

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



**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**Nama : Widya Bunga Sahputri**  
**NIM : 1900861201068**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

NAMA : Widya Bunga Sahputri

NIM : 1900861201068

FAKULTAS : Ekonomi

PROGRAM STUDI : Manajemen

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KECAMATAN JAMBI LUAR KOTA**

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

Jambi, 11 Agustus 2023

Dosen Pembimbing I

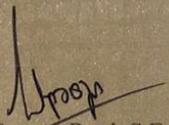
Dosen Pembimbing II

  
(Dr. Sudirman, S.E., M.E.I)

  
(Khuluqon Azima, SE, MM)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

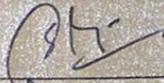
  
(Hana Tamara Putri, S.E., M.M)

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Rabu  
Tanggal : 16 Agustus 2023  
Jam : 10.00 – 12.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

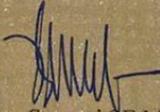
### PANITIA PENGUJI

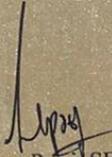
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Hj. Susilawati,SE,M.Si	Ketua	
Khuluqon Azima, SE.MM	Sekretaris	
Sakinah,AS,SE,MM	Penguji Utama	
Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

Ketua Program  
Studi Manajemen

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

  
Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widya Bunga Sahputri

NIM : 1900861201068

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Sudirman, S.E., M.E.I  
2. Khuluqon Azima, SE, MM

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil 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 orisinal bukan hasil plagiarisme atau digunakan diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan 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. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 11 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



**Widya Bunga Sahputri**

NIM .1900861201068

## ABSTRAK

**Widya Bunga Sahputri / 1900861201068 / Fakultas Ekonomi 2023 / Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota / Pembimbing 1 (Dr.Sudirman,SE.,M.E.I) / Pembimbing 2 (Khuluqon Azima, SE,MM) .**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya. Salah satunya adalah Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. Dalam upaya mencapai tujuan visi dan misi di Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota, berbagai upaya dilakukan. Misalnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memotivasi karyawan.

Motivasi kerja memegang peranan penting bagi kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan 41 responden dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Jambi Luar Kota atau lebih dikenal dengan Jaluko adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Muaro Jambi yang memiliki 1 Kelurahan dan 19 Desa. Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Muaro Jambi, jumlah penduduk di Kecamatan Jambi Luar Kota tahun 2022 mencapai 71.827 jiwa.

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 1,664 + 0,348X + e$ , menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi mempunyai arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika terjadi perubahan terhadap motivasi sebesar 1 satuan maka akan terjadi perubahan terhadap kinerja sebesar 0,348 satuan. Karena nilai t hitung 2,064 > nilai t tabel 2,02269, maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Diketahui nilai r square sebesar 0,098 yang artinya Motivasi kerja (X) mampu menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,098% sedangkan sisanya 99,02% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. Bagi Pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota untuk dapat meningkatkan kedisiplinan agar mampu mencapai target kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Widya Bunga Sahputri / 1900861201068 / Faculty of Economics 2023 / The effect of work motivation on employee performance in the office Kecamatan Jambi Luar Kota / Advisor 1 (Dr.Sudirman,SE., M.E.I) / Advisor 2 (Khuluqon Azima, SE,MM).**

Human resources are the most important element in every organization, both government and private organizations to achieve organizational goals or objectives. Every organization is required to be able to optimize its human resources in order to achieve its goals. One of them is the Jambi Luar Kota Office. In an effort to achieve the objectives of the visit and mission at the Jambi Luar Kota Office, various efforts were made. For example improving the quality of human resources by motivating employees.

Work motivation plays an important role for employee performance. Motivation is the urge to act on a series of human behavior processes taking into account the direction, intensity and persistence of achieving goals. Performance is the result of a process that refers to and is measured over a certain period of time based on predetermined terms and agreements. This study used 41 respondents with a descriptive research method with a quantitative approach. Simple linear data analysis techniques and hypothesis testing using the t test.

Jambi Luar Kota or better known as Jaluko is a sub-district in Muaro Jambi Regency which has 1 Village and 19 Villages. According to the Central Bureau of Statistics for Muaro Jambi Regency, the total population in Jambi Luar Kota in 2022 will reach 71,827 people.

From the calculation of the simple linear regression equation, the equation  $Y = 1.664 + 0.348X + e$  shows that the regression coefficient of motivation has a positive and significant direction on employee performance. If there is a change in motivation of 1 unit, there will be a change in performance of 0.348 units. Because the t-value is  $2.064 >$  the t-table value is 2.02269, this means that  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. It is known that the r square value is 0.098, which means that work motivation (X) is able to explain the employee performance (Y) of 0.098% while the remaining 99.02% is explained by other variables not examined.

So it can be concluded that work motivation influences employee performance at the Jambi Luar Kota Office. For employees of Jambi Luar Kota office to be able to improve discipline in order to able to achieve work targets.

Keyword : Work Motivation and employee performance.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota”**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, bapak Sahrudin,SE dan Ibu Efi Sukarni serta kedua saudara kandung saya Witho Sahputra dan Wahyu Sahputra yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus dan ikhlas membantu memberikan bantuan dan masukan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini diantaranya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, MBA, Selaku PJ Rektor Universitas Batanghari.
2. Ibu Dr. Hj Arna Suryani, SE,M.AK.AK,CA.CMA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi dan Pembimbing Akademik.
4. Bapak Dr. Sudirman, S.E., M.E.I selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan.
5. Ibu Khuluqon Azima, SE, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan.

6. Tim penguji Ibu Sakinah,AS,SE,MM dan Ibu Hj.Susilawati,SE,M.Si yang telah memberikan saran dan masukan demi perbaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Seluruh staf Universitas Batanghari Jambi khususnya staf Ekonomi yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
9. Bapak Suharyanto,S.H.I selaku Camat dan seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi untuk perbaikan skripsi ini

Jambi, 11 Agustus 2023

Penulis

**Widva Bunga Sahputri**

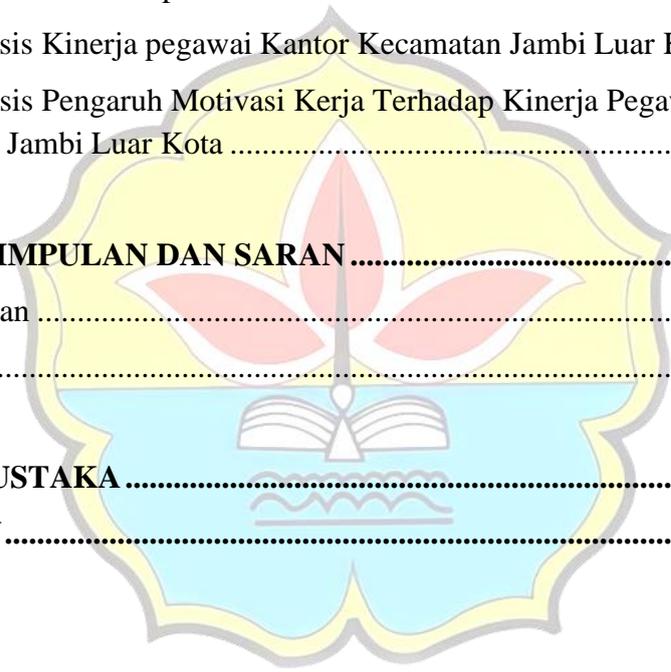
**1900861201068**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Rumusan Masalah .....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>11</b>
2.1 Tinjauan Pustaka .....	11
2.1.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1.1 Konsep Manajemen .....	11
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen .....	12
2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.4 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2.1.1.5 Pengertian Motivasi .....	18
2.1.1.6 Teori- teori Motivasi .....	18
2.1.1.7 Tujuan Motivasi .....	21
2.1.1.8 Faktor yang mempengaruhi motivasi .....	23

2.1.1.9 Dimensi Motivasi Kinerja .....	25
2.1.1.10 Indikator-Indikator Motivasi .....	27
2.1.1.11 Pengertian Kinerja.....	28
2.1.1.12 Indikator Dalam Kinerja .....	29
2.1.1.13 Hubungan Antar Variabel .....	31
2.1.2 Kerangka Pemikiran .....	32
2.1.3 Hipotesis Penelitian .....	32
2.2 Metode Penelitian.....	33
2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan .....	33
2.2.2 Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	33
2.2.3 Metode Pengumpulan Data Penelitian .....	34
2.2.4 Populasi Dan Sampel.....	35
2.2.5 Metode Analisis Data Penelitian .....	35
2.2.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	37
2.2.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	37
2.2.5.3 Uji Hipotesis t.....	38
2.2.5.4 Operasional Variabel.....	39
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>42</b>
3.1 Kecamatan Jambi Luar Kota.....	42
3.2 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	50
4.1.1 Karakteristik Responden .....	50
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	51
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja .....	52
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	53

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.....	53
4.1.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja .....	57
4.1.3 Hasil Verifikatif Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota .....	60
4.1.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	60
4.1.3.2 Koefisien Determinasi.....	61
4.1.3.3 Uji Hipotesis t.....	62
4.2 Analisis dan Pembahasan .....	62
4.2.1 Analisis Motivasi pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota .....	62
4.2.2 Analisis Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.....	63
4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>



## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Tahun 2018-2022 .....	4
1.2	Daftar Kehadiran Pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Tahun 2018-2022.....	5
1.3	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota ....	6
1.4	Jumlah Program Kerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Tahun 2018-2022	8
2.1	Rentang Skala.....	37
2.2	Pedoman Untuk Memberikan Koefisien Korelasi.....	38
2.3	Operasional Variabel.....	40
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia .....	51
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	52
4.5	Jawaban Responden Mengenai Keterikatan.....	53
4.6	Jawaban Responden Mengenai Komitmen .....	54
4.7	Jawaban Responden Mengenai Kepuasan.....	55
4.8	Jawaban Responden Mengenai Menyerahkan .....	56
4.9	Rekap Jawaban Indikator Motivasi .....	56
4.10	Jawaban Responden Mengenai Target .....	57
4.11	Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja .....	58
4.12	Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian .....	59
4.13	Rekap Jawaban Indikator Kinerja .....	59
4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
4.15	Korelasi dan Determinasi .....	61
4.16	Uji Hipotesis t.....	62

## DAFTAR GAMBAR

No Judul	Gambar	Halaman
	Gambar 2.1 Bagan dari kerangka pemikiran.....	32
	Gambar 3.1 Strukur Organisasi Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.....	45



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2003 : 244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Manusia membuat sasaran, strategi, inovasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan atau sasaran.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan upaya suatu organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Menurut Mondy (2008:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya, tujuan organisasi dapat dicapai melalui upaya-upaya orang lain. Para individu bergabung untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia nya agar dapat mencapai tujuan. Salah satunya adalah Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. Dalam usaha pencapaian tujuan visi dan misi pada Kantor

Kecamatan Jambi Luar Kota, berbagai usaha dilakukan. Misalnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara memotivasi para pegawainya. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang dikelola akan menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Wibowo (2013:11) motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata motivasi dalam bahasa inggris "*motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri dan kebutuhan akan penghargaan.

