

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
JELUTUNG KOTA JAMBI**



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

**OLEH**

**Nama : Krisdayanti  
NIM : 1800861201108  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2023**

## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

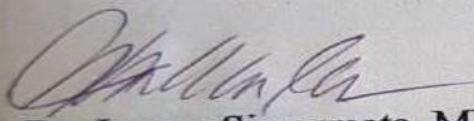
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Krisdayanti  
Nim : 1800861201108  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi

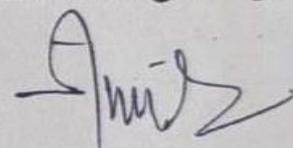
Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 08 April 2023

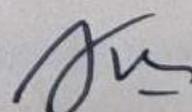
Pembimbing Skripsi I

  
Dr. Jonner Simarmata, MM

Pembimbing Skripsi II

  
Azizah, SE, MM

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Hana Tamara Putri, SE, MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

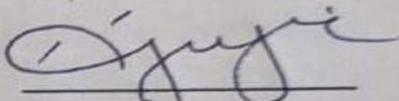
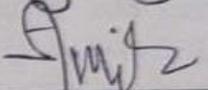
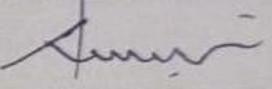
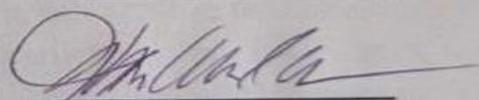
Hari : Senin

Tanggal : 27 Maret 2023

Jam : 08.00-10.00 Wib

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

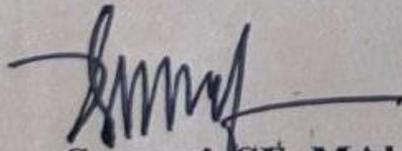
### PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. H. Saiyid Syekh, SE, MSi	Ketua	
Azizah, SE, MM	Sekretaris	
Hj. Reny Devita, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Jonner Simarmata, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

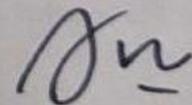
Universitas Batanghari



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

Ketua Program

Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Krisdayanti  
Nim : 1800861201108  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Jonner Simarmata, MM  
2. Azizah, SE, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 08 April 2023

Yang Membuat Pernyataan

  
Krisdayanti

## ABSTRAK

**(KRISDAYANTI / 1800861201108 / 2023 / PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN JELUTUNG KOTA JAMBI / PEMBIMBING I Dr. JONNER SIMARMATA, MM. / PEMBIMBING II AZIZAH, SE, MM.)**

Motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Dengan penyebaran kuesioner maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang responden. Analisis data menggunakan SPSS Ver 22 dan menggunakan model regresi linier sederhana dengan hasil hitung  $Y = a + b.X + e$ .

Kecamatan Jelutung Kota Jambi merupakan sebuah kecamatan yang berada di Kota Jambi, provinsi Jambi, Kecamatan Jelutung Kota Jambi dengan luas wilayah 7,94 Ha terdiri atas 7 Kelurahan yaitu : Kelurahan Cempaka Putih, Kelurahan Handil Jaya, Kelurahan Kebun Handil, Kelurahan Talang Jauh, Kelurahan Lebak Bandung, Kelurahan Payo Lebar dan Kelurahan Jelutung

Hasil persamaan regresi linier yaitu  $Y = 1,116 + 0,527X + e$ . Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $R^2 = 0,376$  (37,6%) yang berarti motivasi kerja (X) mampu menjelaskan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,547 dan t tabel sebesar 1,69236. Dari hasil perbandingan tersebut terlihat bahwa uji dengan perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  menjadi. Ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

Skor Motivasi Kerja (X) dengan nilai 144 Artinya Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi berkategori tinggi. Skor Kinerja (Y) dengan nilai 140 Artinya kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi tinggi. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,376 atau 37,6% sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari perhitungan diperoleh angka t hitung  $3,547 > 1,69236$  (t tabel) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**(KRISDAYANTI / 1800861201108 / 2023 / THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE JELUTUNG SUB-DISTRICT OFFICE, JAMBI CITY / SUPERVISOR I Dr. JONNER SIMARMATA, MM. / SUPERVISOR II AZIZAH, SE, MM.)**

Work motivation plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the work motivation and employee performance, and to find out and analyze the effect of work motivation on employee performance in Jelutung sub-district office, Jambi City.

The research method in this research is descriptive and quantitative method. By distributing questionnaires, the sample in this study was 35 respondents. Data analysis used SPSS Ver 22 and used a simple linear regression model with the results calculated  $Y = a + b.X + e$ .

Jelutung District, Jambi City is a sub-district located in Jambi City, Jambi province, Jelutung District, Jambi City with an area of 7.94 Ha consisting of 7 Villages, namely: Cempaka Putih Village, Handil Jaya Village, Kebun Handil Village, Talang Jauh Village, Village Lebak Bandung, Payo Lebar Village and Jelutung Village

The results of the linear regression equation are  $Y = 1.116 + 0.527X + e$ . The coefficient of determination is known from the value of  $R^2 = 0.376$  (37.6%) which means work motivation (X) is able to explain employee performance (Y) at the Jelutung District Office, Jambi City, which is equal to 37.6% and the remaining 62.4% is influenced by other variables. The t test obtained the value of t count of 3.547 and t table of 1.69236. From the results of these comparisons it can be seen that the test with a comparison of tcount  $3.547 > t$  table 1.69236 then  $H_0$  is accepted as  $H_1$  becomes Rejected. This means that work motivation affects employee performance in the Jelutung District Office, Jambi City.

Work Motivation Score (X) with a value of 144 means that Work Motivation at the Jelutung District Office, Jambi City, is in the high category. Performance score (Y) with a value of 140 means that the performance at the Jelutung District Office, Jambi City is high. The coefficient of determination ( $R^2$ ) = 0.376 or 37.6%, the remaining 62.4% is influenced by other variables not examined in this study. From the calculation, it is obtained that the t count is  $3.547 > 1.69236$  (t table) then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Thus there is a significant influence between work motivation on employee performance at the Jelutung District Office, Jambi City.

**Keyword : Work Motivation and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya tercinta Ngadino dan Ibu saya tercinta jumiasih dan saudara kandung saya tercinta Wahyu Darmawan yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A. selaku Pejabat Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Jonner Simarmata, MM dan Ibu Azizah, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu

dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM., selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak Camat Jelutung beserta Staf yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi sebagai objek penelitian.
7. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Terima kasih untuk teman-teman Muthiah Delilah, Putri Kurniawati, Desmalinda, Intan Nurul Hasanah, Wanda Pebriana, Rona Karunia, Vera Hana, Jayanti serta pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih senantiasa merangkul dan memberi motivasi super dikala depresi.
9. Spesial untuk pemilik NIM 1700861201065 yang telah berkontribusi banyak dalam hidup saya. Terimakasih sudah memberi dorongan dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih tetap berbenteng saya dari 2017 hingga saat ini dan semoga sampai maut memisahkan. Semoga kedepannya dapat saling memperbaiki apa-apa yang dirasa kurang dan menambahkan apa-apa yang dirasa diperlukan. I love you.
10. Last but not least. I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always trying being a giver and trying to more than i receive. I wanna thank me trying

do more right than wrong. I wanna thank me just being me at all times. I wanna thank me for stay alive.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, 06 April 2023



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</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>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1. Latar Belakang Penelitian.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	8
3. Rumusan Masalah.....	8
4. Tujuan Penelitian.....	9
5. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	10
2.1.1 Konsep Ekonomi .....	10
2.1.2 Konsep Manajemen .....	11
2.1.3 Fungsi Manajemen.....	13
2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.6 Konsep Motivasi Kerja.....	20
2.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22

2.1.8	Tujuan Motivasi Kerja .....	29
2.1.9	Dimensi Motivasi Kerja.....	30
2.1.10	Indikator Motivasi Kerja.....	30
2.1.11	Konsep Kinerja.....	31
2.1.12	Tujuan Kinerja.....	35
2.1.13	Dimensi Kinerja.....	35
2.1.14	Indikator Kinerja .....	39
2.1.15	Kerangka Pemikiran .....	43
2.1.16	Hipotesis Penelitian .....	44
2.2	Metode Penelitian.....	44
2.2.1	Jenis dan sumber data.....	46
2.2.2	Metode Pengumpulan Data .....	47
2.2.3	Populasi dan Sampel.....	48
2.2.4	Alat Analisis Data.....	48
2.2.4.1	Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	48
2.2.4.2	Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	49
2.2.4.3	Uji Hipotesis t.....	50
2.2.5	Operasional Variabel.....	51

**BAB III GAMBARAN UMUM KANTOR KECAMATAN JELUTUNG  
KOTA JAMBI**

3.1	Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi .....	53
3.2	Visi dan Misi Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi .....	54
3.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi .....	56
3.4	Ruang Lingkup Usaha .....	56

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	67
4.1.1	Karakteristik Responden.....	67
4.1.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
4.1.1.2	Responden Berdasarkan Umur .....	67

4.1.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
4.1.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
4.1.2	Deskripsi Data .....	69
4.1.2.1	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.....	69
4.1.2.2	Deskripsi Variabel Kinerja .....	73
4.1.3	Uji Prasyarat Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.....	77
4.1.3.1	Uji Validitas .....	78
4.1.3.2	Uji Reliabilitas .....	79
4.1.3.3	Uji Normalitas .....	80
4.1.3.4	Uji Heteroskedastisitas .....	80
4.1.3.5	Uji Linieritas .....	81
4.1.4	Uji Hipotesis (Analisis Verifikatif).....	82
4.1.4.1	Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	77
4.1.4.2	Koefisien Korelasi .....	78
4.1.4.3	Koefisien Determinasi .....	78
4.1.4.4	Uji Hipotesis .....	79
4.2	Analisis dan Pembahasan .....	79
4.2.1	Analisis Motivasi Kerja Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi .....	79
4.2.2	Analisis Kinerja Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi .....	80
4.2.3	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi .....	82
4.2.4	Pengujian Hipotesis.....	82

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	84
5.1	Saran.....	84

**DAFTAR PUSTAKA .....86**  
**LAMPIRAN.....88**



## DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2018-2022.	3
1.2.	Tunjangan Pegawai Berdasarkan Jabatan pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2018-2022 .....	5
1.3	Tingkat Kehadiran Pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2018-2022 .....	6
1.4	Program Kerja Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2018-2022.....	7
2.1.	Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner.....	45
2.2	Operasional Variabel .....	51
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	68
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Keterikatan.....	70
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Komitmen.....	70
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kepuasan .....	71
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Menyerahkan.....	72
4.9.	Rekap Jawaban Dimensi Motivasi Kerja.....	72
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kinerja Tugas.....	73
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kinerja Kontekstual .....	74
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kinerja Adaptif.....	75
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Perilaku Kerja yang Merugikan .	76
4.14	Rekap Jawaban Dimensi Kinerja.....	76
4.15	Uji Validitas.....	77
4.16	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	77
4.17	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	78
4.18	Hasil Uji Normalitas .....	78
4.19	Uji Linieritas .....	78
4.20	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	77
4.21	Uji Koefisien Korelasi .....	77
4.22	Uji Koefisien Determinasi .....	78
4.23	Uji t (Parsial).....	79
4.24	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Motivasi Kerja ...	80
4.25	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja.....	81

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran .....	44
3.1	Struktur Organisasi .....	56
4.1	Uji Normalitas .....	55
4.2	Uji Heteroskedastisitas .....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian.....	90
2.	Tabulasi Data .....	92
3.	Output SPSS .....	96



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas (Hasibuan, 2017:12).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk utama suatu organisasi yang menjadi faktor sentral dalam segala aktivitas organisasi. Keberadaan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena memiliki kemampuan seperti perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam pencapaian tujuan (Hasibuan, 2019:10).

Dewasa ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja, mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat dapat memacu instansi atau pelayanan publik untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk

menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja sebagai langkah untuk mencapai tujuan kerja para karyawan. Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kualitas pelayanan publik. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi terpenuhi, karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Motivasi juga tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi para pegawai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yang terdapat pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yaitu dimana setiap pegawai yang menduduki jabatan tertinggi maka tunjangan bagi pegawai tersebut juga tinggi



sesuai dengan peraturan pemerintah. Sehingga dengan adanya motivasi kerja ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Provinsi Jambi menjadi lebih efektif dan efisien.

Adapun jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2018-2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi**  
**Tahun 2018 – 2022**

Tahun	Pegawai Tetap (Orang)	Honorer (Orang)	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2018	26	5	31	-
2019	27	6	33	6,45
2020	27	3	30	(9,09)
2021	28	7	35	16,66
2022	28	7	35	-

Sumber data: Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2023

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami fluktuasi, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2018 jumlah pegawai berjumlah 31, kemudian tahun 2019 meningkat menjadi 33 pegawai dengan persentase perkembangan 3,33%, kemudian 2020 menurun menjadi 30 pegawai karena adanya pandemi covid 19 dengan persentase perkembangan (9,09%), kemudian tahun 2021 meningkat kembali menjadi 35 pegawai dengan persentase perkembangan 16,66%, dan pada tahun 2022 tidak adanya peningkatan jumlah pegawai masih dengan jumlah 35 pegawai.

