

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT ALAM BARAJO KOTA JAMBI**



SKRIPSI

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

Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Yulisman Hasim

Nim 1800861201095

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi dan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan, bahwa proposal Yang Di Susun Oleh:

Nama : Yulisman Hasim
NIM : 1800861201095
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi

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

Jambi, Agustus 2023

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Khuluqon Azima, S.E., M.M

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



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

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

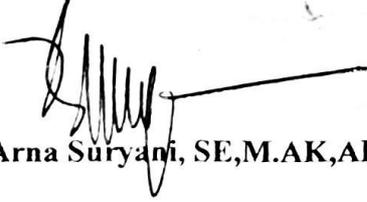
Hari : Senin, 14 Agustus 2023
Jam : 10.00 WIB – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang 2

PANITIA PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.Ei.	
Sekretaris	: Khuluqon Azima, S.E, M.M	
Penguji Utama	: Gupron, M. Kom	
Anggota	: Dr. Sudirman, M.Ei	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi


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

Ketua Program Studi


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

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yulisman Hasim

NIM : 1800861201095

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Camat Alam Barajo Kota Jambi

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

Jambi, Agustus 2023

Yulisman Hasim

NIM. 1800861201095

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

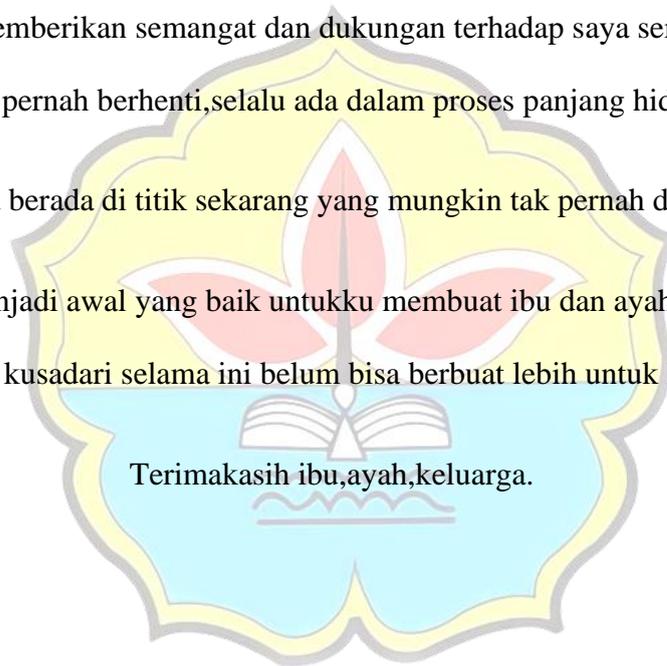
Sujud syukur kupersembahkan kepada Allah berkat rahmat dan hidayat yang diberikan-Nya hingga saat ini saya bisa mempersembahkan skripsi sederhana saya kepada orang-orang yang saya sayangi. Kepada yang terutama dan paling utama teruntuk Ibunda Jusni dan Ayahanda Ismail Efendi. Orang tua yang sangat saya sayangi serta keluarga.

Yang telah memberikan semangat dan dukungan terhadap saya serta cinta kasih yang tak pernah berhenti, selalu ada dalam proses panjang hidup saya.

Hingga bisa berada di titik sekarang yang mungkin tak pernah dibayangkan

Semoga ini menjadi awal yang baik untukku membuat ibu dan ayah serta keluarga karena kusadari selama ini belum bisa berbuat lebih untuk kalian.

Terimakasih ibu, ayah, keluarga.



ABSTRAK

Yulisman Hasim / 1800861201095 / Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi / Pembimbing 1 Dr.Sudirman, S.E.,M.E.I / Pembimbing 2 Khuluqon Azima, S.E.,M.M.

Konsistensi kinerja pegawai adalah hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Meskipun cukup sulit untuk dilakukan, menjadi orang yang sangat konsisten sangatlah dibutuhkan dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting dan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja sama bagi untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Dan dapat dinilai kinerja pegawai dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi oleh atasan sesuai dengan keahlian keterampilan dan motivasi.

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 66 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25*.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai R Square sebesar 0,234 atau 23,4%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 23,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan termasuk kategori sangat tinggi. Kemudian pada variabel kinerja pegawai rata-rata keseluruhan termasuk kategori tinggi dan skor tertinggi. Kemudian nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitiannya berkesimpulan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.