Susatyo Herlambang (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dikatakan sebagai rencana atau keinginan yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela tanpa paksaan. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Setiap kegiatan yang dikerjakan oleh seseorang didorong oleh suatu kemampuan dalam diri tersebut, kekuatan pendukung atau pendorong inilah yang disebut motivasi.

Kinerja merupakan bentuk penelitian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau instansi dalam menjalankan program-program kerjanya. Kinerja merupakan suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan, serta hal tidak berwujud lainnya yang pada akhirnya disebut sebagai hasil kinerja seseorang atau institusi (Kirom 2012 : 51). Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Edison dkk (2016:195) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam meningkatkan kinerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Demikian halnya dengan Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. Seluruh pegawai harus melakukan perbaikan secara terus-menerus agar tujuan dapat tercapai.

Kecamatan Jambi Luar Kota atau lebih dikenal dengan Jaluko adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Muaro Jambi , Provinsi Jambi, Indonesia. Kelurahan Pijoan sebagai pusat Kecamatan Jambi Luar Kota. Secara geografis, Kecamatan Jambi Luar Kota berada pada ketinggian 15-25 mdpl, dengan luas wilayah 280,12 km<sup>2</sup> atau 5,32% dari luas Kabupaten Muaro Jambi.

Adapun jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2018	25	-
2019	28	10,71
2020	33	15,15
2021	35	5,71
2022	41	14,63
<b>Rata-Rata Perkembangan</b>		9,24

**Sumber : Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota, Tahun 2023**

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dalam lima tahun terakhir terus meningkat. Pada tahun 2018 sebanyak 25 orang. Tahun 2019 sebanyak 28 orang. Tahun 2020 sebanyak 33 orang. Tahun 2021 sebanyak 35 orang. Dan tahun 2022 sebanyak 41 orang.

Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota terdapat tingkat indiscipliner antara lain adanya yang tidak hadir tanpa alasan. Indiscipliner tersebut dapat dilihat dari absensi pegawai pada periode 2018-2022 :

**Tabel 1.2**  
**Daftar Kehadiran Pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota**  
**Tahun 2018-2022**

T A H U N	Keadaan			Tidak Hadir Ada Keterangan (Kali)			Indispliner (Kali)				
	Juml ah Pega wai	Juml ah Hari Kerj a	Total Jumlah Hari Kerja	S	I	C	T M	CP	A	Tot al	Perke mban gan (%)
2018	25	237	5.925	13	14	10	10	14	11	35	-
2019	28	240	6.720	10	11	11	11	13	13	37	5,71
2020	33	241	7.953	14	13	13	13	14	12	39	5,40
2021	35	246	8.610	12	11	11	12	11	13	36	(7,69)
2022	41	244	10.004	11	8	12	14	12	15	41	13,88
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>1208</b>	<b>39.212</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>188</b>	<b>32,68</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>32,4</b>	<b>241,6</b>	<b>7.842,4</b>	<b>12</b>	<b>11,4</b>	<b>11,4</b>	<b>12</b>	<b>12,8</b>	<b>12,8</b>	<b>37,6</b>	<b>6,53</b>

Sumber : Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Tahun 2023 (Data Diolah)

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alpa / Tanpa Keterangan

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dalam lima tahun terakhir ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai

tanpa keterangan mengalami fluktuasi. Rata-rata total ketidakhadiran pegawai adalah 6,53%.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu pendorong semangat seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang membuat pegawai semangat bekerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota salah satunya adalah tunjangan.

Adapun jumlah tunjangan pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota**

No	Jabatan	Golongan	Jumlah TPP Perbulan (Rp)
1	Camat	IV a	4.968.045
2	Sekretaris Camat	III d	3.332.562
3	Kasi Pemerintahan	III b	2.393.429
4	Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa	III d	2.393.429
5	Kasi Pelayanan Umum Dan Kesejahteraan Sosial	III c	2.393.429
6	Kasi Ketentraman Dan Ketertiban	III d	2.393.429
7	Lurah Pijoran	III b	2.393.429
8	Kasubag Perencanaan dan Kepegawaian	III a	2.793.429
9	Kasubag Umum dan Keuangan	III a	2.393.429
10	Sekretaris Kelurahan	III a	2.232.587
11	Ketentraman dan Ketertiban Kelurahan	III a	2.232.587
12	Kasi Pemerintahan dan Pembangunan Kelurahan	III a	2.232.587
13	Kasi Pelayanan Umum Sosial Kelurahan	III c	2.232.587
14	Analisis Perlindungan Masyarakat	IV a	1.453.811
15	Penyusun Laporan Keuangan	III b	1.453.811

16	Analisis Perencanaan Anggaran	III d	1.453.811
17	Analisis Pemerintahan Daerah	III a	1.453.811
18	Penyuluh Pemberdayaan Masyarakat	III b	1.453.811
19	Analisis Layanan Umum	III d	1.453.811
20	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	III a	1.453.811
21	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	III c	1.210.705
22	Penyusun Pembinaan Institusi Masyarakat Pedesaan	III a	1.453.811
23	Bendahara	III a	1.453.811
24	Pengelola Pelaporan dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan APBD	II c	1.210.705
25	Verifikator Keuangan	II d	1.210.705
26	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat	II d	1.210.705
27	Pengelola Data Keamanan dan Ketertiban	II c	1.210.705
28	Pengelola Kepegawaian	II d	1.210.705
29	Pengolah Daftar Gaji	II d	1.210.705
30	Pengadministrasian Barang Milik Negara	II c	1.210.705
31	Pengadministrasi Umum	II d	1.119.440

**Sumber : Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Tahun 2023**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tunjangan yang diterima oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota sesuai dengan jabatan dan golongan. Dengan adanya tunjangan, diharapkan dapat memotivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota agar bekerja lebih baik sehingga tujuan instansi tercapai.

Ada pun program kerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.4 Jumlah Program Kerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Tahun 2018-2022**

T A H U N	Program Kerja			Realisasi			Rasio Pencapaian Program Kerja (%)		
	IMB (Lem bar)	SITU (Lem bar)	KTP (Lem bar)	IMB (Lem bar)	SITU (Lem bar)	KTP (Lem bar)	IMB (Lem bar)	SITU (Lem bar)	KTP (Lem bar)
2018	8	9	1.168	7	7	1.061	87,5	77,78	90,84
2019	42	8	1.035	39	7	1.012	92,86	87,5	97,78
2020	34	11	1.504	30	6	1.421	88,24	54,55	92,13
2021	90	15	1.974	69	10	960	76,67	66,67	48,63
2022	53	50	1.683	41	41	844	77,36	82	50,15
<b>Total</b>	<b>227</b>	<b>93</b>	<b>7.364</b>	<b>186</b>	<b>71</b>	<b>5.298</b>	<b>422,63</b>	<b>368,5</b>	<b>415,53</b>
<b>Rata Rata</b>	<b>45,4</b>	<b>18,6</b>	<b>1.472,8</b>	<b>37,2</b>	<b>14,2</b>	<b>1.059,6</b>	<b>84,53</b>	<b>73,7</b>	<b>83,11</b>

**Sumber : Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota Tahun 2023 (Data Diolah)**

Keterangan :

IMB : Izin Mendirikan Bangunan

SITU : Surat Izin Tempat Usaha

KTP : Kartu Tanda Penduduk

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dalam kurun waktu 5 Tahun terakhir belum mencapai target maksimal yaitu 100%. Surat Izin Mendirikan Bangunan 84,53%. Surat Izin Tempat Usaha 73,7%. Dan Kartu Tanda Penduduk 83,11%.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat di identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dalam kurun waktu 5 tahun terakhir berfluktuatif.
2. Masih cukup tinggi ketidakhadiran pegawai di Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.
3. Masih ada program kerja yang tidak mencapai target di Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai disuatu organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membangun suatu modal yang bermanfaat bagi pihak pihak yang berkepentingan antara lain :

#### a. Bagi Peneliti

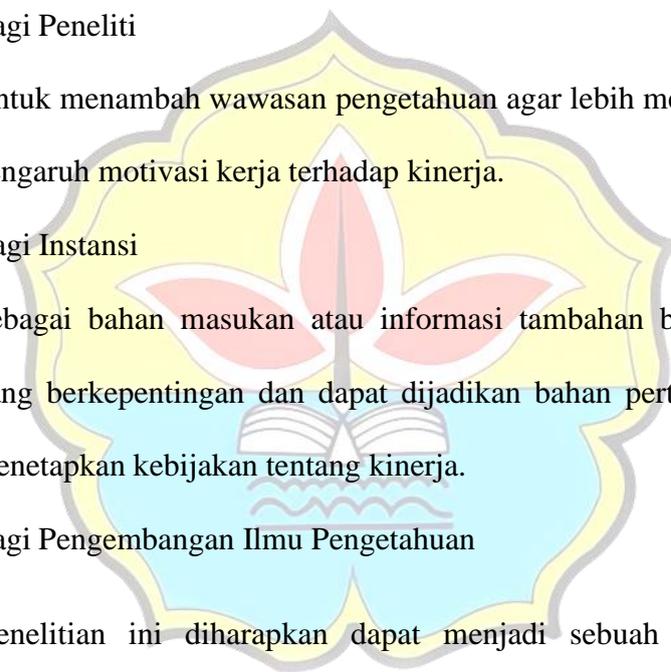
Untuk menambah wawasan pengetahuan agar lebih memahami tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

#### b. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi pihak pihak yang berkepentingan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan tentang kinerja.