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh karyawan. Berikut ini, ada beberapa alasan mengenai pentingnya motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan di perusahaan, yaitu:

1. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka.
2. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal.
3. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.
4. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Oleh karena, itu suatu instansi hendaklah menyadari akan kebutuhan para pegawainya. Instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada pegawai yang telah memberikan kemajuan. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni tunjangan. Tunjangan merupakan salah satu faktor penting/rangsangan untuk menggerakkan para pegawai agar lebih efektif. Hal ini juga pemberian tunjangan pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah gaji dasar.

Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi besar/kecilnya tunjangan diberikan kepada pegawai berdasarkan jabatan yang diduduki, kontrak kerja sesuai dengan kemampuan melaksanakan tugas dan capaian tugas yang berdasarkan atas kuantitas, kualitas, waktu dan biaya yang dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat kehadiran yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan

Orientasi, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerja Sama. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi, adapun Tunjangan pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2018-2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tunjangan Pegawai Berdasarkan Jabatan pada Kantor**  
**Kecamatan Jelutung Kota Jambi**  
**Tahun 2018 – 2022**

No	Tahun 2018 – Tahun 2022	Besar Tunjangan (Rp)
	Nama Tunjangan	
1.	Tunjangan Camat pada Kota/ Kabupaten	39.960.000
2.	Tunjangan Wakil Camat pada Kota/ Kabupaten	39.510.000
3.	Tunjangan Sekretaris Kecamatan pada Kota/Kabupaten	39.510.000
4.	Tunjangan Kepala Seksi pada Kecamatan Kota/Kabupaten	26.190.000
5.	Tunjangan Kepala Subbagian pada Kecamatan Kota/Kabupaten	25.740.000
6.	Tunjangan Staff Kecamatan Kota/Kabupaten	10.545.000

*Sumber data: Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2023*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tunjangan pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dari tahun 2018-2022 masih dengan tunjangan yang sama yaitu, tunjangan makan, tunjangan jabatan, perjalanan dinas, tunjangan kinerja (tukin) daerah, dan tunjangan daerah lain. Nominal tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono 1999 (dalam Hasibuan, 2017:162) , motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

1. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik.

Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak macam insentif seperti gaji, bonus, dan jaminan sosial.

2. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar secara resmi, tanda jasa, pujian, piagam penghargaan, kenaikan pangkat, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Adapun tingkat kehadiran/absensi Pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Kehadiran Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung**  
**Kota Jambi Tahun 2018 – 2022**

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Absensi Kerja (Hari)	Total Hari Kerja (Hari)	Rata-rata Kehadiran Pertahun (%)
1.	2018	31	210	228	92
2.	2019	33	212	220	96
3.	2020	30	201	220	91
4.	2021	35	207	225	92
5.	2022	35	208	220	95
	<b>Rata-rata</b>		208	227	93

*Sumber data: Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi mengalami fluktuasi, dimana rata-rata kehadiran pegawai perlima tahun yaitu sebesar 93%. Kehadiran pegawai terendah berada pada tahun 2020 yaitu sebesar 91%. Menurut Sedarmayanti (2014:66) motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pada riset awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Jelutung Provinsi Jambi belum maksimal dan masih kurangnya motivasi, hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu, kurangnya perhatian atasan yang diberikan kepada bawahan, sebagian karyawan masih melakukan kesalahan kerja, kurang kerja sama sesama rekan kerja, rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Berikut ini adalah program kerja pada kantor Kecamatan Jelutung Provinsi Jambi Tahun 2018-2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Program Kerja Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi**  
**Tahun 2018 – 2022**

No	Program Kerja	Target Realisasi Sasaran Hasil Program Kerja (%)														
		2018			2019			2020			2021			2022		
		T (Kali)	R (Kali)	%	T (Kali)	R (Kali)	%	T (Kali)	R (Kali)	%	T (Kali)	R (Kali)	%	T (Kali)	R (Kali)	%
1.	Mewujudkan pelayanan public yang efektif dan akuntable (Situ, Siup, Dokumen Izin, NPWP dll.)	1000	781	78,1	1000	838	83,8	1000	836	83,6	1000	679	67,9	1000	827	82,7
2.	Mewujudkan pemberdayaan masyarakat	50	28	56	50	24	48	50	30	60	50	36	72	50	42	84
3.	Menghasilkan peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100	48	48	100	62	62	100	78	78	100	88	88	100	92	92
4.	Mewujudkan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	50	38	76	50	32	64	50	36	72	50	41	82	50	48	96
5.	Mewujudkan peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	50	28	56	50	35	70	50	38	76	50	45	90	50	50	100

Sumber data: Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, program kerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Provinsi Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Dimana

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dalam menyusun skripsi ini penulis memutuskan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti antara lain:

1. Tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi mengalami fluktuasi, dimana rata-rata kehadiran pertahun pegawai terendah berada pada tahun 2020 yaitu sebesar 91%.
2. Program kerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan dikarenakan kurangnya disiplin karyawan dsb.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan motivasi kerja pegawai demi menunjang kinerja yang baik.
2. Bagi Kecamatan Jelutung Kota Jambi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan menjadi masukan bagi pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain itu juga diharapkan dapat menumbuhkan wawasan baru dalam mempertimbangkan aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Menurut Alwi, dkk (2013:312) tinjauan pustaka adalah sebuah kegiatan yang meliputi mencari, membaca dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada sebelumnya diatas rencana penelitian. Dalam hal ini serupa bahwa tinjauan pustaka ialah fungsi hipotesis dalam penelitian.

##### 2.1.1 Konsep Ekonomi

Kata “ekonomi” berasal dari bahasa Yunani kata yaitu *oikos* (*oikos*) yang berarti keluarga (rumah tangga), dan *nomos* (*nomos*) berarti peraturan, aturan atau hukum. Secara umum, kata ekonomi diartikan sebagai aturan rumah tangga atau manajemen rumah tangga atau negara. Istilah atau kata ekonomi pertama kali diperkenalkan oleh *Xenophone* (427 SM), istilah tersebut dia kemukakan dalam karyanya yang berjudul *Oikonomikus* (Nazir, 2010:14).

Menurut Samuelson (Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat. Menurut Mankiw (Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi

tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Sehingga dari berbagai pengertian atau definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat mampu mengelola sumber daya yang terbatas tapi mampu menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa yang berguna kepada masyarakat itu sendiri. Menurut Penson (dalam Mangkunegara, 2013:7) ekonomi yaitu sebuah ilmu yang mempelajari mengenai sebuah kesejahteraan material pada setiap diri manusia. Kesejahteraan material ini dapat berupa barang atau jasa.

Sedangkan menurut Rosyidi (dalam Hasibuan, 2014:2) ekonomi adalah cabang ilmu pengetahuan yang sungguh-sungguh memberikan pengetahuan. Menurut Kertajaya (dalam Ismail, 2012:5) ekonomi adalah ilmu untuk menentukan sebuah keputusan yang efektif. Keputusan ini diambil guna mengelola sumber daya yang ada. Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ekonomi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari cara manusia memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia dengan memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara efektif dan efisien.

### **2.1.2 Konsep Manajemen**

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2017;2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian

untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).



Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

### 2.1.3 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daftar, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui



bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (dalam Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk



mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

- d. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan.

Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).



#### **2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bohlarander dan Snell, (dalam Hasibuan 2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Desseler (dalam Hasibuan 2015:3),

manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2010:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa :  
“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia



sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.



### **2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan

2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intergrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.



## 5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.



## 8. Pengintergrasian

Pengintergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

### 2.1.6 Konsep Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2013:43) Motivasi kerja menunjukkan jika karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi perusahaan, seorang karyawan jika sudah memenuhi kebutuhan hirarki maslow dari kebutuhan fisiologis, seperti membangun rumah tangganya dengan hasil gaji yang dicapai, merasa aman dan nyaman dengan perusahaan, hingga kebutuhan dirinya sudah terpenuhi maka apabila tingkat motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan karyawan tinggi, sebaliknya apabila tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka tingkat kepuasan karyawan menurun. Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan



individual tertentu. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Moorhead dan Griffin (2013:270), motivasi kerja adalah hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif.

Menurut Sedarmayanti (2014:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Uno (2008:1) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Sedangkan Wibowo (2013:110) motivasi adalah kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan yang bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu

jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gitosudarmo (2011:111)

### 2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sunyoto (2013:13) menyebutkan ada tujuh faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain sebagai berikut :

#### 1. Promosi

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

#### 2. Prestasi kerja

Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi.

#### 3. Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

#### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.



## 5. Tanggung jawab

Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjadi dengan baik.

## 6. Pengakuan

Pengakuan merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula.

## 7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Memotivasi pegawai sangat sulit, diantaranya menurut Hasibuan (2011:141) dikarenakan oleh hal-hal berikut ini :

1. Apakah yang mendorong seseorang bergairah bekerja ?
2. Mengapa ada orang yang bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sedangkan orang lain walaupun dia mampu, cakap dan terampil tetapi prestasi kerjanya rendah saja?
3. Alat motivasi apa yang harus diberikan supaya pegawai bersedia bekerja keras ?

Memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan menstimulasi pegawai melalui kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan. Menurut Triton (2009:162) klasifikasi kebutuhan manusia sebagai berikut :



1. **Kebutuhan eksistensi**

Kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan-tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan dan lain-lain).

2. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan hubungan pertemanan dengan orang lain.

3. **Kebutuhan pencapaian**

Kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan

4. **Kebutuhan pertumbuhan**

Kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapabilitas untuk melakukan sesuatu.

5. **Kebutuhan pengakuan**

Kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai seseorang.

6. **Kebutuhan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain**

Kebutuhan untuk dapat mengontrol dan mempengaruhi orang lain

Menurut Clelland yang dikutip dari Handoko (2005:261) ada 3 karakteristik kebutuhan penting yang memotivasi seseorang untuk berprestasi yaitu :

1. **Kebutuhan berprestasi**

Tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia menunjukkan tujuan yang wajar dengan mempertimbangkan resiko-resikonya, orang tersebut ingin mendapatkan umpan balik atas



perbuatan-perbuatannya dan orang tersebut berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

2. Kebutuhan berafiliasi

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana ia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia melaksanakan tugas-tugasnya lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerjasama.

3. Kebutuhan kekuasaan

kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, orang tersebut peka terhadap struktur pengaruh antara pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi di aktif menjalankan "policy-policy".



Selanjutnya Sedarmayanti (2010:67) menjelaskan bahwa Clelland menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (*Challenging*) dan bersaing (*competitive*).

Kebutuhan yang membuat seseorang termotivasi dijelaskan oleh Hasibuan (2010:163) berdasarkan teori motivasi George antara lain:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi

3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

Selanjutnya menurut Hazberg yang dikutip dari Sedarmayanti (2010:68) menyebutkan ada 6 faktor motivasi yaitu :

1. Prestasi

Motivasi pegawai dalam bekerja adalah selalu berusaha untuk terus meningkatkan prestasi dan memiliki tekad untuk mencapai prestasi yang terbaik

2. Pengakuan

Pengakuan yang diharapkan pegawai dalam bekerja erat kaitannya dengan mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan.

3. Kemauan kenaikan pangkat

Melaksanakan pekerjaan karena keinginan untuk mencapai karir yang lebih baik serta menunjukkan seberapa besar tekad untuk mewujudkannya.

4. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sendiri sesuai dengan keinginan dan harapannya serta sifat pekerjaan yang menantang.



5. Kemungkinan untuk tumbuh

Motivasi seseorang untuk mengerjakan pekerjaan erat kaitannya dengan keinginan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut serta tingkat komitmen untuk melaksanakan.

Sementara Sutrisno (2011:116) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang :

1. Faktor intern

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

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal sebagai berikut :



- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern tersebut antara lain :

### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan.

### b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

### c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai.

### d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir.



e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

### 2.1.8 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Wibowo (2013:110), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan Menurut Moenir (2006:135) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan
2. Mempertahankan loyalitas
3. Efisien

4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Menciptakan suatu hubungan yang harmonis

### 2.1.9 Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut Newstroom 1989 dalam Wibowo (2013:110) antara lain:

1. *Engagement* (Keterikatan)

*Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.

2. *Commitment* (Komitmen)

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikut dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja

4. *Turn Over* (Menyerahkan)

Turn over Kehilangan pekerja yang dihargai.



### 2.1.10 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Newstroom 1989 dalam Wibowo (2013:110) antara lain:

1. *Engagement* (Keterikatan)

*Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.

## 2. *Commitment* (Komitmen)

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikut dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

## 3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

## 4. *Turn Over* (Menyerahkan)

*Turn over* Kehilangan pekerja yang dihargai.