ABSTRACT

Yulisman Hasim / 1800861201095 / *The Effect of Motivation on Employee Performance at the Alam Barajo District Office, Jambi City* / Advisor 1st Dr.Sudirman, S.E.,M.E.I / Advisor 2nd Khuluqon Azima, S.E.,M.M.

The consistency of employee performance is very influential for the success of an organization or company. Even though it is quite difficult to do, being a very consistent person is needed in working to get maximum results.

Motivation to work is very important and affects the productivity of the company. Without motivation from employees to work together for the benefit of the company, the goals that have been set will never be achieved. Performance refers to the function of ability and motivation. And employee performance can be assessed by observing their ability to complete tasks given by superiors in accordance with expertise, skills and motivation.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data were obtained from respondents through a questionnaire with a total of 66 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.

The results obtained show that the significance value of 0.002 is smaller than 0.05. Then the R Square value is 0.234 or 23.4%. This means that the independent variable (work motivation) influences the dependent variable (employee performance) by 23.4% and the rest is influenced by other variables not included in the study.

The conclusion from this study is that work motivation in this study shows that the overall average is in the very high category. Then on the overall average employee performance variable including the high category and the highest score. Then the coefficient value of the work motivation variable has a positive sign on employee performance, so that the results of his research conclude that work motivation has a positive effect on employee performance in the Alam Barajo District Office, Jambi City.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi”**.

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

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Sudirman, S.E.,M.E.I selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Khuluqon Azima, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.

5. Bapak Camat dan Pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi yang telah membantu dan meluangkan waktu demi berjalannya pengambilan data-data yang dibutuhkan.
6. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Teman-teman yang selalu menyemangati dan mendukung selama proses penulisan skripsi ini yakni Dody Sahputra, M. Anggi Ilhamsyah, Haris, dan Billy Krimonuis Harefa, terima kasih banyak.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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

Jambi, Agustus 2023

Penulis

Yulisman Hasim

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Motivasi.....	15
2.1.4 Dimensi Motivasi Kerja	16
2.1.5 Indikator Motivasi Kerja	20
2.1.6 Kinerja.....	23
2.1.7 Dimensi Kinerja	28
2.1.8 Hubungan Antar Variabel	30
2.1.9 Kerangka Pemikiran	30
2.1.10 Hipotesis Penelitian.....	32
2.2 Metode Penelitian.....	32

2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	32
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	33
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	34
2.2.4 Populasi dan Sampel	34
2.2.5 Metode Analisis Data	35
2.2.6 Alat Analisis Data	36
2.2.7 Operasional Variabel.....	39
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	41
3.1 Keadaan Geografis	41
3.2 Visi dan Misi	43
3.3 Struktur Organisasi.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Karakteristik Responden	45
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana.....	54
4.1.4 Uji t.....	55
4.1.5 Koefisien Determinasi.....	56
4.2 Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi Tahun 2017-2021	2
Tabel 1.2 Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi 2017-2021	4
Tabel 1.3 Data Gaji Pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.....	5
Tabel 1.4 Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Camat Alam Barajo	6
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan Gaji	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan Berprestasi/Berkarir	49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Interaksi Dengan Rekan Kerja	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan Aktualisasi Diri	51
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kinerja Tugas	52
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kinerja Kontekstual.....	53
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Perilaku Kerja Kontraproduktif	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji t	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR TABEL

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap lembaga atau organisasi selalu berupaya untuk mengkombinasikan berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan secara optimal. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena sumber daya lah yang menggerakkan berbagai potensi yang dimiliki organisasi. Mesin dan perralatan kerja tidak akan dapat dioperasikan tanpa melibatkan sumber daya manusia (Hasibuan, 2016 : 57).

Konsistensi kinerja pegawai adalah hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Meskipun cukup sulit untuk dilakukan, menjadi orang yang sangat konstisten sangatlah dibutuhkan dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dalam upaya meningkatkan kinerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Masalah kinerja pegawai merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan (Moeheriono, 2010 : 37).