#### c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya tentang motivasi dan kinerja.



## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Landasan Teori**

###### **2.1.1.1 Konsep Manajemen**

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) manajemen adalah alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Terry, pengertian manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, yakni perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain atau menggerakkan orang-orang, mesin-mesin, dan alat-alat sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah menyelenggarakan sesuatu dengan menggerakkan orang-orang, uang, mesin-mesin, dan alat-alat sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan.

### 2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Handoko (2005 : 6) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan

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

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.

#### 3. Pengawasan

Pengawasan (*controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.

#### 4. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Menurut Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

### 1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pemebntukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang pimpinan akan mendapatkan gambaran tentang apa yang ingin dilaksanakan.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah dibuat.

### 3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai untuk menjaga semangat kerja agar dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien serta mengurangi kendala yang sering dialami.

### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati serta menjaga kualitas dan standar pada kinerja pegawai untuk dilakukan tindakan atau koreksi jika dibutuhkan.

#### **2.1.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut R. Wayde Mondy (2008:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pada dasarnya, tujuan organisasi dapat dicapai melalui upaya-upaya orang lain. Para individu bergabung untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain.

Menurut Sofyandi (2009) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai strategi dalam melaksanakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian. Manajemen merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Mathis & Jackson (2012) manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai ilmu yang merujuk pada seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja. Dengan tujuan agar setiap kegiatan berjalan efektif dan efisien, dalam penggunaan kemampuan manusia di setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Rivai dan Sagala (2010) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

#### **2.1.1.4 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hasibuan (2010:21), ada 11 (sebelas) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

## 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*), organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## 8. Pengintegrasian

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

pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension, pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program, kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

### **2.1.1.5 Pengertian Motivasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Susatyo Herlambang (2013) motivasi merupakan dorongan (ide, emosi, atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan.

Menurut Wibowo (2013:110) motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Menurut Donni Juni Priansa (2014 : 200) motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.1.6 Teori- teori Motivasi**

Aspek motivasi dapat merupakan dasar dari teori-teori motivasi yang dikemukakan beberapa ahli di bawah ini, antara lain:

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow adalah psikolog humanistik berpendapat bahwa pada diri tiap seseorang terdapat hirarki dari lima kebutuhan, antara lain (Robbins, 2001:93-94)

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan akan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Maslow juga berpendapat bahwa tiap tingkat dalam hirarki itu harus secara substansial terpenuhi sebelum hirarki berikutnya menjadi aktif dan setelah kebutuhan manusia mencari tujuan untuk kepuasan pemahaman tujuan untuk kepuasan kebutuhan usaha untuk mencapai tujuan pencapaian tujuan kebutuhan itu secara substansial terpenuhi, kebutuhan tersebut tidak lagi bisa memotivasi perilaku.

b. Teori X dan Teori Y Mc Gregor

Douglas Mc Gregor sangat terkenal karena rumusannya tentang dua kelompok asumsi mengenai sifat manusia, yaitu Teori X dan Teori Y. Teori, dimana Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit saja ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif dalam bekerja. Sedangkan Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab,

dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami. Mc Gregor yakin bahwa asumsi Teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktek manajemen (Robbins, 2001:95).

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini juga dinamakan Teori Hygiene, yang dikembangkan oleh Herzberg. Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu :

1. Tanggung jawab (*Responsibility*)
2. Kemajuan (*Advancement*)
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pencapaian (*Achievement*)
5. Pengakuan (*Recognition*)

d. Teori Pencapaian Motivasi Mc Clelland David

Mc Clelland adalah seorang Direktur Pusat Penelitian Kepribadian di Universitas Harvard. Beliau bersama kawan-kawannya mempelajari persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang, Hasilnya adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai suatu keberhasilan. Karenanya teorinya disebut "*Achievement Motivation Theory*". Menurut Mc Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk

dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu, memiliki ciri- ciri sebagai berikut (Martoyo, 2007:186)

1. Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah).
2. Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.
3. Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

#### **2.1.1.7 Tujuan Motivasi**

Motivasi sangat penting bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Adapun tujuan dari motivasi menurut Suwatno (2001:147), diantaranya sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku

Menurut Hasibuan dalam (2018), terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

Dari kesemua tujuan motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan untuk pencapaian dari sebuah tujuan suatu perusahaan dengan memaksimalkan semua prasarana dan sarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan kinerja pada pegawai.

### 2.1.1.8 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Winardi (2004:79) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibedakan sebagai berikut :

#### 1. Faktor Internal (Intern)

Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal ini diantaranya :

- a. Harga diri serta Prestasi, merupakan motivasi di dalam diri seseorang untuk dapat mengembangkan kreativitas serta juga mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya. Kebutuhan, tiap-tiap individu mempunyai kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang itu menjadi termotivasi untuk mau melakukan sesuatu untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Harapan, merupakan sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap serta juga perasaan subjektif orang tersebut.
- c. Tanggung jawab, merupakan motivasi di dalam diri seseorang supaya mau bekerja dengan baik serta juga hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

- d. Kepuasan kerja, merupakan motivasi dalam diri seseorang disebabkan dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

## 2. Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal ini muncul disebabkan adanya peran dari luar, misalnya seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk didalam faktor eksternal diantaranya :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan suatu dorongan di dalam diri seseorang untuk mau bekerja pada jenis serta sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini pun dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
- b. Kelompok kerja, merupakan suatu organisasi yang mana seseorang mau bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- c. Keamanan dan keselamatan kerja, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kemandirian serta juga keselamatan seseorang dalam bekerja.
- d. Hubungan interpersonal, merupakan suatu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, serta juga dengan bawahan. Dalam hal ini, tiap-tiap orang ingin dihargai serta juga menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

### 2.1.1.9 Dimensi Motivasi Kinerja

Tujuan dari seberapa besar pegawai dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial. Semua kebutuhan pegawai akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Menurut Wibowo (2013) dimensi motivasi meliputi keterikatan, komitmen, kepuasan dan menyerahkan.

Teori Maslow dalam hirarki kebutuhan mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Yang termasuk dalam kelompok teori ini menurut (Robbins, 2001:93-94) adalah :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis)

Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks.

2. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas

dari rasa takut. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.

### 3. Kebutuhan sosial

Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.

### 4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan pengakuan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan ia mendapat penghormatan/penghargaan masyarakat.

### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri dan perwujudan diri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan

kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti :

1. Sesuatu yang dicapai
2. Prestasi yang diperlihatkan
3. Kemampuan kerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013:67). Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

#### **2.1.1.10 Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator-indikator motivasi menurut Wibowo (2013:110) antara lain :

1. Keterikatan

Keterikatan merupakan janji perkerja untuk menunjukan ringkat antusiasme, inisiatif dan usaha meneruskan

2. Komitmen

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana perkerja mengikuti dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organization citizenship.

### 3. Kepuasan

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

### 4. Menyerahkan

Menyerahkan (*Turn over*) kehilangan perkerjaan yang dihargai.

#### **2.1.1.11 Pengertian Kinerja**

Menurut Moeheriono (2012:95), Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Torang (2014:74), Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Edison dkk. (2016:195) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau perkerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta

derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan sesuatu.

### 2.1.1.12 Indikator Dalam Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Indikator-indikator kinerja menurut edison dkk.(2016:195) antara lain :

#### 1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan

#### 2. Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

#### 3. Waktu penyelesaian

Waktu penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*). Berikut beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas Kerja

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

## 2. Kuantitas Kerja

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

## 3. Ketepatan Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

## 5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

## 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

### **2.1.12 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja
3. Komitmen

4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu

5. Motivasi

Menurut Prawirosentono (2013), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan pegawai, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.

Pegawai pada sebuah instansi berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

#### **2.1.1.13 Hubungan Antar Variabel**

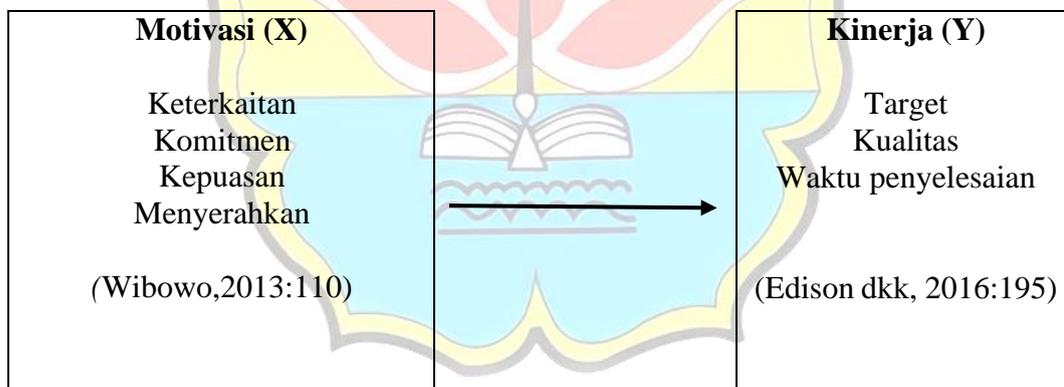
Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja

yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja pegawai. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, maka dapat disusun strategi agar kinerja dapat ditingkatkan.