### 2.1.11 Konsep Kinerja

Menurut Stolovitch and Keeps (1992:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:51), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donnelly, dkk (1994:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.



Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.



Kinerja merupakan suatu aktivitas dalam penyelesaian tugas dengan mempunyai penerapan dengan pengetahuan dan kemampuan sendiri yang dinyatakan oleh John Shields et al., (2016:40) bahwasanya untuk melihat ukuran sebuah kinerja dapat dilihat dari segi perilaku setiap pegawai yang mengarah kepada produktivitas dengan melihat kualitas kerja, ketergantungan dalam kerja, kontribusi yang diberikan.

Disisi lain kinerja yang paling berdampak Terhadap *reward* atau sebuah hadiah agar kinerja tersebut bisa dicapai dengan maksimal sebagai kebutuhan organisasi, hal ini sudah menjadi hal yang wajar sebab kinerja akan berdampak langsung terhadap kepuasan pelanggan.

Kinerja pegawai juga dikategorikan baik bahwa kinerja yang meningkat memiliki dampak positif pada kepuasan, sehingga berfokus pada peningkatan kinerja individu dapat menjadi kunci untuk meningkatkan dan mempertahankan pelanggan. Misalnya, dengan meningkatkan produktifitas dalam pelatihan layanan pelanggan organisasi sehingga mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan kepuasan hingga bisa dikatakan pegawai yang bahagia melayani pelanggannya adalah sebuah kejadian yang diinginkan dan cenderung mengarah pada kinerja organisasi yang lebih baik yang disimpulkan oleh Greene, (2015:106) dalam artikelnya



Kemudian kinerja ditingkatkan definisinya yang telah disepakati oleh (Robinson & Robinson, 1995; Dean & Ripley, 1997) sebagai upaya peningkatan kerja dan produktifitas individu serta efektivitas kerja yang umumnya keberadaannya dalam suatu organisasi atau kelompok yang cangkupannya lingkungan yang besar.

Definisi tentang kinerja dan beberapa penelitian yang dikembangkan oleh Koopmans et al., (2014:45) menambahkan definisi kinerja perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi yaitu pertama kinerja harus dijelaskan dalam perilaku dibanding hasil, kedua kinerja hanya

berisikan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan ketiga kinerja adalah multidimensi.

Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Muhammad Zainur (2010:41) mendefinisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.



Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

### 2.1.12 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

### 2.1.13 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Menurut Koopsman 2014 (dalam Nurnaeni 2017:475) terdapat 4 dimensi pada pengukuran kinerja individu yaitu :

1. Kinerja Tugas

Kinerja tugas sebagai upaya menunjukkan diri sebagai upaya menjalankan tugas sebagai profesinya ataupun di luar dari profesinya.



Kinerja tugas bisa tentang keahlian dalam melakukan kegiatan, dengan demikian, variabilitas lintas pegawai pada kinerja tugas secara logis disebabkan oleh perbedaan dalam tugas yang dilakukan serta pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu.

## 2. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai perilaku yang membentuk "konteks organisasi, sosial, dan psikologis yang berfungsi sebagai kinerja nyata untuk melaksanakan suatu kegiatan dan proses kinerja dalam melaksanakan tugas. Kinerja kontekstual telah muncul sebagai aspek penting dari kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi kerja tidak lagi dianggap hanya terdiri dari kinerja pada tugas. Sebaliknya, dengan kinerja kontekstual yang semakin kompetitif, secara individual diharapkan untuk melampaui persyaratan yang tercantum dalam tuntutan kerja secara menyeluruh. Kinerja kontekstual yang didefinisikan sebagai kegiatan yang berkontribusi pada inti sosial dan psikologis organisasi. Kinerja kontekstual mencakup sebagai pengelompokan bertingkat (Taksonomi).



Adapun taksonomi yang dimaksud sebagai berikut :

1. Bertahan dengan antusiasme dan usaha ekstra yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas tugas sendiri dengan sukses
2. Bersedia meluangkan waktu untuk melaksanakan aktivitas tugas yang tidak secara formal merupakan bagian dari pekerjaan sendiri
3. Membantu dan bekerja sama dengan orang lain
4. Mengikuti aturan sesuai prosedur organisasi

5. Mendukung dan melaksanakan tujuan organisasi, mendukung, dan membeli
6. Fasilitasi antar satu dengan yang lainnya secara pribadi
7. Dedikasi dalam pekerjaan

Kemudian Motowidlo & Van Scotter, (1994:475) untuk menyesuaikan kinerja kontekstual dalam pengawasan terhadap pegawainya yaitu :

1. Bersedia meluangkan waktunya untuk melakukan lebih dari pekerjaan yang diperlukan untuk membantu orang lain atau berkontribusi pada efektivitas organisasi
2. Berinisiatif menangani tugas pekerjaan yang sulit dengan semangat yang tinggi
3. Menjadi Volunter sebagai kinerja tambahan.

Bergman, Donovan, & Draggow, (2008:21) menegaskan untuk memilih pegawai yang akan terlibat dalam kinerja kontekstual, pimpinan mengidentifikasi ciri-ciri calon pegawai yang memprediksi kinerja kontekstual. Para peneliti sebelumnya percaya bahwa ada sifat dan kemampuan yang berbeda yang memprediksi tugas dan kinerja kontekstual. Dengan berkembangnya kinerja kontekstual, banyak peneliti salah satunya mengidentifikasi bagian mendasar dari kriteria kinerja pegawai, maka kinerja kontekstual harus dipertimbangkan dalam semua aspek proses kerja, ini termasuk seleksi, penilaian kinerja, dan penghargaan.

### 3. Kinerja Adaptif

Kinerja adaptif (*adaptive performance*) adalah kinerja yang dihasilkan dari adanya pekerjaan yang memerlukan improvisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, seringkali diperlukan penyelesaian pekerjaan secara kreatif. Oleh karena itu, dibutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan adaptif dalam perubahan lingkungan kerja. Konstruksi kinerja adaptif terdiri dari 8 item, sebagai berikut.

1. Penanganan masalah emergensi dan situasi krisis.
2. Mampu mengatasi tekanan pekerjaan.
3. Memecahkan permasalahan secara kreatif.
4. Mampu mengatasi situasi pekerjaan yang tidak pasti dan tidak terprediksi.
5. Mau belajar pekerjaan, teknologi dan prosedur baru.
6. Adaptibilitas interpersonal.
7. Adaptibilitas kultur.
8. Adaptibilitas fisik.



#### 4. *Counterproductive work behavior* (Perilaku Kerja yang Merugikan)

Perilaku kerja yang merugikan terdiri dari tindakan yang disengaja oleh karyawan yang membahayakan organisasi atau pemegang saham. Perilaku karyawan yang bertujuan untuk menyakiti organisasi mereka atau anggota organisasi, seperti pencurian, sabotase, agresi, interpersonal, cara kerja yang lambat, membuang-

buang waktu dan menyebarkan rumor atau gosip. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *counterproductive work behavior* merupakan tindakan yang disengaja yang bertujuan untuk menyakiti organisasi mereka atau anggota organisasi.

### 2.1.14 Indikator Kinerja

Menurut Soentag, et.al 2008 (dalam Budiasa 2021:13) terdapat 3 indikator variabel kinerja pekerjaan (job performance) yaitu kinerja tugas (task performance), kinerja kontekstual (contextual performance), dan kinerja adaptif (adaptive performance).

Kinerja tugas (task performance) merupakan kinerja yang berkaitan dengan kontribusi personal pada kinerja organisasional berdasarkan tindakan yang menjadi bagian dari sistem penghargaan (reward) formal dan memerlukan deskripsi pekerjaan yang spesifik.

Kinerja tugas dapat dijelaskan sebagai konstruk multidimensional ada 5 konstruk kinerja tugas, yaitu.

1. Kemampuan mengerjakan pekerjaan spesifik
2. Kemampuan mengerjakan pekerjaan non spesifik
3. Kemampuan dalam komunikasi tertulis maupun percakapan
4. Kemampuan supervisi
5. Kemampuan manajemen/administrasi

Kinerja kontekstual (contextual performance) merupakan ukuran kinerja yang tidak secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi tetapi

memberikan dukungan kepada lingkungan organisasi, social dan psikologis. Kinerja kontekstual berbeda dari kinerja tugas, dimana kinerja konstektual merupakan aktivitas yang bukan secara formal menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan/tugas. Kinerja kontekstual tidak secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi, namun melalui kinerja tugas. Konstruk kinerja kontekstual terdiri dari.

1. Aktivitas suka rela pada pekerjaan formal.
2. Entusias dan semangat ketika dibutuhkan mengerjakan tugas penting.
3. Membantu rekan lainnya.
4. Patuh pada aturan berlaku dan prosedurnya meski tidak sesuai dengan kepribadian.
5. Sangat membela tujuan organisasi.

Kinerja kontekstual juga dapat tersusun dari konstruk Organizational Citizenship Behavioral (OCB), yaitu perilaku suka rela yang tidak selalu menuntut penghargaan dari sistem formal. OCB tersusun atas konstruk sebagai berikut.

1. Altruisme (kemauan dalam saling membantu rekan kerja).
2. Kesungguhan diri.
3. Civic virtue (bersedia terlibat dalam setiap kegiatan organisasi).
4. Kesopanan (bersedia berkonsultasi dengan rekan sebelum mengambil tindakan).
5. Sportmanship (tidak mengeluh terkait dengan adanya persaingan).

Kinerja adaptif (adaptive performance) adalah kinerja yang dihasilkan dari adanya pekerjaan yang memerlukan improvisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, seringkali diperlukan penyelesaian pekerjaan secara kreatif. Oleh karena itu, dibutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan adaptif dalam perubahan lingkungan kerja. Konstruk kinerja adaptif terdiri dari 8 item, sebagai berikut.

1. Penanganan masalah emergensi dan situasi krisis.
2. Mampu mengatasi tekanan pekerjaan.
3. Memecahkan permasalahan secara kreatif.
4. Mampu mengatasi situasi pekerjaan yang tidak pasti dan tidak terprediksi.
5. Mau belajar pekerjaan, teknologi dan prosedur baru.
6. Adaptibilitas interpersonal.
7. Adaptibilitas kultur.
8. Adaptibilitas fisik.



Indikator kinerja menurut Blickle et al. (2008:87) ada tiga, diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.
2. Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menengani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

3. Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Surdamayanti (2016:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.



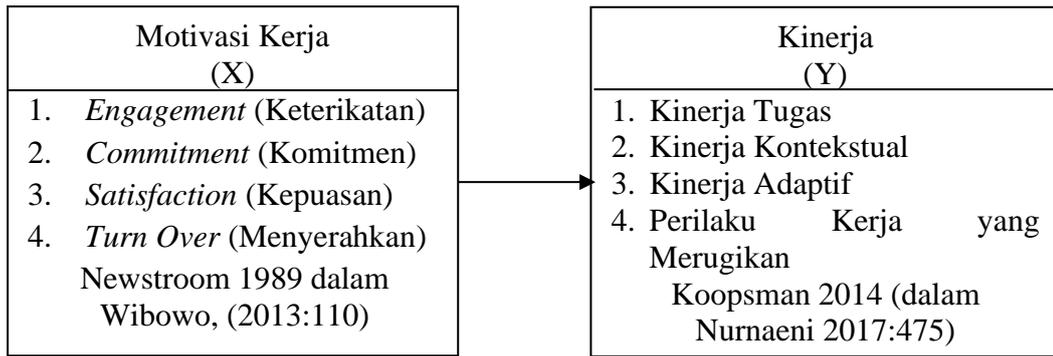
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya.

#### **2.1.15 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Provinsi Jambi” Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :





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

**2.1.16 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tinggi.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

**2.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut

Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Untuk menghitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225)

**Tabel 2.1**  
**Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner**

Sangat Tinggi	ST	Skor 5
Tinggi	T	Skor 4
Sedang	S	Skor 3
Rendah	R	Skor 2
Sangat rendah	SR	Skor 1

### 1. Rentang Skala

Untuk menghitung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225) sebagai berikut :

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sample

Skor terendah = 1 x 35

$$= 35$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 35$$

$$= 175$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana : n = Jumlah sample

m = Nilai skor tinggi

$$\text{RS} = \frac{35(5-1)}{5}$$

$$= 28$$

Sehingga interval kelasnya adalah

$$35 - 62 = \text{Sangat Rendah}$$

$$63 - 90 = \text{Rendah}$$

$$91 - 118 = \text{Sedang}$$

$$119 - 146 = \text{Tinggi}$$

$$147 - 175 = \text{Sangat Tinggi}$$

### 2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan tinjauan pustaka dan latar belakang yang dilakukan untuk memperoleh data data dan informasi menggunakan dua metode yaitu sebagai berikut :

### 1. Data primer

Menurut Sekaran (2011:76) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi mengenai faktor pendukung kinerja pegawai.