Adapun perkembangan jumlah pegawai pada kantor camat Alam Barajo kota Jambi dalam lima tahun terakhir saat ini pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai		Total (Orang)	Perkembangan %
	Laki-Laki (Orang)	Perempuan (Orang)		
2017	18	37	55	-
2018	21	36	57	0,03
2019	21	42	63	0,10
2020	22	40	62	(0,01)
2021	23	43	66	0,06

Sumber : Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi 2022

Berdasarkan pada tabel diatas rata-rata perkembangan jumlah pegawai Kantor Camat Alam Barajo selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak stabil pada setiap tahun nya. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,01%, dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 0,06%.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal penting yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan motivasi. Motivasi merupakan hal yang mendorong, memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku untuk mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting dan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja sama

bagi untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Dan dapat dinilai kinerja pegawai dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi oleh atasan sesuai dengan keahlian keterampilan dan motivasi.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk melihat sekaligus menentukan efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, apalagi di era globalisasi seperti saat ini. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan kinerja sehingga apa yang diharapkan bisa sesuai dengan yang diinginkan seperti dari hasil penilaian yang diperoleh harus menunjukkan konsistensi yang tinggi. Selain itu, sistem yang digunakan untuk prosesnya harus bias diandalkan dan dipercaya telah menggunakan tolak ukur yang akurat, objektif, stabil, dan konsisten.

Adapun Realisasi Pencapaian Pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1.2
Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Kantor
Camat Alam Barajo Kota Jambi 2017-2021

No	Program Kerja	2017			2018			2019			2020			2021			Rata-rata
		T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	T	R	%	
1	Surat keterangan pindah	30	25	83	32	27	84	63	56	88	85	78	91	118	112	94	88%
2	Surat keterangan ahli waris	15	12	80	25	21	84	66	46	86	55	49	89	57	54	94	86,6%
3	SKTM/BPJS	135	114	84	115	100	86	125	112	89	164	154	93	167	175	95	89,4%
4	Surat keterangan umum	75	60	80	100	83	83	140	121	86	55	49	89	60	56	93	86,2%
5	Surat IUMKM	260	219	84	285	266	88	220	202	91	283	300	95	490	480	97	91%

Sumber : Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi Dalam 5 tahun terakhir belum mencapai target yang maksimal yaitu 100%. Surat Keterangan Pindah sebesar 88%. Surat Keterangan Ahli Waris sebesar 86,6%. SKTM/BPJS sebesar 89,4%. Surat Keterangan Umum sebesar 86,2%. Surat iumkm sebesar 91%.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dikantor Camat Alam Barajo Kota Jambi pada lima tahun terakhir realisasi kinerja pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi belum mencapai target. Dikarenakan kurangnya motivasi kerja di dalam kinerja pegawai hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap ketidak sesuaian dengan target yang telah di tentukan.

Menurut Hasibuan (2014:141) yang mengatakan bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi kerja. Mangkunegara (2012:61) menjelaskan motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) pegawai dalam

menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan.

Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana motivasi pegawai pada sebuah perusahaan atau organisasi. Data gaji pegawai di Kantor Camat Alam Barajo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Gaji Pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi

No	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan
1	Camat	Rp. 3.282.000	Rp. 750.000
2	Sekretaris Camat	Rp. 3.044.300	Rp. 695.000
3	Kasubbag	Rp. 2.688.500	Rp. 560.000
4	Kasi Pemerintahan	Rp. 2.579.400	Rp. 525.000
5	Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	Rp. 2.301.800	Rp. 500.000
6	Kelompok Jabatan Fungsional	Rp. 2.022.200	Rp. 455.000
7	Staf Kebersihan	Rp. 1.250.000	Rp. 350.000

Sumber: Kantor Camat Alam Barajo, 2022

Seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih pegawai untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang

bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik (Lestari, 2016:22).

Motivasi pegawai dalam bekerja juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai tersebut. Tingkat kehadiran pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Camat dan Kelurahan Alam Barajo

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Pegawai (orang)	Total Kehadiran Setahun (kali)	Realisasi	
					Jumlah Kehadiran (kali)	Persentase Kehadiran (%)
1	2017	244	55	13.420	11.465	85,43
2	2018	249	57	14.193	12.105	85,28
3	2019	254	63	16.002	13.706	85,65
4	2020	258	62	15.996	13.515	84,48
5	2021	250	66	16.500	14.225	86,21
Rata-Rata						85,41