### 2.1.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. 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 kerangka pemikiran dibawah ini :

**Gambar 2.1** bagan dari kerangka pemikiran



### 2.1.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota tinggi.

2. Diduga adanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.
3. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan**

Menurut Arikunto (2019 : 136) metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Menurut Sugiyono (2004 : 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Husein Umar (2008) penelitian deskriptif bersifat suatu paparan pada variabel yang diteliti. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti populasi dan sampel dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Husein Umar,2008)

### **2.2.2 Jenis Dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menurut Sekaran (2011:76) data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari (Sugiyono, 2008) :

1. Observasi

Observasi adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan komunikasi atau pembicaraan untuk menggali informasi yang relavan dengan tujuan penelitian.

3. Angket (Kuisisioner)

Angket atau kuisisioner adalah memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### **2.2.3 Metode Pengumpulan Data Penelitian**

Metode pengumpulan data adalah mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi, wawancara dan angket. Dalam metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah studi lapangan dan studi kepustakaan yang artinya adalah sebagai berikut : (Sugiyono,2010)

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan, dengan harapan memperoleh data yang benar-benar objektif.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis dapat mencoba, mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku.

#### **2.2.4 Populasi Dan Sampel**

Menurut Margono (2004) Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia.

Arikunto (2006: 131) Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Apabila penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa disebut penelitian tersebut penelitian Sampel.

Jadi Populasi dari penelitian yang di atas adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota sebanyak 41 orang.

#### **2.2.5 Metode Analisis Data Penelitian**

Sugiyono (2010) Teknik analisis data adalah proses penelitian yang sangat sukar dilakukan hal ini lantaran membutuhkan kerja keras, fikiran yang kreatif, dan kemampuan pengetahuan yang tinggi. Dalam pandangannya dalam teknik analisis data tidak bisa disamakan antara satu penelitian dengan peneliti yang lainnya, terutama mengenai metode yang dipergunakan. Metode analisis data adalah tahapan dari proses penelitian dari data-data yang telah dikumpulkan dan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menurut Husein (2013) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Untuk mengukur setiap variabel didalam penelitian digunakan skala Likert yang dijangkar 5 point, dalam skala likert ini para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka positif atau negatif terhadap suatu topik. Dengan penjelasannya adalah :

1 adalah : Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik

2 adalah : Rendah / Tidak Baik

3 adalah : Cukup / Sedang

4 adalah : Tinggi / Baik

5 adalah : Sangat Tinggi / Sangat Baik

Menurut Umar Husein (2008), dimana rentang skor dan rentang skala ditentukan sebagai berikut :

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

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah sampel

m = Nilai skor tinggi

Petentuan dari rentang skor :

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 41 = 41$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 41 = 205$$

Maka dari itu karna skala yang digunakan duntuk penelitian ini adalah 1-5, maka kategori klasifikasinya pada variabel motivasi dan kinerja adalah dapat dilihat dibawah ini :

Daftar Nilai (skor) Rentang Skala

$$\begin{aligned}(\text{RS}) &= \frac{n(m-1)}{m} \\ &= 41 \frac{(5-1)}{5} \\ &= 32,8\end{aligned}$$

**Tabel 2.1**  
**Rentang Skala**

No	Bobot Skala	Skor
1	41 – 73,7	Sangat rendah (SR) / Sangat Tidak Baik
2	73,8 – 106,5	Rendah (R) / Tidak Baik
3	106,6 – 139,3	Sedang (S) / Cukup Baik
4	139,4 – 172,1	Tinggi (T) / Baik
5	172,2 – 205	Sangat Tinggi (ST) / Sangat Baik

### 2.2.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, terhadap kinerja karyawan. Model persamaannya menurut Syekh (2011:94) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Motivasi kerja

e = Error

### 2.2.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua

variabel atau lebih). Untuk mengetahui tingkat motivasi dan kinerja pegawai yang diteliti, maka digunakan skala Likert sebagai ukurannya.

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Pedoman Untuk Memberikan Koefisien Korelasi**

0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

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

### 2.2.5.3 Uji Hipotesis t

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi (X) dengan kinerja pegawai (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

#### 1. Rancangan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi (X) terhadap kinerja (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi (X) terhadap kinerja (Y)

#### 2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut

:  $\alpha = 5\%$  dan Degree Of Freedom (DF) =  $(n - k - 1)$  atau  $41 - 1 - 1 = 39$

dan t tabel = 2,02269

### 3. Kinerja keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_a$  diterima terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_o$  ditolak tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pegawai.

#### 2.2.5.4 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).

Menurut Murti Sumarni & Salamah Wahyuni (2006:21) Variabel adalah suatu atribut, sifat, atau nilai-nilai individu, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu motivasi dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Menurut Murti Sumarni & Salamah Wahyuni (2006:22), Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel independen.

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

**Tabel 2.3**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi X	Dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan keteguhan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2013:110)	a. Keterikatan	1. Tingkat antusiasme dalam melakukan pekerjaan 2. Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	Ordinal
		b. Komitmen	1. Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam berkerja 2. Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat berkerja	Ordinal
		c. Kepuasan	1. Dukungan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif 2. Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	Ordinal
		d. Menyerahkan	1. Keinginan untuk pindah	

		(Wibowo, 2013:110)	kerja 2. Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison dkk. (2016:195)	1. Target	1. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur	Ordinal
		2. Kualitas	1. Kemampuan menyelesaikan perkerjaan yang ditentukan 2. Kemampuan menentukan ukuran volume	Ordinal
		3. Waktu Penyelesaian  Edison dkk. (2016:195)	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan perkerjaannya 2. Melakukan hubungan yang baik antara karyawan	Ordinal

## BAB III

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 3.1 Kecamatan Jambi Luar Kota

Jambi Luar Kota atau lebih dikenal dengan Jaluko adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Muaro Jambi , Provinsi Jambi, Indonesia. Kelurahan Pijoan sebagai pusat Kecamatan Jambi Luar Kota. Secara geografis, Kecamatan Jambi Luar Kota berada pada ketinggian 15-25 mdpl, dengan luas wilayah 280,12 km<sup>2</sup> atau 5,32% dari luas Kabupaten Muaro Jambi. Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Muaro Jambi, jumlah penduduk di Kecamatan Jambi Luar Kota tahun 2022 mencapai 71.827 jiwa. Kecamatan Jambi Luar Kota terdiri dari 1 kelurahan yaitu kelurahan Pijoan, dan 19 Desa Yaitu Desa Pijoan, Danau Sarang Elang, Kedemangan, Maro Sebo, Mendalo Darat, Mendalo Indah, Mendalo Laut, Muara Pijoan, Muhajirin, Pematang Gajah, Pematang Jering, Penyingat Olak, Rengas Bandung, Sarang Burung, Sembubuk, Senaung, Simpang Limo, Simpang Sungai Duren, Sungai Bertam, dan Sungai Duren. Adapun batas wilayah Kecamatan Jambi Luar Kota meliputi sebelah timur dengan Kota Jambi, sebelah selatan dengan Kecamatan Mestong, sebelah barat dengan Kabupaten Batanghari, sebelah utara dengan Kecamatan Sekernan.

Kecamatan Jambi Luar Kota mempunyai Visi dan Misi dalam upaya mewujudkan harapan dan aspirasi masyarakat. Visi Kecamatan Jambi Luar Kota adalah “Kecamatan Jambi Luar Kota Memberikan Pelayanan Prima Mandiri

Menuju Muaro Jambi Tertib, Unggul, Nyaman, Tentram, Aman, dan Sejahtera”  
Untuk mewujudkan Visi yang dimaksud, maka ditetapkan Misi Kecamatan Jambi Luar Kota , sebagai berikut :

1. Pelayanan Prima

Profesionalisme aparatur.

Loyalitas aparatur.

2. Cerdas Bertaqwa

Masyarakat cerdas di bidang keilmuannya.

Pribadi yang taqwa terhadap agama.

3. Hunian Rukun dan Sehat

Lingkungan yang sehat dan rukun.

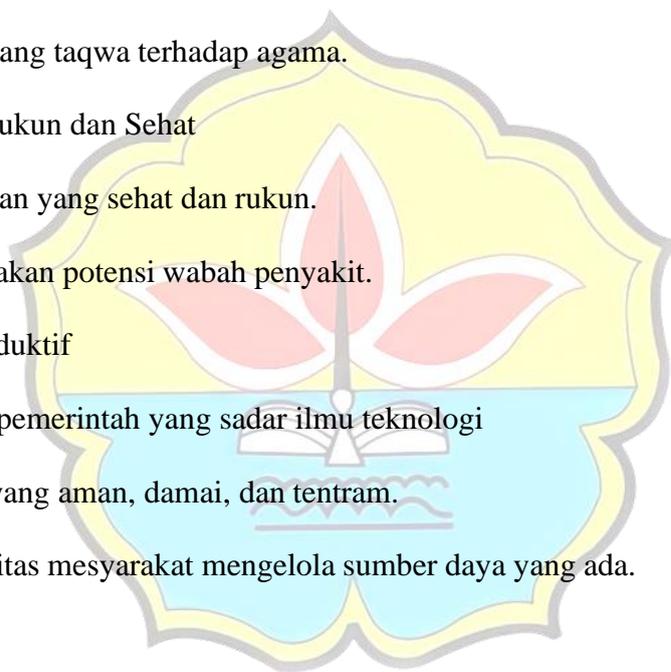
Tanggap akan potensi wabah penyakit.

4. Maju Produktif

Aparatur pemerintah yang sadar ilmu teknologi

Suasana yang aman, damai, dan tentram.

Produktifitas mesyarakat mengelola sumber daya yang ada.