### 2. Data sekunder

Menurut Sekaran (2011:76) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan (*library research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.
2. Angket (Kursioner)

### 2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

## 1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi. Serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

### 2.2.3 Populasi dan Sample

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi tahun 2022 sebanyak 35 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

### 2.2.4 Alat Analisis Data

#### 2.2.4.1 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi tahun 2018 – 2022 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program

SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

X = Motivasi Kerja

e = *Error*

#### 2.2.4.2 Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui korelasi antara penelitian dengan kinerja karyawan, maka korelasi dilambangkan dengan r = koefisien korelasi jika nilai r tidak lebih dari harga ( $\leq 1$ ) apabila r = -1 artinya korelasinya sempurna positif. Selanjutnya akan dikonsultasikan dengan *table* interpretasi nilai r Supardi (2013:229)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,100	Sangat Kuat

Menurut Supardi (2013:220) Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R<sup>2</sup> ini adalah sebuah besaran

yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai  $R^2$  adalah 100% dan minimal nilai 0, jika  $R^2$  kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

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

Dimana  $R^2$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korelasi

### 2.2.4.3 Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel motivasi kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan kinerja pegawai (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

#### 1. Rancangan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja pegawai (Y)

$H_1$  : Ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja pegawai (Y)

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut :  $\alpha = 5\%$  dan Degree Of Freedom (DF) = (n - k - 1) atau 35 - 1 - 1 = 33 dan t tabel = 0,3081

#### 3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2.2.5 Operasional Variabel

Operasional Variabel berisi tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan suatu pengukuran serta skala pengukurannya (Umar 2014:168). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

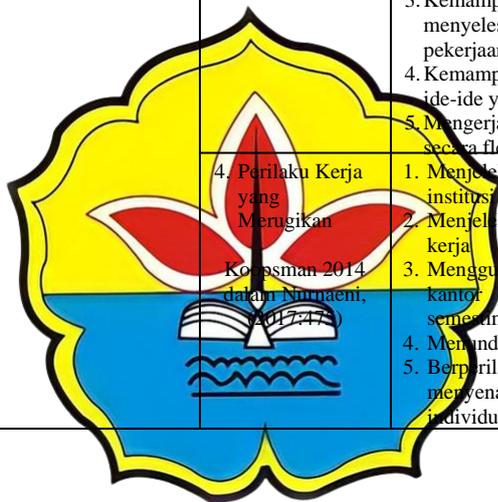
Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :



**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan  Newstroom 1989 dalam Wibowo (2013:110) .	1. <i>Engagement</i> (Keterikatan)	1. Tingkat antusiasme dalam melakukan pekerjaan 2. Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	Ordinal
		2. <i>Commitment</i> (Komitmen)	1. Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja 2. Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap kantor tempat bekerja	Ordinal
		3. <i>Satisfaction</i> (Kepuasan)	1. Gaji dan tunjangan yang diberikan kantor sesuai dengan harapan pegawai 2. Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan pegawai selama ini	Ordinal
		4. <i>Turn Over</i> (Menyerahkan) Newstroom 1989 dalam Wibowo (2013:110) .	1. Keinginan bertahan 2. Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi yaitu pertama kinerja harus dijelaskan dalam perilaku	1. Kinerja Tugas	1. Kemampuan mengerjakan pekerjaan spesifik 2. Kemampuan mengerjakan pekerjaan non spesifik	

<p>dibanding hasil, kedua kinerja hanya berisikan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan ketiga kinerja adalah multidimensi.</p> <p>Koopsman 2014 dalam Nurnaeni, (2017:475)</p>		<p>3. Kemampuan dalam komunikasi tertulis atau lisan</p> <p>4. Kemampuan supervisi</p> <p>5. Kemampuan manajemen/administrasi</p>	Ordinal
	2. Kinerja Kontekstual	<p>1. Keinginan membantu rekan kerja</p> <p>2. Keinginan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan diluar tupoksi</p> <p>3. Keinginan menjaga nama baik institusi</p> <p>4. Patuh pada aturan berlaku dan prosedurnya mesti tidak sesuai dengan kepribadian</p> <p>5. Sangat membela tujuan organisasi</p>	Ordinal
	3. Kinerja Adaptif	<p>1. Kemampuan beradaptasi dengan situasi baru</p> <p>2. Kemauan mempelajari hal-hal baru</p> <p>3. Kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan secara kreatif</p> <p>4. Kemampuan mengkritik ide-ide yang inovatif</p> <p>5. Mengerjakan pekerjaan secara fleksibel</p>	Ordinal
	4. Perilaku Kerja yang Merugikan	<p>1. Menjelak-jelekkkan institusi</p> <p>2. Menjelak-jelekkkan rekan kerja</p> <p>3. Menggunakan inventaris kantor dengan tidak semestinya</p> <p>4. Menunda-nunda pekerjaan</p> <p>5. Berprilaku tidak menyenangkan pada individu</p>	Ordinal



**BAB III**  
**GAMBARAN UMUM KANTOR KECAMATAN JELUTUNG**  
**KOTA JAMBI**

**3.1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi**

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya).

Kecamatan Jelutung Kota Jambi merupakan sebuah kecamatan yang berada di Kota Jambi, provinsi Jambi, Indonesia. Kecamatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketenteraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kecamatan yang berada di wilayah kerja Kabupaten atau Kota. Kecamatan Jelutung Kota Jambi dengan luas wilayah 7,94 Ha terdiri atas 7 Kelurahan yaitu :



1. Kelurahan Cempaka Putih
2. Kelurahan Handil Jaya
3. Kelurahan Kebun Handil
4. Kelurahan Talang Jauh
5. Kelurahan Lebak Bandung
6. Kelurahan Payo Lebar
7. Kelurahan Jelutung

Data dari Kementerian Dalam Negeri dalam catatan kependudukan, jumlah penduduk kecamatan ini hingga akhir tahun 2022 sebanyak 61.509 jiwa dengan kepadatan 7.947 jiwa/km<sup>2</sup>.

Penduduk kota Jambi memiliki keberagaman khususnya suku dan agama. Suku Jambi adalah penduduk asli dan mayoritas di Jambi dan tersebar di semua wilayah kecamatan. Komunitas etnis Tionghoa cukup banyak di kecamatan ini. Ada juga suku lainnya seperti suku Jawa, Minangkabau, Batak, Bugis, Banjar, dan lainnya.

Sementara dalam keagamaan, mayoritas di kecamatan Jelutung ini memeluk agama Islam. Adapun persentasi penduduk menurut agama yang dianut di kecamatan ini adalah Islam sebanyak 82,23%, kemudian Buddha sebanyak 11,28%. Kekristenan sebanyak 6,07% dengan rincian Protestan 4,66% dan Katolik 1,41%. Sebagian lagi beragama Konghucu 0,40% dan Hindu sebanyak 0,02%.



### **3.2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi**

#### **3.2.1 Visi Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi**

##### **Visi**

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Kecamatan Jelutung Kota Jambi. Visi tersebut mengandung makna bahwa Kota Jambi dengan potensi, keragaman dan kompleksitas masalah yang tinggi, harus mampu dibangun dan dirumuskan dengan memperhatikan visi Kepala Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota

Jambi Tahun 2018 - 2022 yaitu ***“Terwujudnya Jambi Kota pusat Perdagangan dan Jasa, yang berakhlak dan berbudaya”*** Berdasarkan pada visi Kota Jambi diatas, visi Kecamatan Jelutung Kota Jambi ditetapkan sebagai berikut :

***“ Terwujudnya Pelayanan Yang Efektif Dan Efesien Dengan Menggali Potensi Yang Ada Sebagai Kawasan Perdagangan Dan Jasa Yang Berwawasan Lingkungan ”***

Visi tersebut mengandung maksud bahwa Kecamatan Jelutung Kota Jambi mengandung makna adanya tujuan untuk mewujudkan Kecamatan Jelutung agar berkembang secara berkelanjutan dan mendukung visi kota jambi.

### **3.2.2 Misi Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi**

#### **M i s i**

Untuk mewujudkan visi tersebut telah dirumuskan dalam 5 misi sebagai berikut

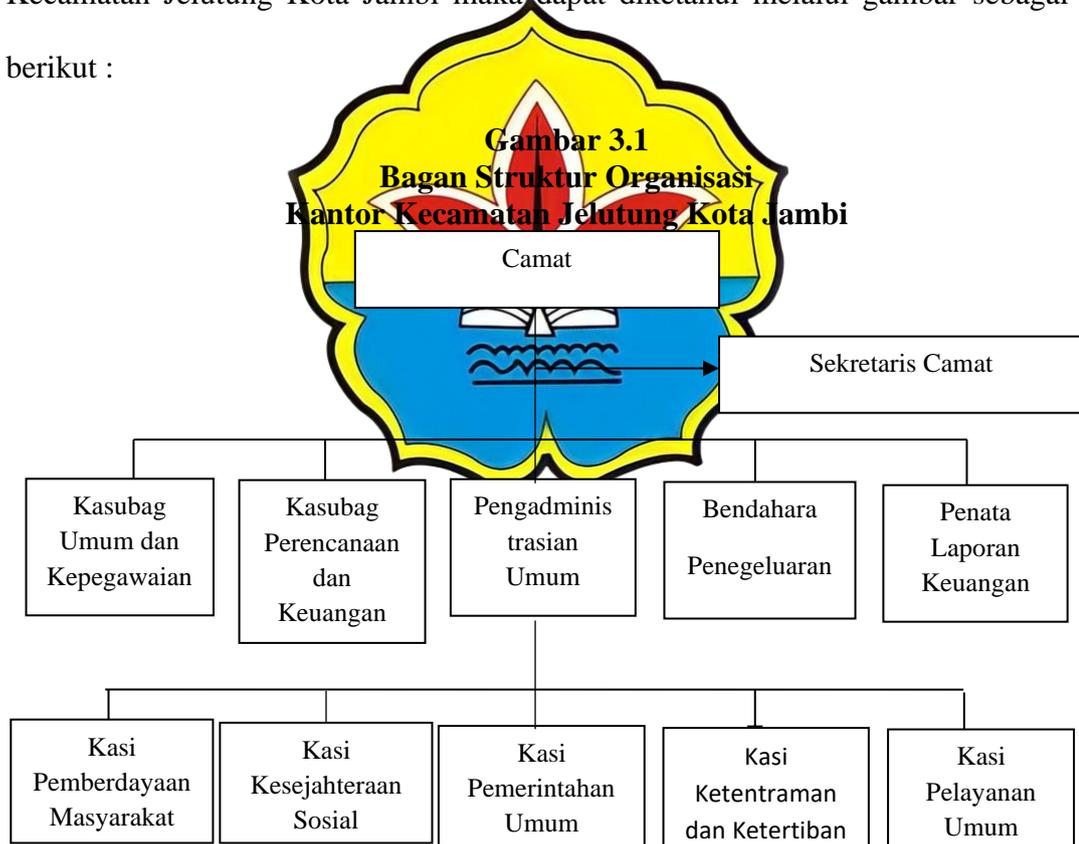
1. Mewujudkan pembangunan infrastruktur jalan dan drainase secara merata dan berkualitas sampai tingkat kelurahan
2. Peningkatan iklim yang kondusif bagi aktifitas pelaku usaha dan penguatan UMKM
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berbudaya dan berdaya saing
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik (*goodgovernance*) di tingkat kecamatan dan kelurahan



5. Peningkatan peran serta seluruh lapisan masyarakat dengan memberdayakan lembaga kemasyarakatan yang berada di kecamatan dan kelurahan

### 3.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi

Struktur adalah suatu susunan personil yang tergabung dalam sebuah organisasi. Melalui struktur tersebut akan diketahui terhadap bidang tugasnya masing-masing. Untuk mengetahui gambaran struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi maka dapat diketahui melalui gambar sebagai berikut :



*Sumber: Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2023*

Susunan organisasi dan uraian tugas pada Kecamatan Jelutung Kota Jambi adalah sebagai berikut:

## 1. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan tugas kesekretariatan yang meliputi:

- a. melaksanakan urusan umum seperti administrasi, tata usaha, membuat laporan kepada camat
- b. melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga kecamatan
- c. melaksanakan penyusunan perencanaan serta rancangan program kecamatan
- d. mengelola administrasi umum, kepegawaian dan keuangan kecamatan
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.

A. Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan urusan umum dan kepegawaian, dengan rincian tugas sebagai berikut:

- a. menyusun rencana kerja sub bagian umum dan kepegawaian
- b. menerima, membukukan, mendistribusikan surat masuk, menyortir dan mengirimkan surat kepada satuan kerja lain
- c. merencanakan kebutuhan, menginventarisir perlengkapan, melaksanakan pengadaan dan melakukan perawatan barang inventaris kecamatan
- d. menyusun, meneliti dan meregistrasi keputusan camat
- e. menyiapkan dan menyusun rancangan keputusan Walikota
- f. menyusun standar operasional prosedur pada kecamatan



- g. menghimpun data dan menyajikan informasi yang berhubungan dengan sub bagian umum dan kepegawaian
- h. melaksanakan kegiatan publikasi, humas dan protokol
- i. melaksanakan pengelolaan aset dan barang daerah
- j. membuat jadwal rapat kegiatan kecamatan
- k. melaksanakan urusan rumah tangga kecamatan
- l. menyiapkan, mengusulkan, mengolah data dan dokumentasi pegawai yang meliputi kenaikan pangkat, permohonan izin dan tugas belajar, cuti, perpindahan, pemberian tanda penghargaan/tanda jasa dan sanksi, pemberhentian, kenaikan gaji berkala, tunjangan dan pensiun
- m. menyusun analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan dan uraian tugas terhadap seluruh jabatan pada kecamatan dan kelurahan
- n. merencanakan dan mengusulkan kebutuhan jenis pendidikan dan pelatihan, calon peserta pendidikan dan pelatihan serta calon peserta ujian dinas pegawai
- o. menyusun daftar urut kepangkatan dan membuat analisa jabatan
- p. mengusulkan permohonan kartu pegawai, kartu isteri/kartu suami, kartu tabungan asuransi pensiun dan kartu asuransi kesehatan
- q. menyiapkan dan memproses sasaran kinerja pegawai (SKP) dan laporan pajak-pajak pribadi
- r. mengelola absensi atau daftar hadir pegawai
- s. membuat laporan tahunan kecamatan, laporan kinerja dan laporan pengelolaan aset dan barang daerah



- t. menghimpun dan melakukan penyimpanan administrasi pengelolaan kearsipan
- u. membuat laporan bulanan dan tahunan
- v. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

B. Sub bagian perencanaan dan keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan urusan perencanaan dan keuangan, dengan rincian tugas sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja sub bagian perencanaan dan keuangan
- b. menyusun dan menyiapkan rencana strategis, rencana kerja tahunan. Indikator kinerja utama serta penetapan kinerja di lingkungan kecamatan
- c. menyusun dan menyiapkan anggaran kegiatan pemerintahan kecamatan meliputi dokumen KUA PRAS, RKA dan DPA
- d. melaksanakan dan menyelenggarakan proses pengelolaan keuangan meliputi : pembukuan, perbendaharaan dan kas
- e. melaksanakan urusan pembayaran gaji pegawai dalam lingkungan pemerintahan kecamatan dan kelurahan
- f. menyusun pertanggungjawaban keuangan kegiatan pemerintahan kecamatan
- g. membuat laporan keuangan kecamatan
- h. menghimpun dan menyusun laporan realisasi fisik dan keuangan



- i. menghimpun dan melakukan penyimpanan administrasi pengelolaan keuangan
- j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

## 2. Seksi Pemerintahan Umum

Seksi Pemerintahan Umum berkedudukan sebagai unsur pembantu Camat dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya. Seksi pemerintahan Umum dipimpin oleh Kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat melalui sekretaris.

Seksi Pemerintahan Umum mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan urusan pemerintahan, dengan rincian tugas sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi pemerintahan umum
- b. melaksanakan pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil, informasi komunikasi serta kerengakerjaan
- c. melaksanakan penataan pertanahan dan batas kelurahan
- d. menghimpun dan menyiapkan bahan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan
- e. menghimpun data kependudukan informasi dan komunikasi, pertanahan, pajak bumi dan bangunan dan batas kelurahan
- f. melaksanakan pembinaan kelompok informasi masyarakat
- g. menyelenggarakan tertib administrasi kependudukan dan catatan sipil;
- h. membantu melaksanakan pengawasan orang asing dalam lingkungan kecamatan dan kelurahan



- i. membantu penyusunan pembentukan, penghapusan, pemekaran dan atau penggabungan kelurahan
- j. membantu penyelenggaraan pembuatan akta tanah, penerimaan pajak bumi dan bangunan dan penerimaan pendapatan asli daerah lainnya
- k. membantu kelancaran penetapan batas kecamatan dan kelurahan
- l. membantu persiapan dan pelaksanaan ganti rugi objek land reform dan ganti rugi tanah rakyat serta membantu pelaksanaan konsolidasi tanah dan persiapan pengadaan tanah untuk kepentingan umum
- m. menyiapkan bahan rapat kerja camat tingkat kota dan provinsi
- n. membuat laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah
- o. menghimpun dan melakukan penyimpanan data administrasi seksi pemerintahan umum
- p. membuat laporan bulanan dan tahunan
- q. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.



### 3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi pemberdayaan Masyarakat berkedudukan sebagai unsur pembantu camat dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya. Seksi pemberdayaan Masyarakat dan kelurahan dipimpin oleh kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan urusan pemberdayaan masyarakat dan kelurahan, dengan rincian tugas sebagai berikut:

- a. menyusun rencana kerja seksi pemberdayaan masyarakat
- b. melaksanakan pembinaan perekonomian, kebudayaan, teknologi tepat guna, lingkungan hidup dan kebersihan
- c. menyelenggarakan musyawarah rencana pembangunan kecamatan
- d. menghimpun data usaha mikro dan kecil di kecamatan
- e. melaksanakan pembinaan kesejahteraan keluarga dan pemberdayaan perempuan
- f. melaksanakan pembinaan penyelenggaraan musyawarah rencana pembangunan kelurahan
- g. membantu pelaksanaan penanggulangan pencemaran dan kerusakan lingkungan
- h. menyusun jadwal dan melaksanakan gotong royong kebersihan lingkungan
- i. melakukan pembinaan rumah tangga, lembaga dan organisasi kemasyarakatan
- j. membantu pengembangan adat daerah dan menginventarisasi lembaga, tokoh dan pemuka masyarakat
- k. menghimpun data dan menyajikan informasi pemberdayaan masyarakat
- l. membuat laporan bulanan dan tahunan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.



#### 4. Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial berkedudukan sebagai unsur pembantu Camat dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya. Seksi Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Camat melalui Sekretaris.

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan urusan kesejahteraan sosial, dengan rincian tugas sebagai berikut:

- a. menyusun rencana kerja seksi kesejahteraan sosial
- b. melaksanakan pembinaan mental dan spiritual masyarakat dalam kecamatan
- c. melaksanakan pembinaan peningkatan gizi keluarga di kecamatan
- d. membantu penyelenggaraan pembinaan kegiatan sosial di kecamatan
- e. membantu dan melaksanakan pemantauan penyaluran bantuan sosial dan distribusi bantuan barang bagi korban bencana di kecamatan
- f. menghimpun data penyandang masalah kesejahteraan sosial dan membantu penanganan masalah-masalah sosial di kecamatan
- g. menghimpun data peserta jaminan kesehatan masyarakat di kecamatan
- h. melakukan pembinaan lembaga pengembangan tilawatil qur'an di kecamatan
- i. melakukan pembinaan dan pengembangan pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga di kecamatan
- j. menghimpun data dan menyajikan informasi sosial di kecamatan



- k. melakukan pembinaan usaha kesehatan, keluarga berencana, pangan dan gizi di kecamatan
- l. membuat laporan bulanan dan tahunan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum berkedudukan sebagai unsur pembantu camat dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya. Seksi ketentraman dan ketertiban umum dipimpin oleh kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada camat melalui sekretaris.

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan urusan ketentraman dan ketertiban umum, dengan rincian tugas sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja seksi ketentraman dan ketertiban
- b. melaksanakan pembinaan kesatuan bangsa, wawasan kebangsaan dan perlindungan masyarakat
- c. melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban
- d. membantu pelaksanaan pengawasan tertib perizinan
- e. melaksanakan pemberdayaan anggota polisi pamong praja yang ada di kecamatan
- f. melaksanakan pengawasan disiplin pegawai dalam lingkungan kecamatan



- g. membantu kelancaran penerimaan pajak, retribusi dan pendapatan daerah lainnya dalam kecamatan
- h. membantu pengawasan dan pengamanan aset-aset daerah dalam kecamatan
- i. membantu organisasi perangkat daerah terkait dalam pelaksanaan penertiban dan penegakan peraturan daerah serta produk hukum lainnya
- j. membantu organisasi perangkat daerah terkait pelaksanaan penertiban terhadap pedagang kaki lima dan penyandang masalah kesejahteraan sosial dalam wilayah kecamatan
- k. membantu operasi penanggulangan bencana alam dalam kecamatan;
- l. membuat laporan bulanan dan tahunan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 6. Seksi Pelayanan Umum

Seksi Pelayanan Umum berkedudukan sebagai unsur pembantu Camat dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya sesuai dengan bidangnya. Seksi Pelayanan Umum dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada camat melalui sekretaris.

Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan urusan pelayanan umum, dengan rincian tugas sebagai berikut:

- a. menyusun rencana kerja seksi pelayanan umum
- b. melaksanakan pelayanan administrasi terpadu kecamatan
- c. menyiapkan dan menyajikan data-data pelayanan di kecamatan

- d. melaksanakan percepatan pencapaian standar pelayanan
- e. melaksanakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di kelurahan
- f. menyiapkan bahan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan
- g. membuat laporan bulanan dan tahunan
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 35 orang pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabl 4.1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	19	54
2.	Perempuan	16	46
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data (diolah) Tahun 2023

Diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan komposisi sebanyak 54% sedangkan perempuan sebanyak 46%. Jumlah tertinggi jenis kelamin laki-laki sebesar 54% karena masyarakat menilai kinerja laki-laki lebih unggul dari pada perempuan.

##### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-25 tahun	3	8
2.	26-30 tahun	9	26
3.	31-35 tahun	6	17
4.	36-40 tahun	7	20
5.	> 40 tahun	10	29
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer (diolah) Tahun 2023**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia >40 tahun sebanyak 29%, umur 20-25 tahun sebanyak 8%, umur 26-30 tahun sebanyak 26%, umur 31-35 tahun sebanyak 17% dan umur 36-40 tahun sebanyak 20%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	4	11
2.	D3	11	31
3.	S1	18	52
4.	S2	2	6
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Primer (diolah) Tahun 2023**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan responden terbanyak dengan pendidikan S1 sebanyak 18 orang, dengan persentase 52%. Pendidikan SMA sebanyak 11%, pendidikan D3 sebanyak 31%, dan pendidikan S2 sebanyak 6%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja(Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1- 2	2	6
2.	3 - 4	5	14
3.	5 - 6	8	23
4.	>6	20	57
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Primer (diolah) Tahun 2023**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu >6 tahun dengan persentase sebesar 57%, 1-2 tahun sebanyak 6% dan 3-4 tahun sebanyak 14% dan 5-6 tahun sebanyak 23%.

#### 4.1.2 Deskripsi Data

##### 4.1.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan

##### Jelutung Kota Jambi

Analisis motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

#### 1. Keterikatan (*Engagement*)

Dimana Keterikatan (*Engagement*) berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keterikatan (*Engagement*)**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan	-	2	5	25	3	134	Tinggi
2.	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	-	-	5	20	10	145	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>279</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>139,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi menilai Keterikatan (*Engagement*) berada pada skor 139,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

**2. Komitmen (*Commitment*)**

Dimensi Komitmen (*Commitment*) berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :



**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Komitmen (*Commitment*)**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab	-	-	6	14	15	157	Sangat Tinggi
2.	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja	-	-	8	19	8	140	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>297</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>148,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi menilai Komitmen (*Commitment*) berada pada skor 148,5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 147 - 175.

### 3. Kepuasan (*Satisfaction*)

Dimensi Kepuasan (*Satisfaction*) berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan (*Satisfaction*)**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR 1	R 2	S 3	T 4	ST 5		
1.	Gaji dan tunjangan yang diberikan kantor sesuai dengan keinginan pegawai	-	-	2	19	4	142	Tinggi
2.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	-	-	2	13	20	158	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>300</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>150</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi menilai Kepuasan (*Satisfaction*) berada pada skor 150 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 147 - 175.

#### 4. Menyerahkan (*Turn Over*)

Dimensi Menyerahkan (*Turn Over*) berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Menyerahkan (*Turn Over*)**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Keinginan untuk pindah kerja	-	-	6	19	10	144	Tinggi
2.	Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja	-	-	8	24	3	135	Tinggi
<b>Total</b>							<b>279</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>139,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi menilai Menyerahkan (*Turn Over*) berada pada skor 139,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Rekap Jawaban Dimensi Motivasi Kerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1.	Keterikatan ( <i>Engagement</i> )	139,5	Tinggi
2.	Komitmen ( <i>Commitment</i> )	148,5	Sangat Tinggi
3.	Kepuasan ( <i>Satisfaction</i> )	150	Sangat Tinggi
4.	Menyerahkan ( <i>Turn Over</i> )	139,5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>144</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Motivasi Kerja yaitu Kepuasan (*Satisfaction*)

sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 150. Sedangkan dimensi Keterikatan (*Engagement*) dan Menyerahkan (*Turn Over*) dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 139,5. Dan rata-rata dari jawaban dimensi Motivasi Kerja sebesar 144 artinya tinggi.