Sumber: Kantor Camat Alam Barajo, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat kehadiran pegawai di Kantor Camat dan Kelurahan Alam Barajo sebesar 85,41%. Pada tahun 2018 terdapat penurunan dari tahun 2017, kemudian kembali meningkat pada tahun 2019 namun pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan dan tahun 2021 kembali terjadi peningkatan kehadiran pegawai.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dengan menanyakan perihal kepemimpinan kepada beberapa staf kecamatan tersebut mengatakan bahwa sejak pindahnya kepemimpinan yang lama menjadi kepemimpinan yang baru pada saat ini, dirasa kurang tegas dalam memutuskan

ataupun memfinalkan solusi dari permasalahan-permasalahan yang ada. Sehingga pegawai lebih sering berdiskusi berulang kali dan menunggu dalam waktu yang tidak sebentar untuk dapat mendapatkan solusi dari permasalahan-permasalahan internal yang ada.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai. Untuk judul penelitian yang di ajukan oleh peneliti adalah **“Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis membuat identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuatif dengan tren naik.
2. Capaian realisasi target kerja kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi masih banyak yang belum terealisasi, belum mencapai target yang maksimal.
3. Rata-rata tingkat kehadiran pegawai di Kantor Camat Alam Barajo sebesar 85,41%. Pada tahun 2018 terdapat penurunan dari tahun 2017, kemudian kembali meningkat pada tahun 2019 namun pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan dan tahun 2021 kembali terjadi peningkatan kehadiran pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi dan kinerja pegawai pada kantor camat Alam Barajo kota jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada kantor camat Alam Barajo kota jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis membuat tujuan penelitian dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan motivasi dan kinerja pegawai pada kantor camat Alam Barajo kota jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Alam Barajo kota jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada kantor camat tersebut untuk menetapkan kebijakan organisasi guna menjaga kinerja atau meningkatkan produktifitas pegawainya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Menurut Hasibuan (2014:9) mengatakan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2011:4) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai arti penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut G.R. Terry dalam Sudaryo (2018: 1) manajemen merupakan suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum. Menurut Stoner dan Freeman dalam Sulistyani (2018: 12) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Marwansyah (2010:13) manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan

pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti yang diharapkan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Martoyo, 2013:51).

Menurut Sedarmayanti (2012; 6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai organisasi. Menurut Hamali (2016: 4) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsure sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Wayne Mondy yang dikutip oleh sudaryo (2018: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah Pemanfaat sejumlah individu untuk mencapai tujuan

organisasi. Pada dasarnya semua manajemen membuat segala sesuatu pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Edwin B. Flippo dalam suwatno (2016:30) Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu yang fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental) dan kedua, fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya mengenai kepegawaian itu datanganya dari manajer kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jika perusahaan telah membentuk organisasi yang telah dilengkapi dengan fasilitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Jadi proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian

membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan , dan dilengkapi dengan pegawai serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu (Suwatno (2016:31).

c. Pengarahan

Pengarahan berarti member petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semula perlu diperbaiki dengan member petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini sengaja dipakai istilah pengendalian bukan pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian.

2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

a. Pengadaan (*Recruitmen*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya (Suwatno, 2016: 32)

b. Pengembangan

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama setahun.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal ini integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah, kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaannya, sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e. Pemeliharaan

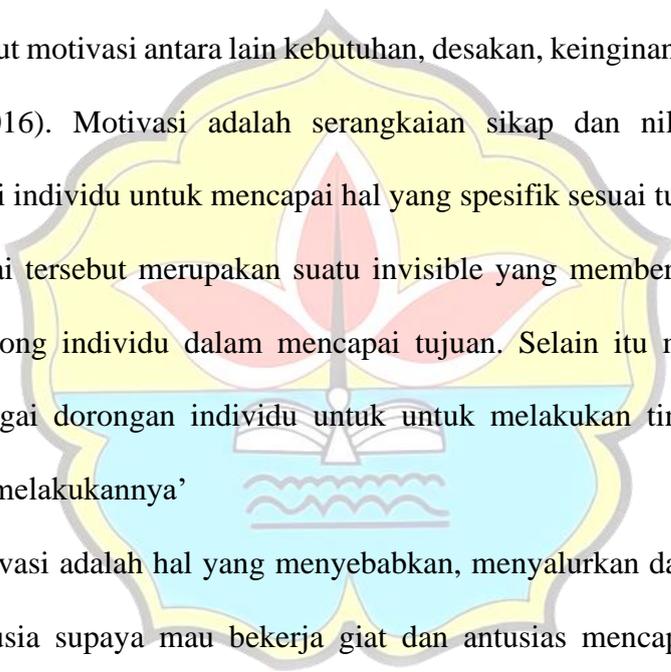
Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

f. Pensiun

Fungsi pension berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman.