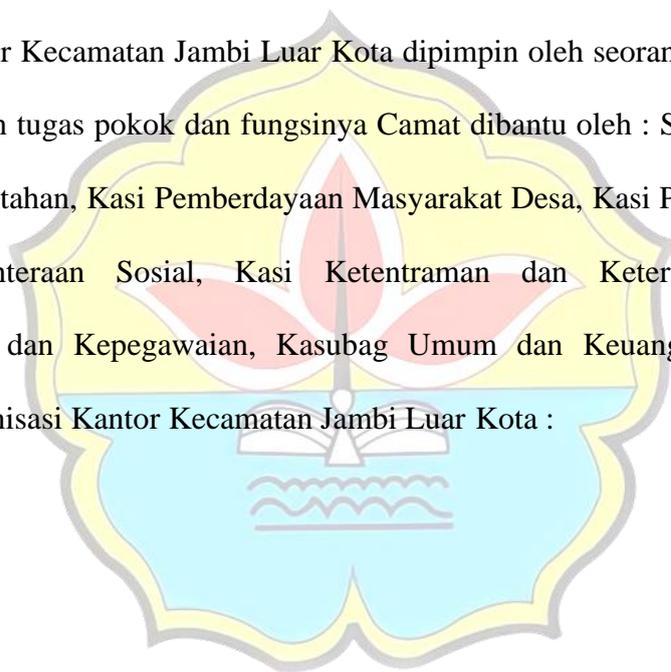


### 3.2 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota

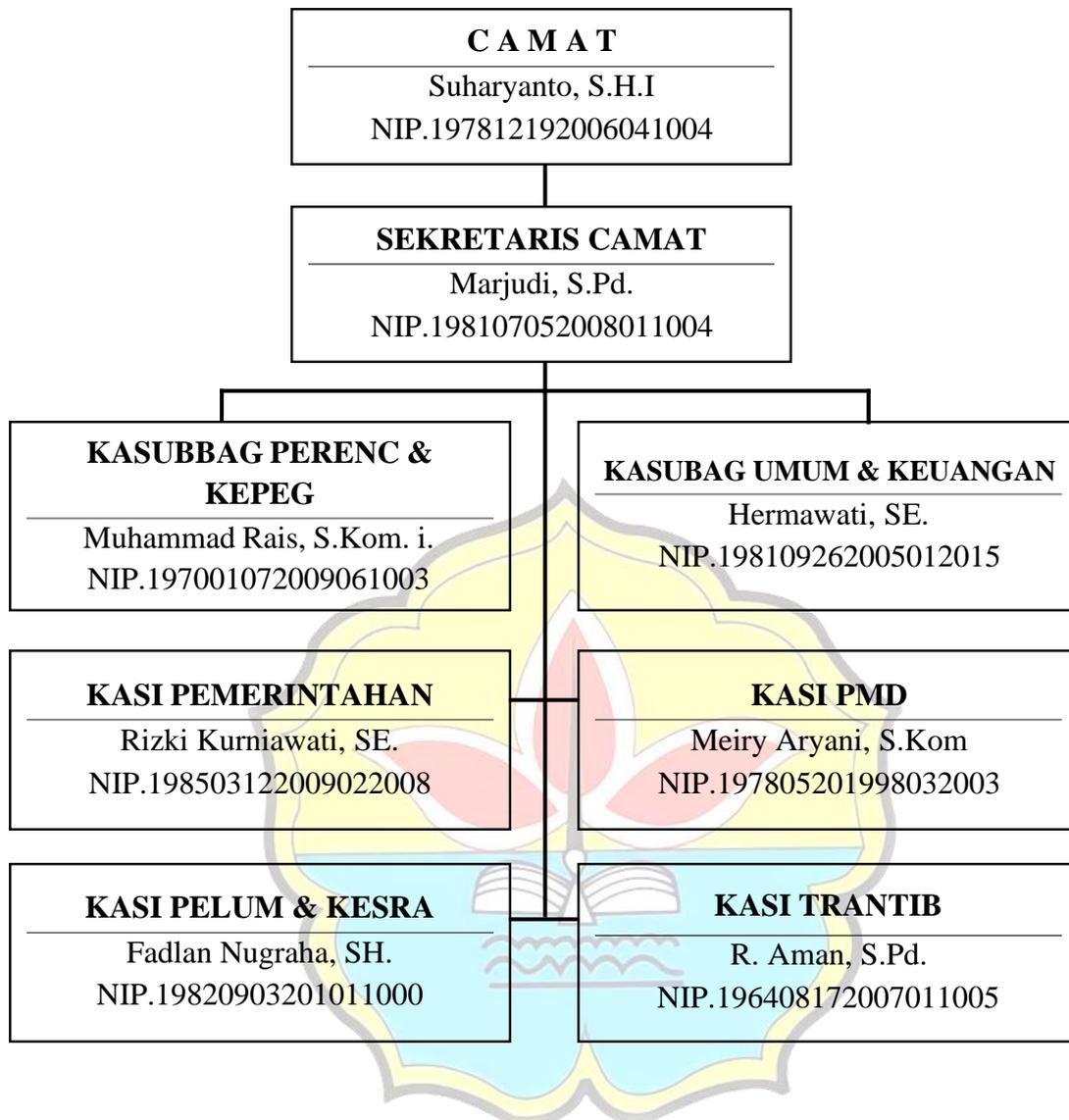
Pada dasarnya prinsip organisasi merupakan wadah atau tempat untuk mencapai tujuan dengan menggunakan pola tertentu. Oleh karena itu, struktur organisasi harus dibuat sebaik mungkin. Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang jelas dan tegas yang menggambarkan tugas dan wewenang dari tiap-tiap bagian yang ada di dalam. Struktur organisasi merupakan

susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan gabungan-gabungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, dapat menghindarkan dari timbulnya ketidakjelasan hubungan yang mengakibatkan banyaknya kerugian seperti pelepasan tanggungjawab, pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien, kebijakan yang tidak jelas dan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Secara fisik struktur organisasi dapat dinyatakan dalam bentuk bagan yang memperlihatkan hubungan masing-masing bagian, garis-garis wewenang, tugas-tugas dan tanggung jawab yang ada.

Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dipimpin oleh seorang Camat. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Camat dibantu oleh : Sekretaris Camat, Kasi Pemerintahan, Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kasi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial, Kasi Ketentraman dan Ketertiban, Kasubag Perencanaan dan Kepegawaian, Kasubag Umum dan Keuangan. Berikut ini struktur organisasi Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota :



**Gambar 3.1 STRUKUR ORGANISASI KANTOR KECAMATAN JAMBI  
LUAR KOTA**



Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota menggunakan struktur organisasi garis staf, dimana tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pihak memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Camat

Kecamatan Jambi Luar Kota dipimpin oleh Bapak Suharyanto, S.H.I.

Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang

menangani sebagian urusan otonomi daerah meliputi bidang pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan dalam melaksanakan tugasnya.

Camat menyelenggarakan fungsi :

- a. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
  - b. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan jetertiban umum.
  - c. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
  - d. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
  - e. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan.
  - f. Membina penyelenggaraan pemerintah kecamatan.
2. Sekretaris Camat

Sekretaris Kecamatan Jambi Luar Kota adalah Bapak Marjudi, S.Pd. Sekretaris Camat mempunyai tugas yaitu melakukan pembinaan umum dan kepegawaian, keuangan, dan penyusunan perencanaan serta mengkoordinir semua kegiatan seksi-seksi di Kecamatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretaris Camat menyelenggarakan fungsi :

- a. Mempersiapkan bahan-bahan atau materi, serta perangkat peraturan yang diperlukan dibidang tugasnya.
- b. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian dilingkungan pemerintah kecamatan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

- c. Menyelenggarakan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, perlengkapan, dan rumah tangga Kecamatan.
- d. Mengkoordinir pelaksanaan tugas seksi-seksi Kecamatan.
- e. Melaksanakan evaluasi dan membuat laporan realisasi pelaksanaan tugas Sekretaris dan menyampaikan kepada Camat.

Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, Sekretaris Camat dibantu oleh :

1. Bagian Perencanaan dan Kepegawaian

Bagian Perencanaan dan Kepegawaian di kepalai oleh Bapak Muhammad Rais,S.Kom.i. Bagian Perencanaan dan Kepegawaian mempunyai tugas dengan rincian sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja kepegawaian
- b. Menyiapkan, mengusulkan, mengolah data dan dokumentasi pegawai yang meliputi : kenaikan pangkat, permohonan izin, cuti, perpindahan, pemberhentian dan lain sebagainya.
- c. Mengelola absensi atau daftar hadir pegawai.

2. Bagian Umum dan Keuangan

Bagian umum dan keuangan di Kepalai oleh Ibu Hermawati,SE. Bagian umum dan keuangan mempunyai tugas dengan rincian sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja bagian keuangan.
- b. Menyelenggarakan pembukuan, perbendaharaan, dan kas.
- c. Melaksanakan urusan pembayaran gaji pegawai dalam lingkungan kecamatan dan kelurahan.

### 3. Kasi Pemerintahan

Kasi Pemerintahan Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota adalah Ibu Rizki Kurniawati,SE. Kasi pemerintahan melaksanakan urusan pemerintahan dengan rincian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja seksi pemerintahan.
- b. Melaksanakan pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil dan informasi komunikasi serta ketenagakerjaan.
- c. Menghimpun dan menyiapkan bahan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
- d. Menghimpun data kependudukan informasi dan komunikasi, pajak bumi dan bangunan, dan batas kelurahan.
- e. Menyelenggarakan tertib administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- f. Membantu menyelenggarakan pembuatan akta tanah, penerimaan pajak bumi dan bangunan, dan penerimaan pendapatan asli daerah.

### 4. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa

Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa di kepalai oleh Ibu Meiry Aryani.S.Kom. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa melaksakan urusan pemberdayaan masyarakat desa dengan rincian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja seksi pemberdayaan masyarakat desa.
- b. Melaksanakan pembinaan perekonomian, kebudayaan, lingkungan hidup dan kebersihan.
- c. Menyelenggarakan musyawarah rencana pembangunan desa.
- d. Menghimpun data industri rumah tangga.

- e. Melaksanakan pembinaan kesejahteraan keluarga dan organisasi kemasyarakatan.

#### 5. Bagian Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial

Bagian Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial di kepalai oleh Bapak Fadlan Nugraha,SH. Bagian pelayanan umum dan Kesejahteraan Sosial melaksanakan urusan pelayanan umum dan kesejahteraan sosial dengan rincian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja seksi pelayanan umum dan kesejahteraan sosial
- b. Memberikan pelayanan surat keterangan.
- c. Melaksanakan legalisir surat menyurat
- d. Memberikan rekomendasi izin mendirikan bangunan.