#### 4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### 1. Kinerja Tugas

Dimana Kinerja Tugas berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Tugas**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan mengerjakan pekerjaan spesifik	-	-	8	17	10	142	Tinggi
2.	Kemampuan mengerjakan pekerjaan non spesifik	-	-	4	21	10	146	Tinggi
3.	Kemampuan dalam komunikasi tertulis atau lisan	-	-	6	25	4	138	Tinggi
4.	Kemampuan supervisi	-	-	5	20	5	120	Tinggi
5.	Kemampuan manajemen /administrasi	-	-	7	18	10	143	Tinggi
<b>Total</b>							<b>689</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>137,8</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi

menilai Kinerja Tugas berada pada skor 137,8 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 -146.

## 2. Kinerja Kontekstual

Dimana Kinerja Kontekstual berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Kontekstual**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Keinginan membantu rekan kerja	-	-	5	24	6	141	Tinggi
2.	Keinginan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan diluar tupoksi	-	-	6	26	3	137	Tinggi
3.	Keinginan menjaga nama baik institusi	-	-	7	10	8	141	Tinggi
4.	Patuh pada aturan berlaku dan prosedurnya meski tidak sesuai dengan kepribadian	-	-	4	20	11	147	Sangat Tinggi
5.	Sangat membea tujuan organisasi.	-	-	5	19	11	146	Tinggi
<b>Total</b>							<b>712</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>142,4</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi menilai Kinerja Kontekstual berada pada skor 142,4 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 -146.

### 3. Kinerja Adaptif

Dimana Kinerja Adaptif berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Adaptif**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan beradaptasi dengan situasi baru	-	-	6	21	8	142	Tinggi
2.	Kemauan mempelajari hal-hal baru	-	-	2	25	8	146	Tinggi
3.	Kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan secara kreatif	-	-	5	27	3	138	Tinggi
4.	Kemampuan mengkritik ide-ide yang inovatif	-	-	7	20	8	141	Tinggi
5.	Mengerjakan pekerjaan secara fleksibel.	-	-	6	20	9	143	Tinggi
<b>Total</b>							<b>710</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>142</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi menilai Kinerja Adaptif berada pada skor 142 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146.

### 4. Perilaku Kerja yang Merugikan

Dimana Perilaku Kerja yang Merugikan berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

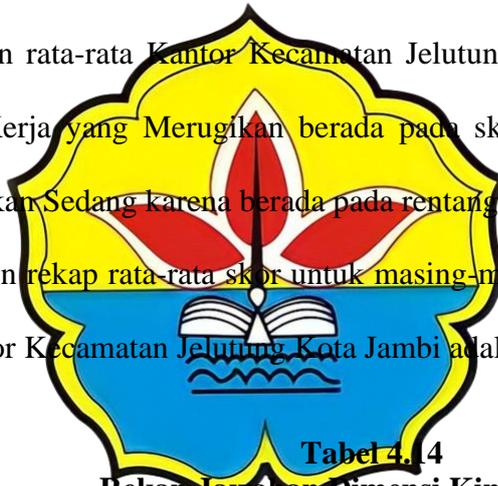
**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Perilaku Kerja yang Merugikan**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Menjelek-jelekkan institusi	5	26	4	-	-	69	Rendah
2.	Menjelek-jelekkan rekan kerja	3	22	4	5	1	84	Rendah
3.	Menggunakan inventaris kantor dengan tidak semestinya	8	10	11	4	2	87	Rendah
4.	Menunda-nunda pekerjaan	-	4	15	10	6	123	Tinggi
5.	Berperilaku tidak menyenangkan pada individu	-	8	11	10	6	119	Tinggi
<b>Total</b>							<b>482</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>96,4</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi menilai Perilaku Kerja yang Merugikan berada pada skor 96,4 artinya dapat dikategorikan Sedang karena berada pada rentang skala 91 - 118.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi adalah sebagai berikut :



**Tabel 4.4**  
**Rekap Jawaban Dimensi Kinerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kinerja Tugas	137,8	Tinggi
2.	Kinerja Kontekstual	142,4	Tinggi
3.	Kinerja Adaptif	142	Tinggi
4.	Perilaku Kerja yang Merugikan	96,4	Sedang
<b>Rata-rata</b>		<b>129,65</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil olah data Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Kinerja Kontekstual sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 142,4. Sedangkan dimensi Perilaku Kerja yang Merugikan dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 137,8. Dan rata-rata dari jawaban dimensi kinerja sebesar 96,4.

### 4.1.3 Uji Prasyarat Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi

#### 4.1.3.1 Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Validitas**  
**Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja(Y)**

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	0,647	0,3338	Valid
X.2	0,690	0,3338	Valid
X.3	0,439	0,3338	Valid
X.4	0,412	0,3338	Valid
X.5	0,473	0,3338	Valid
X.6	0,439	0,3338	Valid
X.7	0,418	0,3338	Valid
X.8	0,417	0,3338	Valid
Y.1	0,499	0,3338	Valid
Y.2	0,454	0,3338	Valid
Y.3	0,644	0,3338	Valid
X.4	0,422	0,3338	Valid
Y.5	0,532	0,3338	Valid
Y.6	0,483	0,3338	Valid
Y.7	0,731	0,3338	Valid
Y.8	0,449	0,3338	Valid
Y.9	0,623	0,3338	Valid
Y.10	0,778	0,3338	Valid
Y.11	0,456	0,3338	Valid
Y.12	0,480	0,3338	Valid
Y.13	0,472	0,3338	Valid
Y.14	0,488	0,3338	Valid
Y.15	0,453	0,3338	Valid
Y.16	0,416	0,3338	Valid
Y.17	0,731	0,3338	Valid
Y.18	0,449	0,3338	Valid
Y.19	0,623	0,3338	Valid
Y.20	0,778	0,3338	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 2 variabel ini ada 28 kuesioner yang telah diisi oleh 35 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N-2$  jadi  $35-2 =$

33, sehingga  $r \text{ tabel} = 0,3338$ . Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  ada 28 kuisisioner yang dinyatakan valid, 28 kuisisioner semua dinyatakan valid karena  $r \text{ hitung}$  lebih dari  $r \text{ tabel}$  yaitu 0,3338.

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuisisioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari  $>0,60$  jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena  $<0,60$ . Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.648	8

*Sumber : Hasil olah data 2023*

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,648 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner variabel (X) dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	20

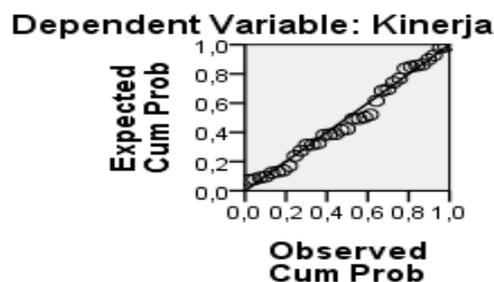
*Sumber : Hasil olah data 2023*

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel kinerja (Y) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,720 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan reliabel.

#### 4.1.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari gambar di bawah ini :

**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Pada gambar P-Plot 4.1 menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas. Uji (K-S) untuk menguji normalitas data residual, menyatakan jika dalam uji (K-S) diperoleh nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* diatas 0,05 maka residual tersebut normal, sebaliknya jika diperoleh nilai dibawah signifikan Kolmogorov-Smirnov dibawah 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal. Untuk mendukung atau membuktikan hasil uji normalitas grafik berdistribusi normal atau tidak maka penulis perlu melakukan uji dengan metode lainnya yaitu *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut tabel *Kolmogorov-Smirnov* :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,34910734
	Absolute	,109
Most Extreme Differences	Positive	,109
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,647
Asymp. Sig. (2-tailed)		,796

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

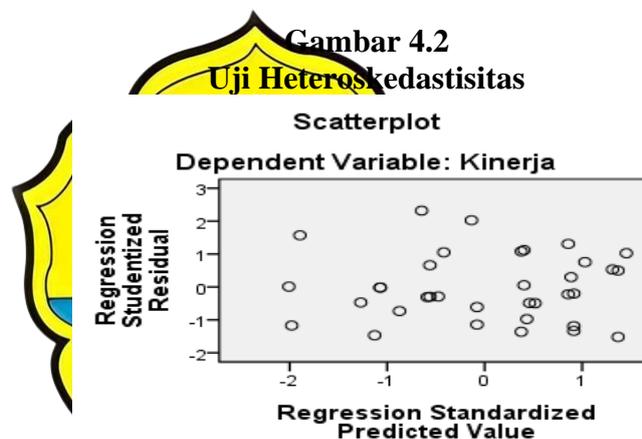
*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Berdasarkan pada Tabel 4.18 pada uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada  $0,796 > 0,05$

maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.1.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, keamanan varians error konstan untuk setiap pengamatan disebut juga dengan homokedastisitas. Sebaliknya, jika tidak konstan maka disebut heteroskedastisitas, sedangkan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini :



*Sumber : Hasil Olah Data 2023*

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar 4.2 dapat dilihat *ouput Scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.1.3.5 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah besar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan

dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat dan kubik. Dalam uji linieritas ada beberapa uji yang dilakukan antara lain dengan menggunakan uji *lagrenge multipler*.

**Tabel 4.19**  
**Uji Linieritas**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.376	.254	.35436

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas uji linieritas menggunakan metode uji *Lagrenge Multiple* menunjukkan R<sup>2</sup> sebesar 0,376 dengan jumlah n=35, maka c<sub>2</sub> hitung = 35x0,376=13,16. Kemudian, nilai c<sub>2</sub> hitung dibandingkan dengan c<sub>2</sub> tabel dengan df (n-k), 35-2=33 dengan tingkat signifikan 0,05 didapat nilai c<sub>2</sub> tabel adalah 47,40. Dari hasil didapatkan c<sub>2</sub> hitung 13,16 ≤ c<sub>2</sub> tabel 47,40, maka dapat disimpulkan bahwa regresi adalah linier.



#### 4.1.4 Uji Hipotesis (Analisis Verifikatif)

##### 4.1.4.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi Tahun 2018-2022 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

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

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,116	,410		2,721	,010
1 Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,116 + 0,527X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,527. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0,527 artinya apabila Motivasi Kerja Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi meningkat 1 maka Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi akan meningkat sebesar 0,527.

#### 4.1.4.2 Uji Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui korelasi antara kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen, maka korelasi dilambangkan dengan  $r =$  koefisien korelasi jika nilai  $r$  tidak lebih dari harga  $(-1 < r < +1)$ , apabila  $r = -1$

artinya korelasinya sempurna positif. Selanjutnya nilai r akan dikonsultasikan dengan table interpretasi nilai r Supardi (2013:229)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,100	Sangat Kuat

**Tabel 4.21**  
**Koefisien Korelasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 <sup>a</sup>	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara motivasi kerja X terhadap kinerja adalah 0,525 artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel motivasi kerja (X) dan kinerja (Y).

#### 4.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100 % ( $r^2 \times 100$  %).

**Tabel 4.22**  
**Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 <sup>a</sup>	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square ( $R^2$ ) sebesar 0,376 angka ini menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 37,6% dan sisanya sebesar 62,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

#### 4.1.4.4 Uji Hipotesis t

Menghitung  $t_{tabel}$  (Sarwono,2012 :191), menggunakan ketentuan berikut:  $\alpha = 0,05$  (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau  $35-2 = 33$  dan  $t_{tabel} = 1,69236$

**Tabel 4.23**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	1,116	,410		2,721	,010
Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,547 > 1,69236$  ( $t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian ada

pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Motivasi Kerja Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.24**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Motivasi Kerja**

No	Indikator	Skor	Ket
	<b>Dimensi Keterikatan (<i>Engagement</i>)</b>		
1	Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan	134	Tinggi
2	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	145	Tinggi
	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>139,5</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Dimensi Komitmen (<i>Commitment</i>)</b>		
3	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab	157	Sangat Tinggi
4	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja	140	Tinggi
	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>148,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
	<b>Dimensi Kepuasan (<i>Satisfaction</i>)</b>		
5	Gaji dan tunjangan yang diberikan kantor sesuai dengan keinginan pegawai	142	Tinggi
6	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	158	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>150</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
	<b>Dimensi Menyerahkan (<i>Turn Over</i>)</b>		
7	Keinginan untuk pindah kerja	144	Tinggi
8	Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja	135	Tinggi
	<b>Rata-rata Skor</b>	<b>139,5</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Total</b>	<b>1.152</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>144</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 144. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan dengan Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini yaitu sebesar 158.

Sementara itu jawaban terendah yaitu berkaitan dengan Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan sebesar 134.