2.1.3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan (Handoko, 2016). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya'



Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2014:201). Menurut Siagian (2012) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kadarisman (2014:97) mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakuakan pekerjaannya dengan baik, juga

merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Berikut uraian beberapa para ahli tentang definisi motivasi yaitu:

- a. Flipo (dalam Hasibuan, 2014) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.
- b. American Encyclopedia (dalam Hasibuan, 2014) kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tanduknya yang disebabkan oleh faktor kebutuhan biologis dan emosional, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Dari pengertian motivasi yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merujuk pada kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

2.1.4 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:214) Dimensi motivasi kerja merujuk pada faktor-faktor yang memberikan dorongan yang mendorong seseorang untuk memiliki keinginan dalam bekerja secara kolaboratif, efisien, dan dalam keselarasan dengan segala usaha yang dilakukan guna mencapai kepuasan. Berdasarkan hal tersebut terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

1. Dorongan Gaji atau Insentif

Gaji merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada interval bulanan. Meskipun prestasi dapat berkontribusi, pembayaran ini tetap konsisten dalam setiap siklus. Gaji mencerminkan penghargaan finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas peran mereka dalam memberikan kontribusi tenaga dan intelektual untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen yang terdapat di sekitar individu yang bekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja mencakup segala faktor yang berpotensi memengaruhi kondisi fisik dan mental seorang pekerja. Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur lingkungan kerja adalah penerangan yang cukup, suhu udara, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja.

3. Interaksi dengan Rekan Kerja

Interaksi yang positif dengan rekan kerja dapat menciptakan rasa dukungan timbal balik antar anggota tim. Hal ini mencakup dorongan, saling membantu, dan memberikan solusi bersama terhadap tantangan yang dihadapi. Merasa didukung oleh rekan kerja dapat membantu mengurangi tingkat stress dan meningkatkan kesejahteraan mental. Melalui interaksi dengan rekan kerja, individu dapat terlibat dalam berbagai proyek kolaboratif yang akan dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan hasil akhir yang dicapai. Interaksi dengan rekan kerja membantu individu dalam mengembangkan keterampilan sosial, seperti komunikasi efektif kerja sama, dan konflik resolusi.

Menurut Sutrisno (2013 : 116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor Intern, faktor-faktor intern antara lain:

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern, faktor ektern antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014 : 218) motivasi memiliki beberapa indikator yang dapat dijadikan tolak ukur, yaitu sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Memiliki rasa untuk berkomitmen dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

2) Penghargaan

Penghargaan kepada diri sendiri yang dapat ditunjukkan dengan berbagai bentuk, merasa menghargai diri sendiri terhadap apa yang telah dilakukan mengenai pekerjaan.

3) Pekerjaan

Bagaimana diri melihat pekerjaan yang telah diberikan, mengenai persepsi dari diri sendiri tentang pekerjaan.

4) Pengembangan dan kemajuan

Meningkatkan dan pengembangan diri, dapat dikatakan sebagai tahapan-tahapan yang menunjukkan kemajuan selama proses pengembangan ketika melakukan pekerjaan

Robert Kretner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2010) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

a. *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku, sebagaimana dijelaskan oleh maslow menyangkut kebutuhan fisik (*Physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pengakuan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

b. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Desain pekerjaan adalah mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah manajemen saintifik, perluasan kerja, rotasi kerja, dan pengkayaan kerja

c. *Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Ada lima penilaian yang dapat digunakan untuk kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, ketidaksesuaian, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen watak

d. *Equity* (keadilan)

Teori keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait pertukaran antara tenaga kerja dan pengusaha. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur teori keadilan ini adalah a) kita sangat termotivasi untuk memperbaiki situasi ketika gagasan kita tentang keadilan dilukai b) orang merespon secara negatif ketidak memperoleh ketidakadilan organisasi dan interpersonal c) memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan perusahaan d) perlakuan jujur dari perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi

e. *Expectation* (harapan)

Orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Ada tiga konsep pengukuran yang penting yaitu: a) ekspektasi merupakan keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu b) instrumental merupakan keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik c) *valence* (preferensi pribadi)

f. *Goal Setting* (penetapan tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu dan merupakan suatu objek dari tindakan. Motivasi ini dapat diukur dari indikator: a) memfokuskan pada suatu perhatian, b) kebijakan memberikan motivasi untuk bertindak, c) ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas, sehingga hambatan dipandang sebagai tantangan, d) tujuan mendorong untuk mengembangkan strategi dan rencana aksi.

