	2	40
11	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5	42
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	37
13	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	38
14	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	39
15	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	2	36
16	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	39
17	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	4	40
18	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	37
19	3	4	4	4	3	3	3	5	4	2	3	38
20	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	35
21	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	36
22	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	31
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
24	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	33
25	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	41
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	34
27	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	36
28	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	35
29	4	3	5	2	3	3	3	3	2	1	1	30
30	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	32
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	34
32	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	33
33	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	42
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
35	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	41

**Lampiran 3. Data Penelitian Kinerja Pegawai (Y)**

No	Variabel Kinerja Pegawai (Y)												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	40
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	42
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
7	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	33
8	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	44
9	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	40
10	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	45
11	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	45
12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	41
13	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	41
14	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	37
15	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37
16	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	43
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	39
18	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	35
19	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	3	34
20	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	39
21	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	38
22	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	33
23	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	31
24	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	30
25	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	5	45
26	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	40
27	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34
28	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	41
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	36
30	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	35
31	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	34
32	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	40
33	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	38
34	3	3	2	2	5	3	2	3	3	3	3	2	34
35	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	46

## Lampiran 4. Hasil Output SPSS Uji Validitas

### Variabel Motivasi Kerja (X)

		Correlations											
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.120	.292	.422 <sup>*</sup>	.036	.353 <sup>*</sup>	-.108	.342 <sup>*</sup>	.035	.123	.101	.480 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.492	.088	.012	.838	.037	.536	.044	.840	.481	.565	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item2	Pearson Correlation	.120	1	.264	.349 <sup>*</sup>	-.024	.221	.038	.392 <sup>*</sup>	.290	.201	.459 <sup>**</sup>	.554 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.492		.125	.040	.890	.202	.828	.020	.091	.247	.006	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item3	Pearson Correlation	.292	.264	1	.000	-.025	.072	.157	.218	.281	.029	-.049	.369 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.088	.125		1.000	.885	.681	.367	.208	.102	.869	.782	.029
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item4	Pearson Correlation	.422 <sup>*</sup>	.349 <sup>*</sup>	.000	1	-.092	.639 <sup>**</sup>	.091	.718 <sup>**</sup>	.152	.100	.080	.570 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.012	.040	1.000		.601	.000	.604	.000	.383	.567	.648	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item5	Pearson Correlation	.036	-.024	-.025	-.092	1	-.106	.492 <sup>**</sup>	-.116	-.147	.217	.071	.332
	Sig. (2-tailed)												
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

	Sig. (2-tailed)	.838	.890	.885	.601		.544	.003	.508	.401	.210	.683	.052
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item6	Pearson Correlation	.353*	.221	.072	.639**	-.106	1	-.026	.613**	.078	.068	-.023	.460**
	Sig. (2-tailed)	.037	.202	.681	.000	.544		.881	.000	.654	.699	.895	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item7	Pearson Correlation	-.108	.038	.157	.091	.492**	-.026	1	-.041	-.004	.332	-.018	.406*
	Sig. (2-tailed)	.536	.828	.367	.604	.003	.881		.813	.981	.051	.919	.015
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item8	Pearson Correlation	.342*	.392*	.218	.718**	-.116	.613**	-.041	1	.301	.136	.069	.591**
	Sig. (2-tailed)	.044	.020	.208	.000	.508	.000	.813		.079	.436	.695	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item9	Pearson Correlation	.035	.290	.281	.152	-.147	.078	-.004	.301	1	.467**	.317	.467**
	Sig. (2-tailed)	.840	.091	.102	.383	.401	.654	.981	.079		.005	.064	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item10	Pearson Correlation	.123	.201	.029	.100	.217	.068	.332	.136	.467**	1	.633**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.481	.247	.869	.567	.210	.699	.051	.436	.005		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Item11	Pearson Correlation	.101	.459**	-.049	.080	.071	-.023	-.018	.069	.317	.633**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.565	.006	.782	.648	.683	.895	.919	.695	.064	.000		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.480**	.554**	.369*	.570**	.332	.460**	.406*	.591**	.467**	.677**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.029	.000	.052	.005	.015	.000	.005	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

#### Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.298	.275	-.082	.130	.053	.591**	.436**	.475**	.460**	.121	.244	.575**
	Sig. (2-tailed)		.082	.110	.639	.455	.761	.000	.009	.004	.005	.488	.157	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item2	Pearson Correlation	.298	1	.292	.240	.011	-.039	.149	.170	.098	.329	-.068	.019	.361*
	Sig. (2-tailed)	.082		.088	.164	.951	.826	.392	.330	.574	.053	.698	.913	.033
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Item3	Pearson Correlation	.275	.292	1	.285	.073	.315	.406*	.268	.291	.191	.152	.364*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.110	.088		.097	.679	.066	.016	.120	.090	.271	.383	.032	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item4	Pearson Correlation	-.082	.240	.285	1	-.118	.398*	.179	.182	.080	.073	-.169	.381*	.438**
	Sig. (2-tailed)	.639	.164	.097		.500	.018	.303	.294	.649	.677	.333	.024	.008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item5	Pearson Correlation	.130	.011	.073	-.118	1	.229	.316	-.017	.062	.303	-.165	-.053	.291
	Sig. (2-tailed)	.455	.951	.679	.500		.187	.065	.923	.724	.077	.345	.761	.116
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item6	Pearson Correlation	.053	-.039	.315	.398*	.229	1	.434**	.050	.225	.181	.117	.323	.576**
	Sig. (2-tailed)	.761	.826	.066	.018	.187		.009	.777	.193	.297	.502	.059	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item7	Pearson Correlation	.591**	.149	.406*	.179	.316	.434**	1	.378*	.476**	.315	.216	.525**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.392	.016	.303	.065	.009		.025	.004	.065	.213	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item8	Pearson Correlation	.436**	.170	.268	.182	-.017	.050	.378*	1	.584**	.303	.053	.594**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.009	.330	.120	.294	.923	.777	.025		.000	.077	.763	.000	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item9	Pearson Correlation	.475**	.098	.291	.080	.062	.225	.476**	.584**	1	.477**	.345*	.363*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.004	.574	.090	.649	.724	.193	.004	.000		.004	.042	.032	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item10	Pearson Correlation	.460**	.329	.191	.073	.303	.181	.315	.303	.477**	1	.245	-.016	.577**
	Sig. (2-tailed)	.005	.053	.271	.677	.077	.297	.065	.077	.004		.156	.926	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item11	Pearson Correlation	.121	-.068	.152	-.169	-.165	.117	.216	.053	.345*	.245	1	.111	.303
	Sig. (2-tailed)	.488	.698	.383	.333	.345	.502	.213	.763	.042	.156		.524	.077
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item12	Pearson Correlation	.244	.019	.364*	.381*	-.053	.323	.525**	.594**	.363*	-.016	.111	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.157	.913	.032	.024	.761	.059	.001	.000	.032	.926	.524		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.575**	.361*	.610**	.438**	.271	.576**	.783**	.593**	.669**	.577**	.303	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000	.008	.116	.000	.000	.000	.000	.000	.077	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 5. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas

### Variabel Motivasi Kerja (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	11

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	12

## Lampiran 6. Hasil Output SPSS Uji Hipotesis

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.301	5.720		2.675	.012
	X	.641	.158	.578	4.067	.000

a. Dependent Variable: Y

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.314	3.68446

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	15.301	5.720	
	X	.641	.158	.578

## Lampiran 7. Dokumentasi Cek Turnitin