#### 4.2.2 Analisis Kinerja Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.25**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja**

No	Indikator	Skor	Ket
<b>Dimensi Kinerja Tugas</b>			
1.	Kemampuan mengerjakan pekerjaan spesifik	142	Tinggi
2.	Kemampuan mengerjakan pekerjaan non spesifik	146	Tinggi
3.	Kemampuan dalam komunikasi tertulis atau lisan	138	Tinggi
4.	Kemampuan supervisi	120	Tinggi
5.	Kemampuan manajemen/administrasi	143	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>137,8</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Kinerja Kontekstual</b>			
6.	Keinginan membantu rekan kerja	141	Tinggi
7.	Keinginan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan diluar tupoksi	137	Tinggi
8.	Keinginan menjaga nama baik institusi	141	Tinggi
9.	Patuh pada aturan berlaku dan prosedurnya meski tidak sesuai dengan kepribadian.	147	Sangat Tinggi
10.	Sangat membela tujuan organisasi.	146	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>142,4</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Kinerja Adaptif</b>			
11.	Kemampuan beradaptasi dengan situasi baru	142	Tinggi
12.	Kemauan mempelajari hal-hal baru	146	Tinggi
13.	Kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan secara kreatif	138	Tinggi
14.	Kemampuan mengkritik ide-ide yang inovatif	141	Tinggi
15.	Mengerjakan pekerjaan secara fleksibel.	143	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>142</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Perilaku Kerja yang Merugikan</b>			
16.	Menjelek-jelekan institusi	69	Rendah
17.	Menjelek-jelekan rekan kerja	84	Rendah
18.	Menggunakan inventaris kantor dengan tidak semestinya	87	Rendah
19.	Menunda-nunda pekerjaan	123	Tinggi
20.	Berperilaku tidak menyenangkan pada individu	119	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>96,4</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>		<b>2.593</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>129,65</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data (diolah) Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 140. Artinya kinerja dinilai tinggi oleh pegawai. Jawaban konsumen tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Patuh pada aturan berlaku dan prosedurnya meski tidak sesuai dengan kepribadian. Yaitu sebesar 147. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan menjelek-jelekkan institusi yaitu sebesar 69.

#### **4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi**

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X) sebesar 0,527 artinya jika Motivasi Kerja (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi naik sebesar 0,527%.

Koefisien korelasi dari nilai  $R = 0,525$  artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yang sebesar 0,525%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $R^2 = 0,376$  (37,6%) yang artinya Motivasi Kerja (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.

#### **4.2.4 Pengujian Hipotesis**

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis Motivasi Kerja yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis

yang diajukan pada Motivasi Kerja ini diajukan 2 hioptesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

#### **a. Uji Hipotesis 1**

Karakteristik Motivasi Kerja dan Kinerja diduga setuju dari hasil Motivasi Kerja yang dilakukan. Adapun karakteristik Motivasi Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja dengan nilai rata-rata 144 jika dilihat pada rentang skala yaitu 119-146. Artinya Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi adalah Tinggi, dimana indikator-indikator pada Motivasi Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

##### **2. Kinerja**

Kinerja dengan rata-rata 129,65 berada pada rentang skala 119-146. Artinya kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi adalah Tinggi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Motivasi Kerja ini berada pada kinerja sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam Motivasi Kerja Pegawai ini diterima.

#### **b. Uji Hipotesis 2**

Hipotesis 2 dalam Motivasi Kerja (X) ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh Motivasi Kerja Pegawai sebesar

0,527. Artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor Motivasi Kerja (X) dengan nilai 144 Artinya Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi berkategori tinggi. Skor Kinerja (Y) dengan nilai 129,65 Artinya kinerja pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi tinggi.
2. Koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,525 artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja (Y) Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi sebesar 0,525 atau 52,5%. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,376 atau 37,6% sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti : Disiplin, Kompensasi, Insentif, Lingkungan Kerja dll.
3. Dari perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  3,547 > 1,69236 ( $t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

#### 5.2 Saran

Bagi pihak Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan Skor terendah dari Motivasi Kerja (X) yaitu kurangnya tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan instansi sebaiknya memberikan sebuah motivasi kerja pribadi berupa bonus atau hadiah terhadap pegawai Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Agar menjadi pacuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Skor terendah dari Kinerja (Y) pada penelitian ini yaitu dalam hal kurangnya kemampuan supervisi. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan instansi sebaiknya memberikan pengembangan serta pelatihan kepada pegawai supervisi agar kinerja pegawai supervisi pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Kinerja Individu (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow, Abraham, 2013 “*Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*” (Jakarta:PT PBP).
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nurnaeni, Umi. "*Gambaran Kinerja Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pengelolaan Barang/Jasa Pemerintah*". Jurnal Muara Sains, Teknologi, Kedokteran, dan Ilmu Kesehatan Vol. 1, No. 2, Oktober 2017: hlm 473-480.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sekaran, Uma. 2011. *Melode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi IV. Salemba Empat : Jakarta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sukarna. (2011). *Dasar –dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana.
- Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.
- Wahyono, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Gaya
- Wibowo, (2013). *Motivasi Kerja dan Kinerja*, Edisi Ketiga. CV. Pena Persada. Jawa Tengah.

## LAMPIRAN

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,  
Bpk/Ibu/Saudara Pegawai  
Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.  
di Jambi

**Dengan Hormat,**

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Krisdayanti

Nim : 1800861201108

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Januari 2023

Hormat Saya

Krisdayanti

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

3. Umur :  20 -25 Tahun  31-35 Tahun

26 - 30 Tahun  36-40 Tahun

>40 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :  SMA  D3

S1  S2

5. Masa Kerja :  1 - 2 Tahun

3 - 4 Tahun

5 - 6 Tahun

>6 Tahun



## KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

Nilai

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T)        |
| 2. Rendah(R)          | 5. Sangat Tinggi(ST) |
| 3. Sedang (S)         |                      |

### Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
	<b>Engagement (Keterikatan)</b>					
1.	Tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan					
2.	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik					
	<b>Commitment (Komitmen)</b>					
3.	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung					
4.	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat bekerja					
	<b>Satisfaction (Kepuasan)</b>					
5.	Gaji dan tunjangan yang diberikan kantor sesuai dengan keinginan pegawai					
6.	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan pegawai selama ini					
	<b>Turn Over (Menyerahkan)</b>					
7.	Keinginan bertahan					
8.	Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja					

### Kinerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
	<b>Kinerja Tugas</b>					
1	Kemampuan mengerjakan pekerjaan spesifik					
2	Kemampuan mengerjakan pekerjaan non spesifik					
3	Kemampuan dalam komunikasi tertulis atau lisan					
4	Kemampuan supervisi					

5	Kemampuan manajemen/administrasi					
	<b>Kinerja Kontekstual</b>					
6	Keinginan membantu rekan kerja					
7	Keinginan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan diluar tupoksi					
8	Keinginan menjaga nama baik institusi					
9	Patuh pada aturan berlaku dan prosedurnya meski tidak sesuai dengan kepribadian.					
10	Sangat membela tujuan organisasi.					
	<b>Kinerja Adaptif</b>					
11	Kemampuan beradaptasi dengan situasi baru					
12	Kemauan mempelajari hal-hal baru					
13	Kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan secara kreatif					
14	Kemampuan mengkritik ide-ide yang inovatif					
15	Mengerjakan pekerjaan secara fleksibel.					
	<b>Perilaku Kerja yang Merugikan</b>					
16	Menjelek-jelekan institusi					
17	Menjelek-jelekan rekan kerja					
18	Menggunakan inventaris kantor dengan tidak semestinya					
19	Menunda-nunda pekerjaan					
20	Berperilaku tidak menyenangkan pada individu					



### TABULASI DATA

No	MOTIVASI KERJA (X)								Total_X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	
1	2	4	3	3	3	5	5	4	29
2	4	3	5	5	4	3	3	5	32
3	3	4	5	4	3	4	5	3	31
4	4	3	4	4	5	3	3	5	31
5	3	3	4	5	3	4	4	3	29
6	4	4	4	4	5	3	5	5	34
7	3	3	4	5	4	3	4	3	29
8	4	4	4	4	4	3	5	4	32
9	2	4	4	5	3	4	4	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	4	3	4	5	4	4	5	4	33
13	3	4	4	4	5	3	4	4	31
14	4	5	4	5	4	4	4	4	34
15	4	4	4	5	5	4	5	5	36
16	4	4	4	5	4	4	4	4	33
17	4	5	4	5	5	3	4	4	34
18	4	4	5	3	4	4	4	4	32
19	4	5	4	5	4	4	4	5	35
20	3	4	4	5	5	5	5	4	35
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	4	4	4	5	4	5	4	4	34
23	4	5	4	4	5	4	4	5	35
24	5	4	4	5	3	5	4	4	34
25	4	4	4	5	5	4	5	4	35
26	4	4	4	4	5	4	5	4	34
27	4	5	4	5	5	5	3	4	35
28	4	4	4	5	3	4	5	5	34
29	4	5	4	5	5	5	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	5	3	32
31	5	5	4	5	5	3	4	5	36
32	4	5	4	5	4	5	5	3	35
33	4	4	4	4	5	4	3	4	32
34	5	5	3	5	4	5	4	5	36
35	4	5	5	4	5	4	5	3	35

No	Kinerja (Y)																				
Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	Total
1	5	2	4	5	3	5	4	5	2	4	3	4	5	4	2	5	5	2	4	5	79
2	2	4	5	2	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	2	4	5	2	78
3	4	2	5	2	2	5	2	2	5	5	3	4	5	4	3	5	4	2	5	2	87
4	2	2	4	3	5	2	2	4	5	5	3	4	4	4	3	5	2	2	4	3	82
5	4	2	3	5	4	4	4	2	5	5	3	4	4	4	3	5	4	2	3	5	91
6	2	4	2	3	2	2	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	2	4	2	3	82
7	2	2	5	2	4	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	2	2	5	2	85
8	2	5	2	2	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	2	5	2	2	85
9	2	5	2	3	5	3	2	3	5	5	3	4	4	4	3	5	2	5	2	3	84
10	4	4	2	2	3	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	2	90
11	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	94
12	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	93
13	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	90
14	4	4	3	2	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	2	94
15	2	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	2	4	3	3	83
16	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	91
17	4	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	90
18	4	4	3	2	3	3	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	2	92
19	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	94
20	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	92
21	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	87
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	3	3	83
23	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	90
24	3	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	93
25	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	86
26	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	86
27	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	93
28	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	91
29	4	4	3	3	5	3	5	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	92
30	4	4	3	5	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	93
31	3	3	3	3	5	2	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	88
32	3	5	4	3	4	4	2	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	93
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	84
34	2	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	91
35	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	93

## TRANSFORMASI DATA

MOTIVASI KERJA (X)									
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Rata-rata
1	1,00	2,42	1,00	1,00	1,00	3,70	3,84	2,35	2,04
2	3,15	1,00	4,56	3,70	2,23	1,00	1,00	3,71	2,54
3	1,82	2,42	4,56	2,25	1,00	2,35	3,84	1,00	2,40
4	3,15	1,00	2,82	2,25	3,55	1,00	1,00	3,71	2,31
5	1,82	1,00	2,82	3,70	1,00	2,35	2,42	1,00	2,01
6	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	1,00	3,84	3,71	2,84
7	1,82	1,00	2,82	3,70	2,23	1,00	2,42	1,00	2,00
8	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	1,00	3,84	2,35	2,51
9	1,00	2,42	2,82	3,70	1,00	2,35	2,42	2,35	2,26
10	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	2,42	2,35	2,50
11	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	2,42	1,00	2,33
12	3,15	1,00	2,82	3,70	2,23	2,35	3,84	2,35	2,68
13	1,82	2,42	2,82	2,25	3,55	1,00	2,42	2,35	2,33
14	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	2,35	2,86
15	3,15	2,42	2,82	3,70	3,55	2,35	3,84	3,71	3,19
16	3,15	2,42	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	2,35	2,68
17	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	1,00	2,42	1,35	2,85
18	3,15	2,42	4,56	1,00	2,23	2,35	2,42	2,35	2,56
19	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	2,35	2,42	3,71	3,03
20	1,82	2,42	2,82	3,70	3,55	3,70	3,84	2,35	3,03
21	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	2,42	2,35	2,66
22	3,15	2,42	2,82	3,70	2,23	3,70	2,42	2,35	2,85
23	3,15	3,83	2,82	2,25	3,55	2,35	2,42	3,71	3,01
24	4,73	2,42	2,82	3,70	1,00	3,70	2,42	2,35	2,89
25	3,15	2,42	2,82	3,70	3,55	2,35	3,84	2,35	3,02
26	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	3,84	2,35	2,84
27	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	3,70	1,00	2,35	3,01
28	3,15	2,42	2,82	3,70	1,00	2,35	3,84	3,71	2,87
29	3,15	3,83	2,82	3,70	3,55	3,70	2,42	2,35	3,19
30	3,15	2,42	2,82	2,25	2,23	2,35	3,84	1,00	2,51
31	4,73	3,83	2,82	3,70	3,55	1,00	2,42	3,71	3,22
32	3,15	3,83	2,82	3,70	2,23	3,70	3,84	1,00	3,03
33	3,15	2,42	2,82	2,25	3,55	2,35	1,00	2,35	2,48
34	4,73	3,83	1,00	3,70	2,23	3,70	2,42	3,71	3,17
35	3,15	3,83	4,56	2,25	3,55	2,35	3,84	1,00	3,07