#### 6. Kasi Ketentraman dan Ketertiban

Kasi Ketentraman dan Ketertiban di Kepalai oleh Bapak R.Aman.S.Pd. Kasi Ketentraman dan Ketertiban melaksanakan urusan ketentraman dan ketertiban dengan rincian tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja seksi ketentraman dan ketertiban.
- b. Melaksakan pembinaan kesatuan bangsa dan perlindungan mayarakat.
- c. Melaksanakan pengawasan ketentraman dan ketertiban
- d. Membantu pelaksanaan pengawasan tertib perizinan
- e. Melaksanakan pengawasan disiplin pegawai dalam lingkungan kecamatan.
- f. Membantu kelancaran penerimaan pajak, retribusi, dan pendapatan daerah lainnya dalam kecamatan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dari kuisioner penelitian yang telah disebarkan adalah sebanyak 41 orang pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota maka dapat karakteristik responden sebagai berikut ini :

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sebuah sampel adalah sebagai berikut ini :

##### 4.1.1.1 Kareteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kareteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**

##### **Kareteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	Laki-laki	23	56,10
2	Perempuan	18	43,90
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas jumlah dari persentase responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah Laki-laki dengan persentase sebesar 56,10% sedangkan perempuan pada penelitian ini sebesar 43,90% dari total 41 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.1.2 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Karateristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase %
1	18-25 Tahun	8	19,52
2	26-33 Tahun	8	19,52
3	34-41 Tahun	7	17,07
4	42-49 Tahun	6	14,63
5	>50 Tahun	12	29,26
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas 4.2 responden berdasarkan usia terbagi lima. Pada usia pertama yaitu 18-25 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 19,52%, kemudian untuk usia 26-33 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 19,52%, selanjutnya diikuti oleh usia 34-41 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 17,07%, kemudian untuk usia 42-49 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 14,63% ,dan selanjutnya usia >50 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 29,26%.

Jadi, mayoritas usia responden yang paling tertinggi pada penelitian ini adalah usia >50 tahun yaitu sebanyak 12 orang dan jika dipersentasekan yaitu 29,26% dari 41 keseluruhan responden. Mayoritas usia responden terendah pada penelitian ini adalah usia 42-49 tahun yaitu sebanyak 6 orang dan jika dipersentasekan yaitu 14,63% dari 41 keseluruhan responden.

#### 4.1.1.3 Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karateristik responden berdasarkan pendidikan dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	SMA/Sederajat	17	41,46
2	D1-D3	3	7,32
3	S1	21	51,52
4	S2	0	0
5	S3	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas responden pendidikan, dengan pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase 42,46%, kemudian dilanjutkan dengan pendidikan D1-D3 yaitu 3 responden dengan persentase 7,32%, lalu di lanjutkan dengan strata satu yaitu sebanyak 21 responden dengan persentase 51,52%.

Jadi, mayoritas pendidikan responden yaitu Strata 1 yaitu 21 orang dengan presentase 51,52%.

**4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

No	Lama Berkerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase %
1.	< 2 Tahun	12	29,27
2.	2-5 Tahun	10	24,39
3.	6-10 Tahun	7	17,07
4.	>11 Tahun	12	29,27
	<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas responden lama bekerja dapat diketahui yaitu responden dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 12 orang atau 29,27%, selanjutnya responden dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 10 orang atau 24,39%, diikuti dengan responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 7 orang atau dengan persentase 17,07%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 12 orang atau dengan persentase 29,27%.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif

##### 4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota

Analisis motivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut ini :

#### 1. Keterikatan

Dalam dimensi keterikatan pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

#### Jawaban Responden Mengenai Keterikatan

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat antusiasme dalam melakukan pekerjaan	-	13	12	14	2	128	Sedang
2	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik	-	6	19	10	6	139	Sedang
<b>Total</b>							<b>267</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>133,5</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas jawaban responden mengenai keterikatan diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota berada pada skor sebesar 133,5 yang artinya, dapat dikategorikan Sedang karena berada pada rentang skala 106-139,3.

## 2. Komitmen

Dalam dimensi komitmen pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Mengenai Komitmen**

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam berkerja	-	7	16	15	3	137	Sedang
2	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap perusahaan tempat berkerja	-	9	15	16	5	132	Sedang
<b>Total</b>							<b>269</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>134,5</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden mengenai komitmen secara keseluruhan rata-rata pegawai pda Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota berada pada skor sebesar 269 yang artinya adalah, dapat dikategorikan sedang karena berada pada rentang skala 106,6-139,3.

### 3. Kepuasan

Dalam dimensi kepuasan pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**

**Jawaban Responden Mengenai Kepuasan**

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Dukungan kantor untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan insentif	1	8	19	11	2	128	Sedang
2	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini	-	-	5	16	20	179	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>307</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>153,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas jawaban responden mengenai Kepuasan diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota mengenai kepuasan berada pada skor sebesar 153,5 yang artinya, dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4-172,1.

### 4. Menyerahkan

Dalam dimensi menyerahkan pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**

**Jawaban Responden Mengenai Menyerahkan**

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Keinginan untuk pindah kerja	-	-	5	16	20	179	Sangat Tinggi
2	Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja	-	-	6	14	21	179	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>						<b>358</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>179</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.8 jawaban responden mengenai menyerahkan diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota pada skor sebesar 179 yang artinya, dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 172,2 – 205.

Berikut ini adalah hasil rekap dari semua rata-rata skor untuk masing-masing setiap Indikator Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 4.9**

**Rekap Jawaban Indikator Motivasi**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1.	Keterikatan	133,5	Sedang
2.	Komitmen	134,5	Sedang
3.	Kepuasan	153,5	Tinggi
4.	Menyerahkan	179	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>150,12</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas hasil rekap jawaban indikator motivasi pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota ditetapkan pada dimensi motivasi yaitu Keterikatan dan Komitmen sebagai hasil yang sedang dengan rata-rata skor sebesar 133,5 dan 134,5. Pada dimensi kepuasan sebagai hasil tinggi dengan skor rata-rata sebesar 153,5 dan selanjutnya di ikuti pada demensi menyerahkan sebagai hasil sangat tinggi dengan rata-rata skor sebesar 179. Dan rata-rata dari jawaban indikator Motivasi sebesar 150,12.

#### 4.1.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dapat kita lihat pada tabel sebagai berikut ini :

##### 1. Target

Dalam pencapaian sebuah target pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Mengenai Target**

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas	-	-	7	15	19	176	Sangat Tinggi
2	Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur	-	5	19	11	6	141	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>317</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>158,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 jawaban responden mengenai target diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Jmabi Luar Kota adalah berada pada skor sebesar 158,5 yang artinya, dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4-172,1.

## 2. Kualitas Kerja

Dalam pencapaian sebuah kualitas kerja pada dasarnya berpengaruh dalam memberikan pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan	-	7	17	12	5	138	Sedang
2	Kemampuan menentukan ukuran volume	-	9	16	14	2	132	Sedang
	<b>Total</b>						<b>270</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>135</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas jawaban responden mengenai kualitas kerja diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota berada pada skor sebesar 135 yang artinya, dapat dikategorikan Sedang karena berada pada rentang skala 106,6 – 139,3.

## 3. Waktu Penyelesaian

Dalam pencapaian waktu penyelesaian pada dasarnya dimana Waktu Penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**

**Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian**

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	9	15	15	2	133	Sedang
2	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan	2	9	19	11	-	121	Sedang
<b>Total</b>							<b>254</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>127</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas jawaban responden mengenai waktu penyelesaian adalah secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota berada pada skor sebesar 127 yang artinya, dapat dikategorikan Sedang karena berada pada rentang skala 106,6-139,3.

Berikut ini adalah hasil dari rekap jawaban Indikator Kinerja pada skor untuk setiap masing-masing pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 4.13**

**Rekap Jawaban Indikator Kinerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1.	Target	158,5	Tinggi
2.	Kualitas Kerja	135	Sedang

3.	Waktu Penyelesaian	127	Sedang
	<b>Rata-rata</b>	<b>140,2</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas rekap jawaban Indikator Kinerja, adalah target dengan skor rata-rata sebesar 158,5 sebagai yang tertinggi. dan dimensi kualitas kerja sebesar 135. Sedangkan pada dimensi waktu penyelesaian berada pada skor terendah sebesar 127. Dan hasil dari rata-rata jawaban indikator kinerja berada pada skor sebesar 140,2.

### 4.1.3 Hasil Verifikatif Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota.

#### 4.1.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada persamaan regresi untuk dapat melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan jambi luar kota pada Tahun 2018-2022 digunakan rumus linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu pada program SPSS 21. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut dalam (Syekh, 2011:94)

$$Y = a + bX + e$$

Berikut ini adalah Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan pengolahan data SPSS 21 dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.664	.441		3.774	.001
	X	.348	.169	.314	2.064	.046

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan keterangan dapat diketahui dalam persamaan regresinya adalah sebagai berikut ini :

$$Y = 1,664 + 0,348X + e$$

Dengan kata lain persamaan regresi tersebut dapat dikatakan bahwa koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah yang positif terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. Nilai konstanta atau  $\alpha$  sebesar 1,664 artinya jika nilai variabel X (motivasi) bernilai 0 maka nilai variabel Y (kinerja) akan bernilai sebesar 1,664 .

Pada penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu jika terjadi perubahan terhadap motivasi sebesar 1 satuan maka akan terjadi perubahan terhadap kinerja sebesar 0,348 satuan dengan perubahan paralel.

#### 4.1.3.2 Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada hasil perhitungan pengolahan data melalui SPSS 21 untuk melihat koefisien determinasi dilihat dari Model Summary berikut ini:

**Tabel 4.15**

#### Korelasi dan Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 <sup>a</sup>	.098	.075	.34145

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Pada tabel summary koefisien korelasi antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,098 yang artinya kemampuan variabel motivasi (X)

mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 0,098%, sisanya 99,02% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.1.3.3 Uji Hipotesis t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X (Motivasi) mempengaruhi variabel dependen Y (Kinerja). Nilai t pada tabel dalam penelitian ini adalah 2,02269.