2.1.6 Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan pendapat para ahli menurut Gibson (2012:174) kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Susilo Martoyo, (2013:78) mengemukakan kinerja adalah Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usahan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014:35). Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, (2017:26), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan terjemahaan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandngkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sedarmayanti (2011:260)mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat di simpulkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengatur sejauh mana kinerja pegawai telah tercapai menurut Sitanggang (2009:97) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas
- b. Kuantitas jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang terselesaikan
- c. Ketepatan waktu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
- f. Komitmen organisasi tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu (Wirawan, 2014):

- a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung, diukur dan kualitasnya

- b. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan seperti kerja keras dan ramah terhadap pelanggan. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan dan dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.

c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai pegawai secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya. Fungsi utama standar kinerja sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaan. Standar kinerja merupakan target, sasaran atau tujuan upaya pegawai dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Mathis dan Jackson, 2012). Mangkunegara (2012) menyebutkan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada

di bagian personalia. Menurut Mathis dan Jackson (2012) penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi yaitu:

a. Penggunaan administratif antara lain:

- 1) Sebagai dasar promosi atau pemecatan pegawai
- 2) Insentif berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja bukannya senioritas
- 3) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai
- 4) Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas

b. Penggunaan pengembangan antara lain:

- 1) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
- 2) Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai
- 3) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
- 4) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan

Manajer penilai mempunyai kewajiban dalam pelaksanaan kinerja yaitu sebagai berikut: (Wirawan, 2014)

- a. Menciptakan kondisi yang memotivasi pegawai
- b. Mengobservasi dan mendokumentasikan kinerja pegawai
- c. Menyesuaikan dan merevisi tujuan, standar kinerja dan kompetensi pekerjaan untuk mengondisikan perubahan
- d. Memberikan balikan dan pelatihan kinerja

- e. Menyediakan pengalaman pengembangan
- f. Memperkuat perilaku yang efektif para pegawai dan kemajuan kearah pencapaian yang telah ditetapkan

2.1.7 Dimensi Kinerja

Menurut Koopmans (2014:51) kinerja lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan para pegawai. Penilai mengobservasi indikator kinerja pegawai kemudian membandingkan dengan standar kinerja pegawai.

Menurut Koopmans (2014:51) terdapat jenis dari dikinerja pegawai yaitu:

1. Kinerja tugas (*Task Performance*)

Kinerja tugas dapat diartikan juga sebagai kecakapan individu untuk dapat melakukan sebuah tugas yang diberikan.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Kinerja Kontekstual cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada *technical core* tetapi mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*)

Perilaku Kerja Kontraproduktif melibatkan tindakan dari karyawan dengan sengaja untuk melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan atau pihak yang memiliki saham di dalamnya. Ini mencakup tindakan-tindakan yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk merugikan perusahaan atau rekan kerja, seperti pencurian, sabotase, bekerja dengan lambat, memboroskan waktu, serta menyebarkan berita palsu atau gosip. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja kontraproduktif melibatkan tindakan yang disengaja dengan tujuan merugikan perusahaan atau anggota di dalamnya.

Sedarmayanti (2014:51) menyebutkan ada 5 dimensi untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya.

3. Inisiatif (*Intiative*)

Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan pelayanan masalah penempatan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Memiliki latar belakang pendidikan dan pengamatan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan

2.1.8 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

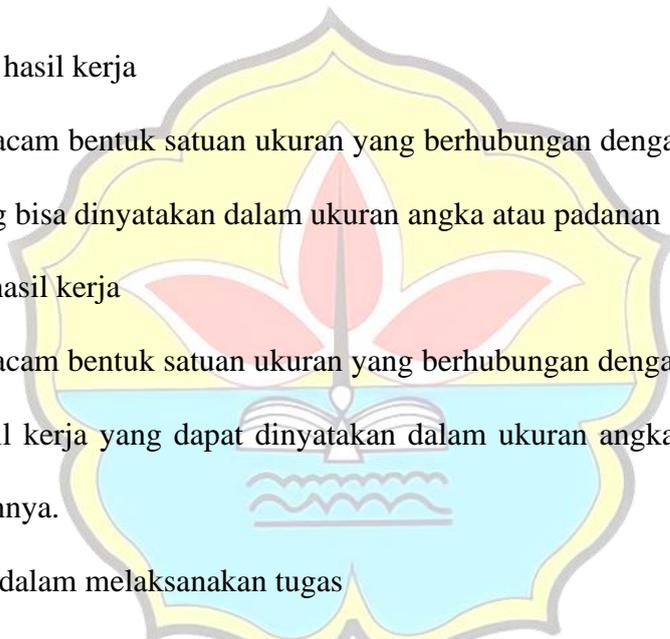
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.