KINERJA (Y)																				
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Rata-rata
1	3,70	1,00	2,55	1,00	2,43	4,18	2,35	4,15	1,00	2,55	1,00	2,43	4,18	1,00	2,55	1,00	2,43	4,18	4,18	3,70
2	1,00	3,84	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	2,59	3,84	1,00	4,15	1,00	4,18	3,84	1,00	4,15	1,00	4,18	4,18	1,00
3	2,35	1,00	2,55	1,00	2,43	1,00	2,35	4,15	1,00	2,55	1,00	2,43	1,00	1,00	2,55	1,00	2,43	1,00	1,00	2,35
4	1,00	1,00	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	1,00	1,00	1,00	4,15	1,00	4,18	1,00	1,00	4,15	1,00	4,18	4,18	1,00
5	2,35	2,42	1,00	1,00	2,43	2,62	1,00	1,00	2,42	1,00	1,00	2,43	2,62	2,42	1,00	1,00	2,43	2,62	2,62	2,35
6	1,00	2,42	2,55	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,42	2,55	2,56	1,00	2,62	2,42	2,55	2,56	1,00	2,62	2,62	1,00
7	2,35	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	1,00	2,59	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	2,62	2,35
8	1,00	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	1,00
9	2,35	2,42	1,00	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	2,42	1,00	2,56	1,00	2,62	2,42	1,00	2,56	1,00	2,62	2,62	2,35
10	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	2,35
11	1,00	3,84	2,55	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	3,84	2,55	2,56	1,00	2,62	3,84	2,55	2,56	1,00	2,62	2,62	1,00
12	2,35	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	1,00	2,59	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	2,42	2,55	1,00	2,43	2,62	2,62	2,35
13	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	2,35
14	2,35	3,84	1,00	2,56	1,00	2,62	2,35	2,59	3,84	1,00	2,56	1,00	2,62	3,84	1,00	2,56	1,00	2,62	2,62	2,35
15	1,00	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	1,00
16	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,59	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	2,35
17	3,70	2,42	2,55	2,56	3,85	4,18	2,35	2,59	2,42	2,55	2,56	3,85	4,18	2,42	2,55	2,56	3,85	4,18	4,18	3,70
18	3,70	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	3,70
19	2,35	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,62	2,35
20	1,00	2,42	2,55	2,56	3,85	2,62	1,00	2,59	2,42	2,55	2,56	3,85	2,62	2,42	2,55	2,56	3,85	2,62	2,62	1,00
21	2,35	3,84	4,07	2,56	2,43	4,18	2,35	4,15	3,84	4,07	2,56	2,43	4,18	3,84	4,07	2,56	2,43	4,18	4,18	2,35
22	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	3,70	2,59	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	2,35
23	3,70	2,42	4,07	2,56	3,85	2,62	3,70	2,59	2,42	4,07	2,56	3,85	2,62	2,42	4,07	2,56	3,85	2,62	2,62	3,70
24	2,35	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	2,35
25	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,42	4,07	2,56	2,43	2,62	2,62	3,70
26	2,35	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	3,70	2,59	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	2,62	2,35
27	3,70	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,42	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	3,70
28	2,35	1,00	2,55	2,56	2,43	2,62	3,70	2,59	1,00	2,55	2,56	2,43	2,62	1,00	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	2,35
29	3,70	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	2,35	2,59	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	3,84	2,55	2,56	3,85	2,62	2,62	3,70
30	2,35	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,35	2,59	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	3,84	2,55	2,56	2,43	2,62	2,62	2,35
31	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	3,70	2,59	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	4,18	3,70
32	1,00	3,84	2,55	2,56	3,85	1,00	2,35	1,00	3,84	2,55	2,56	3,85	1,00	3,84	2,55	2,56	3,85	1,00	1,00	1,00
33	3,70	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	2,35	4,15	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	2,42	4,07	2,56	2,43	4,18	4,18	3,70
34	2,35	3,84	2,55	4,15	3,85	2,62	3,70	1,00	3,84	2,55	4,15	3,85	2,62	3,84	2,55	4,15	3,85	2,62	2,62	2,35
35	3,70	2,42	2,55	1,00	3,85	4,18	2,35	4,15	2,42	2,55	1,00	3,85	4,18	2,42	2,55	1,00	3,85	4,18	4,18	3,70

## OUTPUT SPSS

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Validitas

##### a. Variabel (X) Motivasi Kerja

		Correlations								
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Ratarata.X
X.1	Pearson Correlation	1	.358*	-.032	.216	.269	.038	-.169	.381*	.647**
	Sig. (2-tailed)		.035	.853	.212	.118	.827	.330	.024	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.2	Pearson Correlation	.358*	1	-.142	.105	.288	.331	.050	.114	.690**
	Sig. (2-tailed)	.035		.417	.547	.093	.052	.774	.516	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.3	Pearson Correlation	.332	.142	1	.118	.351	-.313	-.157	.259	.439**
	Sig. (2-tailed)	.553	.417		.501	.371	.267	.246	.207	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.4	Pearson Correlation	.216	.105	-.118	1	-.058	.155	-.118	.142	.412*
	Sig. (2-tailed)	.212	.547	.501		.742	.375	.500	.415	.014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.5	Pearson Correlation	.269	.288	.051	-.058	1	-.230	-.137	.262	.473**
	Sig. (2-tailed)	.118	.093	.771	.742		.184	.431	.129	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.6	Pearson Correlation	.338	.331	-.313	.155	.230	1	.130	.289	.439**
	Sig. (2-tailed)	.127	.052	.267	.375	.184		.455	.277	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.7	Pearson Correlation	.369	.250	-.257	.158	.237	.130	1	.230	.418**
	Sig. (2-tailed)	.330	.774	.246	.412	.131	.455		.184	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.8	Pearson Correlation	.381*	.114	-.219	.142	.262	-.189	-.230	1	.417*
	Sig. (2-tailed)	.024	.516	.207	.415	.129	.277	.184		.013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Ratarata.X	Pearson Correlation	.647**	.690*	-.009	.412*	.473**	.318	.168	.417*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.959	.014	.004	.063	.336	.013	
	N	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).

b. Variabel (Y) Kinerja

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Ratarata.Y	
Y.1 Pearson Correlation	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.499"
Sig. (2-tailed)		.154	.424'	.307	.374'	.289	.374'	.390'	.053	.420'	-.015	-.121	.142	.177	-.155	-.067	.374'	.390'	.053	.420'		.002
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2 Pearson Correlation	.154	1	.316	.328	.116	.106	.055	.198	.345'	.215	.268	.127	.188	.168	-.257	.164	.355	.198	.345'	.215		.454"
Sig. (2-tailed)	.377		.926	.054	.508	.544	.754	.255	.142	.215	.698	.577	.280	.699	.747	.348	.754	.255	.042	.215		.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3 Pearson Correlation	.424	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.644"
Sig. (2-tailed)	.011	.016		.099	.405'	.080	.392'	.401'	.320	.389'	-.130	-.134	.401'	.078	.141	.145	.392'	.401'	.320	.389'		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4 Pearson Correlation	.307	.328	.199	1	.168	.175	.140	.442'	.491'													.422"
Sig. (2-tailed)	.073	.054	.572		.335	.315	.422	.008	.003	.476	.513	.424	.093	.625	.005	.000	.422	.008	.003	.476		.009
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5 Pearson Correlation	.374	.116	.405'	.168	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.532"
Sig. (2-tailed)	.027	.508	.016	.335		.122	.288	.006	.149	.476"	-.126	.074	.280	.403'	.314	-.143	.288	-.006	.149	.476"		.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6 Pearson Correlation	.289	.106	.380	.175	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.483"
Sig. (2-tailed)	.092	.544	.648	.315	.484		.877	.069	.476	.657	.755	.273	.040	.050	.018	.070	.877	.069	.476	.657		.004
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7 Pearson Correlation	.374	.055	.392'	.140	.288	-	1	.094	.398'	.576"	-.188	.007	.065	.317	.134	.269	1.000"	.094	.398'	.576"		.731"
Sig. (2-tailed)	.027	.754	.020	.422	.094	.877		.590	.018	.000	.280	.970	.711	.063	.442	.117	.000	.590	.018	.000		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8 Pearson Correlation	.390	.198	.401'	.442'	-	.311	.094	1	.239	.077	.264	-.422'	.064	-.002	.152	-.171	.094	1.000"	-.239	.477		.449"
Sig. (2-tailed)	.021	.255	.017	.008	.974	.069	.590		.167	.660	.125	.012	.713	.993	.383	.326	.590	.000	.167	.660		.005
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9 Pearson Correlation	.053	.345	.320	.491'	.149	.124	.398'	-	1	.358'	-.032	.216	.269	.038	-.169	.381'	.398'	-.239	1.000"	.358'		.623"
Sig. (2-tailed)	.761	.042	.061	.003	.392	.476	.018	.167		.035	.853	.212	.118	.827	.330	.024	.018	.167	.000	.035		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35





b. Reliability Variabel (Y) Kinerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

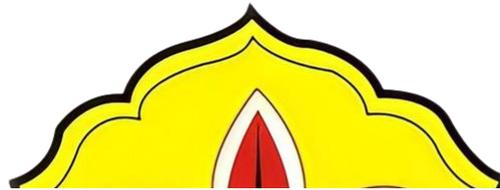
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

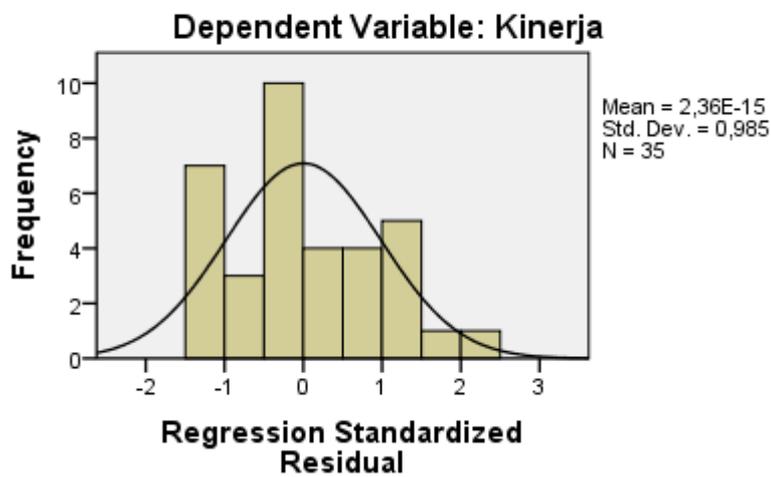
Cronbach's Alpha	N of Items
,720	20

3. Uji Normalitas

a. Grafik

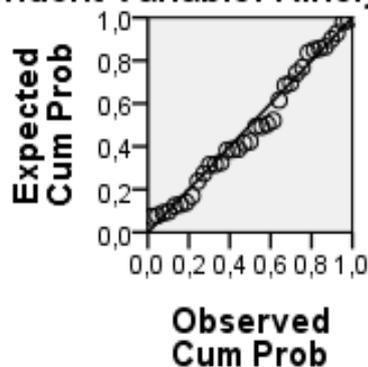


**Histogram**



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



### B.statistik

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja	Kinerja
N		35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2,7334	2,5563
	Std. Deviation	,40925	,41031
	Absolute	,147	,150
Most Extreme Differences	Positive	,066	,150
	Negative	-,147	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,869	,885
Asymp. Sig. (2-tailed)		,436	,414

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

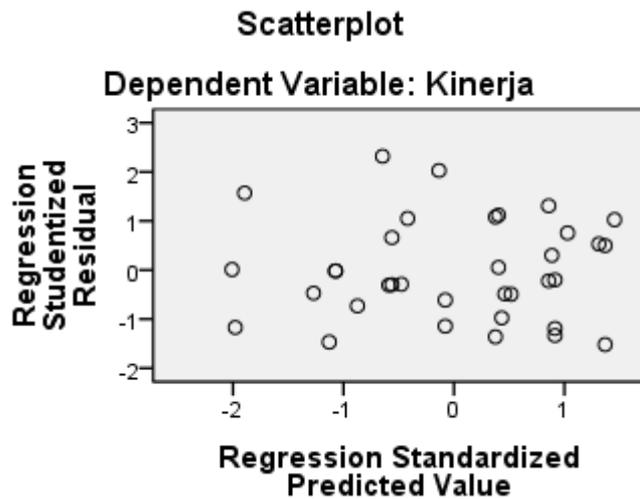
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,34910734
	Absolute	,109
Most Extreme Differences	Positive	,109
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,647
Asymp. Sig. (2-tailed)		,796

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji Heteroskedastisitas



B. PERSAMAAN REGRESI

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 <sup>a</sup>	,376	,254	,35436

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,580	1	1,580	12,585	,001 <sup>b</sup>
	Residual	4,144	33	,126		
	Total	5,724	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,116	,410		2,721	,010
	Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

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

$$Y = 1.116 + 0,527.X + e$$