**Tabel 4.16**

#### Uji Hipotesis t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.664	.441		3.774	.001
	X	.348	.169	.314	2.064	.046

a. Dependent Variable: kinerja

Nilai t hitung pada Variabel X (Motivasi) adalah 2,064 dengan tingkat signifikan 0,00 Karena nilai t hitung  $2,064 >$  nilai t tabel 2,02269. Maka hal ini berarti motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## 4.2 Analisis dan Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Motivasi pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa Motivasi pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota diketahui tinggi dengan rata-rata skor 150,1. Dapat dilihat dari rentang skala 139,4-172,1. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa selama ini pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi diartikan sebagai suatu pendorong

seseorang untuk melakukan sesuatu Adapun jawaban responden tertinggi pada dimensi Menyerahkan dengan rata-rata skornya 179. Artinya pada dimensi menyerahkan dengan indikator kesesuaian penghasilan yang diterima oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dengan beban kerja baik sekali atau sangat tinggi. Sedangkan jawaban responden terendah pada dimensi Keterikatan dengan rata-rata skornya 133,5.

#### **4.2.2 Analisis Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa Kinerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota diketahui tinggi dengan rata-rata skor 140,2. Dapat dilihat dari rentang skala dari 139,4-172,1. Adapun jawaban responden tertinggi pada dimensi Target dengan rata-rata skornya 158,5. Artinya pada dimensi target dengan indikator kemampuan untuk menyelesaikan tugas sangat tinggi. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Sedangkan jawaban reponden terendah pada Dimensi Waktu Penyelesaian dengan rata-rata skornya 127.

#### **4.2.3 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota**

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana, diperoleh persamaan  $Y = 1,664 + 0,348X + e$ . Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi mempunyai arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika terjadi perubahan terhadap motivasi sebesar 1 satuan maka akan terjadi perubahan terhadap kinerja sebesar 0,348 satuan secara paralel.

Nilai  $t$  hitung pada Variabel X (Motivasi) adalah 2,064. Karena nilai  $t$  hitung  $2,064 >$  nilai  $t$  tabel 2,02269, maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka mengakibatkan semakin tingginya kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota memiliki koefisien determinasi diketahui nilai  $r$  square sebesar 0,098 yang artinya Motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota sebesar 0,098% sedangkan sisanya 99,02% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

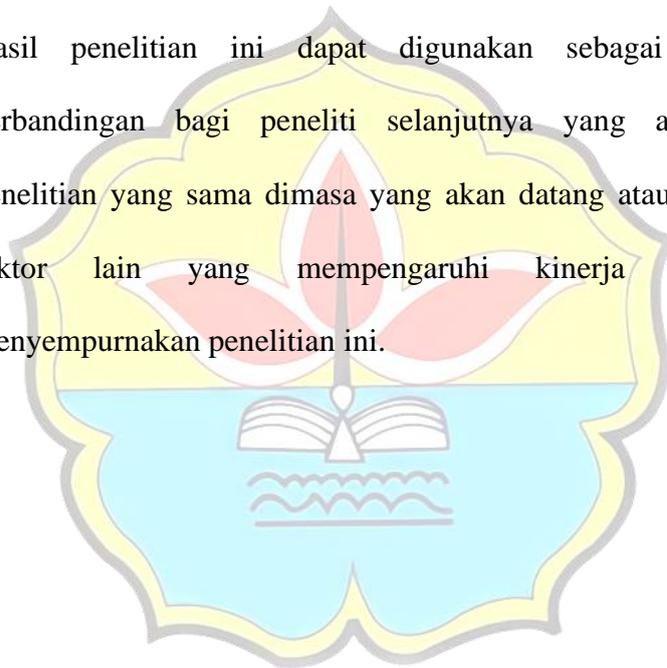
Bahwa dapat di lihat berdasarkan dari pembahasan terkait dalam bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Pada skor dalam Motivasi (X) dengan nilai yang di peroleh adalah 150,12 dimana yang artinya Motivasi pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota berpengaruh tinggi. Sedangkan pada skor Kinerja (Y) dengan nilai yang diperoleh adalah sebesar 140,2 dimana yang artinya kinerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota berpengaruh tinggi.
2. Berdasarkan uji regresi linier sederhana terlihat adanya pengaruh positif antara hubungan variabel motivasi dan kinerja pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. Dari uraian hasil hipotesis pada nilai t hitung pada variabel X (Motivasi) adalah 2,064. Karena nilai t hitung  $2,064 > 2,02269$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota memiliki koefisien determinasi diketahui nilai r square sebesar 0,098 yang artinya Motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota sebesar 0,098% sedangkan sisanya 99,02% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang saya lakukan dengan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran adalah sebagai berikut ini :

1. Bagi Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota agar kedisiplinan pegawai lebih ditingkatkan diantaranya ketepatan waktu masuk dan pulang pegawai sehingga para pegawai akan cepat menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mencapai target yang diberikan oleh atasan atau kantor.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang atau meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai guna menyempurnakan penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2016), ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi”***, Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006), ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan. (2016), ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***, Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. (2013), ***“Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen”***, Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Indonesia, K.B.B (2014). ***“Pengertian Motivasi”*** <http://kbbi.web.id/motivasi>
- Mondy, R.Wayne. (2008), ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***, Jakarta : Erlangga.
- Narbuko, Cholid & Abu Achmadi. (2009), ***“Metodologi Penelitian”***, Jakarta : Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008), ***“Kebijakan Kinerja Karyawan”***, Yogyakarta : BPFE.
- Priansa, Donni Juni. (2014), ***“Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”***, Bandung : Alfabeta.
- Pujadi, A. (2007), ***“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Mahasiswa”***. Studi kasus pada fakultas ekonomi universitas bunda mulia. *Business Management Journal*, 3 (2).
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008), ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***, Yogyakarta : Andi.
- Subekhi, Akhmad & Mohammad Jauhar (2012), ***“Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia”***, Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2008), ***“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”***, Bandung : Alfabeta.
- Suhardi. (2018), ***“Pengantar Manajemen dan aplikasinya”***, Yogyakarta : Gava Media.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah (2018), ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik”***, Yogyakarta : Gava Media.
- Sumarni, Murti & Salamah Wahyuni. (2006), ***“Metodologi Penelitian Bisnis”***, Yogyakarta : CV Andi Offset.

- Supomo, R & Eti Nurhayati. (2018), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung : Yrama Widya.
- Umar, Husein. (2008), *“Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Perilaku Karyawan”*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013), *“Perilaku dalam Organisasi”*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

#### SURAT PERMOHONAN KUISISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di tempat

Dengan Hormat,

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

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Widya Bunga Sahputri

Nim : 1900861201068

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang 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.

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

Jambi, 20 Juli 2023

Hormat Saya

Widya Bunga Sahputri

### A. Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang.

1. Nama Responden :
  2. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
  3. Usia :  18-25 tahun  26 - 33 tahun  
 34 - 41 tahun  42 - 49 tahun  
 lebih dari 50 tahun
  4. Pendidikan terakhir :  < SMA/Sederajat  D1-D3  
 S1  S2  S3
  5. Masa kerja :  kurang 2 tahun  2 - 5 tahun  
 6 – 10 tahun  lebih dari 11 tahun
- 

### B. Petunjuk Pengisian

Berilah penilaian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari terhadap Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota dengan cara memberikan tanda check list (✓) pada salah satu kolom jawaban pilihan atas masing-masing pernyataan yang disediakan dibawah ini.

Keterangan :

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

## VARIABEL MOTIVASI

NO	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
<b>Keterikatan</b>						
1	Tingkat antusiasme dalam melakukan pekerjaan.					
2	Keinginan untuk terus berusaha mencapai yang terbaik.					
<b>Komitmen</b>						
3	Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tanggungjawab dalam bekerja.					
4	Tingkat loyalitas yang diperlihatkan terhadap kantor tempat bekerja.					
<b>Kepuasan</b>						
5	Dukungan kantor untuk meningkatkan kompetensi guna mendapatkan tunjangan.					
6	Kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan dan harapan selama ini.					
<b>Menyerahkan</b>						
7	Keinginan untuk pindah kerja					
8	Kesesuaian penghasilan yang diterima dengan beban kerja.					

### VARIABEL KINERJA

NO	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
<b>Target</b>						
1	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas.					
2	Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur.					
<b>Kualitas Kerja</b>						
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan.					
4	Kemampuan menentukan ukuran volume					
<b>Waktu Penyelesaian</b>						
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai.					