6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.9 Hubungan Antar Variabel

Kaswan (2012:238) menyebutkan hubungan motivasi dengan variabel kinerja dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan motivasi.

Rosidah (2009:238) menyebutkan terdapat dua kemungkinan yang menunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja, yaitu:

1. Motivasi tinggi, kinerja tinggi menunjukkan nilai positif untuk organisasi dan pegawai (situasi yang paling ideal)
2. Motivasi rendah, kinerja tinggi, menunjukkan nilai positif untuk organisasi tetapi negatif untuk pegawai.

2.1.10 Kerangka Pemikiran

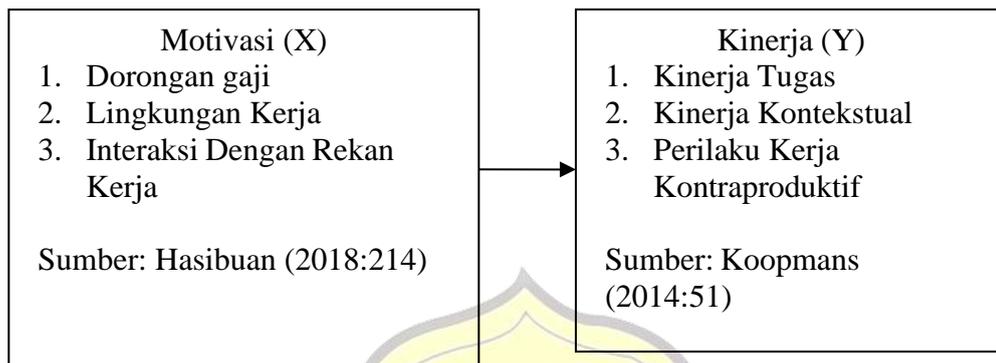
Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Motivasi kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki motivasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja yang baik menentukan kinerja pegawai yang baik, apabila motivasi kerja rendah maka menentukan kinerja pegawai yang rendah pula. Namun hal ini tidak lepas dari motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja yang baik dan diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi setiap waktu pegawainya dituntut untuk meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat yang mana sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Sumber daya manusia merupakan asset utama untuk mencapai tujuan. Untuk itu maka pegawai diberikan motivasi secara tepat.

Motivasi yang dimaksudkan adalah mempunyai nilai pasar untuk kebutuhan ekonomis. Dengan pemberian motivasi ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema alur kerangka pikir.



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

2.1.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:63). Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga motivasi dan kinerja pegawai pada kantor camat Alam Barajo Kota Jambi tinggi.
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Alam Barajo kota jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metodologi yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian merupakan prosedur atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, Menurut Sugiyono (2019:33) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif .

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:72):

- a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Dalam penelitian ini data hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang dikumpulkan di kantor camat Alam Barajo kota jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai perusahaan seperti profil perusahaan dan data pegawai. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku, jurnal, literature, yang membahas mengenai materi penelitian, dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2019:27). Pada penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data.

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban, pada penelitian ini kuesioner disebarakan secara langsung.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi Tahun 2022. Pegawai di kantor camat dan kelurahan Alam Barajo tersebut terdiri dari 66 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:116). Populasi dalam penelitian ini ditetapkan sekaligus sebagai sampel.

2.2.5 Metode Analisis Data

1. Analisa Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan Deskriptif yaitu suatu metode mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah memperoleh gambaran mengenai sifat (karakteristik) objek dari data tersebut. Penyajian data ini dapat berupa ukuran tabel, grafik, gambar, dan lain sebagainya.

Analisis data yang digunakan dalam menganalisis data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert.