## Lampiran 2

### Tabulasi Data Ordinal Variabel Motivasi

Responden	Motivasi								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	3	4	4	1	4	4	3	25
2	3	3	3	4	4	5	5	4	31
3	2	4	4	2	3	5	5	4	29
4	2	2	4	3	2	4	4	5	26
5	4	3	4	2	3	5	5	5	31
6	3	3	3	4	3	5	5	5	31
7	4	4	4	3	2	4	4	4	29
8	4	2	4	4	3	4	4	5	30
9	3	3	3	4	3	5	5	5	31
10	4	5	4	3	3	5	5	5	34
11	2	3	2	4	4	4	4	4	27
12	3	5	3	2	2	5	5	5	30
13	2	4	2	3	3	4	4	3	25
14	4	3	4	3	4	5	5	4	32
15	3	2	3	3	3	4	4	5	27
16	4	4	3	4	4	3	3	5	30
17	4	3	2	2	4	4	4	4	27
18	3	3	4	3	3	5	5	5	31
19	4	4	3	5	4	4	4	4	32
20	2	3	3	3	2	3	3	4	23
21	2	4	4	3	4	5	5	3	30
22	3	2	4	3	3	5	5	4	29
23	3	3	3	4	4	3	3	5	28
24	4	5	4	2	4	3	3	3	28
25	5	3	2	2	3	5	5	5	30
26	4	5	3	4	4	4	4	3	31
27	3	4	2	4	2	5	5	4	29
28	2	4	5	2	3	5	5	4	30
29	4	5	3	3	3	4	4	5	31
30	4	4	5	2	2	5	5	5	32
31	2	3	4	4	3	5	5	5	31
32	3	2	3	3	3	4	4	4	26
33	2	3	3	4	4	4	4	5	29
34	2	3	4	4	2	5	5	5	30
35	3	3	2	3	3	5	5	5	29
36	3	4	3	4	5	4	4	4	31
37	4	2	3	2	3	5	5	5	29
38	2	3	4	3	5	4	4	3	28
39	2	5	2	4	2	5	5	4	29
40	4	3	3	3	3	4	4	5	29
41	3	3	5	4	3	3	3	5	29

### Tabulasi Data Ordinal Variabel Kinerja

Responden	Kinerja						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	3	4	1	17
2	4	2	2	4	4	4	20
3	4	3	4	2	2	3	18
4	5	2	3	4	3	2	19
5	5	4	3	4	2	3	21
6	5	3	2	3	4	3	20
7	4	3	4	4	3	2	20
8	5	3	4	4	4	3	23
9	4	3	3	3	4	3	20
10	5	4	4	4	3	3	23
11	5	2	4	2	4	4	21
12	5	3	3	3	2	2	18
13	3	5	4	2	3	3	20
14	4	4	2	4	3	4	21
15	4	3	3	3	3	3	19
16	5	4	2	3	4	4	22
17	4	4	4	2	2	4	20
18	4	3	3	4	3	3	20
19	5	4	3	3	5	4	24
20	3	3	5	2	2	3	18
21	5	5	3	4	4	3	24
22	5	3	5	3	4	2	22
23	3	5	4	4	2	2	20
24	3	4	3	4	3	3	20
25	4	4	2	3	2	3	18
26	3	3	3	4	2	2	17
27	4	3	3	2	3	3	18
28	4	3	4	3	3	3	20
29	5	4	2	3	3	1	18
30	5	2	3	2	5	2	19
31	5	3	5	3	4	2	22
32	4	5	3	3	3	4	22
33	5	3	5	4	4	3	24
34	4	5	4	2	4	4	23
35	5	4	3	3	3	4	22
36	5	3	2	5	4	3	22
37	5	4	4	3	2	4	22
38	3	3	4	5	3	2	20
39	4	3	3	3	4	3	20
40	4	4	5	4	3	3	23
41	5	2	3	2	4	4	20

### Successive Interval Motivasi

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Rata-rata
1	1,00	2,23	3,18	3,20	1,00	2,16	2,16	1,00	1,99
2	2,06	2,23	2,13	3,20	4,30	3,48	3,48	2,07	2,87
3	1,00	3,20	3,18	1,00	3,22	3,48	3,48	2,07	2,58
4	1,00	1,00	3,18	2,09	2,12	2,16	2,16	3,35	2,13
5	3,06	2,23	3,18	1,00	3,22	3,48	3,48	3,35	2,87
6	2,06	2,23	2,13	3,20	3,22	3,48	3,48	3,35	2,89
7	3,06	3,20	3,18	2,09	2,12	2,16	2,16	2,07	2,50
8	3,06	1,00	3,18	3,20	3,22	2,16	2,16	3,35	2,66
9	2,06	2,23	2,13	3,20	3,22	3,48	3,48	3,35	2,89
10	3,06	4,13	3,18	2,09	3,22	3,48	3,48	3,35	3,25
11	1,00	2,23	1,00	3,20	4,30	2,16	2,16	2,07	2,26
12	2,06	4,13	2,13	1,00	2,12	3,48	3,48	3,35	2,72
13	1,00	3,20	1,00	2,09	3,22	2,16	2,16	1,00	1,98
14	3,06	2,23	3,18	2,09	4,30	3,48	3,48	2,07	2,99
15	2,06	1,00	2,13	2,09	3,22	2,16	2,16	3,35	2,27
16	3,06	3,20	2,13	3,20	4,30	1,00	1,00	3,35	2,65
17	3,06	2,23	1,00	1,00	4,30	2,16	2,16	2,07	2,25
18	2,06	2,23	3,18	2,09	3,22	3,48	3,48	3,35	2,89
19	3,06	3,20	2,13	4,69	4,30	2,16	2,16	2,07	2,97
20	1,00	2,23	2,13	2,09	2,12	1,00	1,00	2,07	1,71
21	1,00	3,20	3,18	2,09	4,30	3,48	3,48	1,00	2,72
22	2,06	1,00	3,18	2,09	3,22	3,48	3,48	2,07	2,57
23	2,06	2,23	2,13	3,20	4,30	1,00	1,00	3,35	2,41
24	3,06	4,13	3,18	1,00	4,30	1,00	1,00	1,00	2,33
25	4,47	2,23	1,00	1,00	3,22	3,48	3,48	3,35	2,78
26	3,06	4,13	2,13	3,20	4,30	2,16	2,16	1,00	2,77
27	2,06	3,20	1,00	3,20	2,12	3,48	3,48	2,07	2,58
28	1,00	3,20	4,38	1,00	3,22	3,48	3,48	2,07	2,73
29	3,06	4,13	2,13	2,09	3,22	2,16	2,16	3,35	2,79
30	3,06	3,20	4,38	1,00	2,12	3,48	3,48	3,35	3,01
31	1,00	2,23	3,18	3,20	3,22	3,48	3,48	3,35	2,89
32	2,06	1,00	2,13	2,09	3,22	2,16	2,16	2,07	2,11
33	1,00	2,23	2,13	3,20	4,30	2,16	2,16	3,35	2,56
34	1,00	2,23	3,18	3,20	2,12	3,48	3,48	3,35	2,76
35	2,06	2,23	1,00	2,09	3,22	3,48	3,48	3,35	2,61
36	2,06	3,20	2,13	3,20	5,42	2,16	2,16	2,07	2,80
37	3,06	1,00	2,13	1,00	3,22	3,48	3,48	3,35	2,59
38	1,00	2,23	3,18	2,09	5,42	2,16	2,16	1,00	2,40
39	1,00	4,13	1,00	3,20	2,12	3,48	3,48	2,07	2,56
40	3,06	2,23	2,13	2,09	3,22	2,16	2,16	3,35	2,55
41	2,06	2,23	4,38	3,20	3,22	1,00	1,00	3,35	2,56

### Successive Interval Kinerja

No	1	2	3	4	5	6	Rata-rata
1	1,00	2,25	2,16	2,12	3,14	1,00	1,95
2	2,09	1,00	1,00	3,17	3,14	4,30	2,45
3	2,09	2,25	3,13	1,00	1,00	3,07	2,09
4	3,34	1,00	2,16	3,17	2,09	2,03	2,30
5	3,34	3,30	2,16	3,17	1,00	3,07	2,67
6	3,34	2,25	1,00	2,12	3,14	3,07	2,49
7	2,09	2,25	3,13	3,17	2,09	2,03	2,46
8	3,34	2,25	3,13	3,17	3,14	3,07	3,02
9	2,09	2,25	2,16	2,12	3,14	3,07	2,47
10	3,34	3,30	3,13	3,17	2,09	3,07	3,02
11	3,34	1,00	3,13	1,00	3,14	4,30	2,65
12	3,34	2,25	2,16	2,12	1,00	2,03	2,15
13	1,00	4,32	3,13	1,00	2,09	3,07	2,43
14	2,09	3,30	1,00	3,17	2,09	4,30	2,66
15	2,09	2,25	2,16	2,12	2,09	3,07	2,30
16	3,34	3,30	1,00	2,12	3,14	4,30	2,87
17	2,09	3,30	3,13	1,00	1,00	4,30	2,47
18	2,09	2,25	2,16	3,17	2,09	3,07	2,47
19	3,34	3,30	2,16	2,12	4,42	4,30	3,27
20	1,00	2,25	4,15	1,00	1,00	3,07	2,08
21	3,34	4,32	2,16	3,17	3,14	3,07	3,20
22	3,34	2,25	4,15	2,12	3,14	2,03	2,84
23	1,00	4,32	3,13	3,17	1,00	2,03	2,44
24	1,00	3,30	2,16	3,17	2,09	3,07	2,47
25	2,09	3,30	1,00	2,12	1,00	3,07	2,10
26	1,00	2,25	2,16	3,17	1,00	2,03	1,94
27	2,09	2,25	2,16	1,00	2,09	3,07	2,11
28	2,09	2,25	3,13	2,12	2,09	3,07	2,46
29	3,34	3,30	1,00	2,12	2,09	1,00	2,14
30	3,34	1,00	2,16	1,00	4,42	2,03	2,33
31	3,34	2,25	4,15	2,12	3,14	2,03	2,84
32	2,09	4,32	2,16	2,12	2,09	4,30	2,85
33	3,34	2,25	4,15	3,17	3,14	3,07	3,19
34	2,09	4,32	3,13	1,00	3,14	4,30	3,00
35	3,34	3,30	2,16	2,12	2,09	4,30	2,89
36	3,34	2,25	1,00	4,42	3,14	3,07	2,87
37	3,34	3,30	3,13	2,12	1,00	4,30	2,87
38	1,00	2,25	3,13	4,42	2,09	2,03	2,49
39	2,09	2,25	2,16	2,12	3,14	3,07	2,47
40	2,09	3,30	4,15	3,17	2,09	3,07	2,98
41	3,34	1,00	2,16	1,00	3,14	4,30	2,49

**Lampiran 3**  
**OUTPUT SPSS**

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

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

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 <sup>a</sup>	.098	.075	.34145

- a. Predictors: (Constant), x

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.496	1	.496	4.258	.046 <sup>b</sup>
	Residual	4.547	39	.117		
	Total	5.043	40			

- a. Dependent Variable: y  
b. Predictors: (Constant), x

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.664	.441		3.774	.001
	x	.348	.169	.314	2.064	.046

- a. Dependent Variable: y