Untuk menganalisis gambaran budaya organisasi dan kinerja pegawai digunakan skala pengukuran dengan menghitung frekuensi skor setiap pertanyaan

Penentuan rentang skor

Skor terendah = Bobot terendah X Jumlah sampel

$$= 1 \times 66$$

$$= 66$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$= 5 \times 66$$

$$= 330$$

dimana Rentang Skor dengan Rentang Skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana: Rs = Rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

$$\text{Sehingga: } Rs = \frac{66(5-1)}{5} = 52,8$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dan kinerja adalah sebagai berikut:

$$66 - 118,8 = \text{Sangat Rendah}$$

$$118,9 - 171,6 = \text{Rendah}$$

$$171,7 - 224,4 = \text{Sedang}$$

$$224,5 - 277,2 = \text{Tinggi}$$

$$277,3 - 330 = \text{Sangat Tinggi}$$

2.2.6 Alat Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Alam Barajo Kota Jambi menggunakan metode regresi linear sederhana adapun persamaan regresi sebagai berikut (Supranto, 2001 : 32) :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

X = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstan

b = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (disturbance error)

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 , pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak penulis yang mengajurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dalam kenyataannya nilai adjusted R^2

dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif (Junaidi, 2013).

Rumus yang dipakai adalah:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis

Uji t, digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Adapun langkah-langkah uji t tersebut sebagai berikut: (Junaidi, 2013)

1. Rancangan hipotesis

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$, Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf signifikansi

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

3. Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

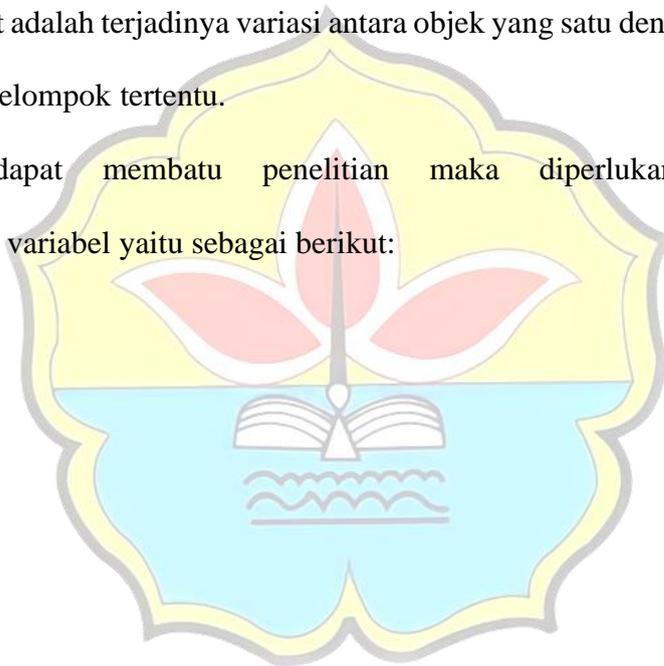
Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.7 Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Menurut Sugiarto, Pengertian operasional variabel adalah karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu.

Agar dapat membatu penelitian maka diperlukan perumusan operasionalisasi variabel yaitu sebagai berikut:



Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja Pegawai (X ₁)	Motivasi pegawai adalah suatu keadaan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong mereka berperilaku. Keadaan psikis tersebut mencakup kemauan berprestasi dengan baik, semangat dan gairah kerja, kemauan menjalankan perintah dan kemauan bekerja sama dalam organisasi	1. Dorongan gaji	1. Kesesuaian dengan tugas dan tanggung jawab 2. Kesesuaian dengan kebutuhan 3. Kesesuaian dengan pendidikan dan pengalaman	Ordinal
		2. Lingkungan Kerja	4. Kenyamanan dalam bekerja 5. Keamanan bekerja	
		3. Dorongan Berprestasi / Berkarir	6. Kesempatan berkarir 7. Peluang naik jabatan	
		4. Interaksi Dengan Rekan Kerja	8. Kerja sama yang baik dengan rekan kerja 9. Komunikasi dengan rekan kerja lancar 10. Saling membantu sesama rekan kerja	
		5. Dorongan Aktualisasi Diri	11. Keinginan untuk memperlihatkan kemampuan 12. Keinginan untuk dihargai	
Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Koopmans (2014)	Hasil kerja yang dicapai dipengaruhi oleh perilaku kerja.	1. Kinerja Tugas	1. Hasil kerja sesuai standar 2. Hasil kerja sesuai jadwal 3. Hasil kerja sesuai target	Ordinal
		2. Kinerja Kontekstual	4. Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab 5. Tidak berani mengambil tugas baru sebelum tugas lama selesai 6. Berusaha mencari solusi dari setiap permasalahan kerja	Ordinal
		3. Perilaku Kerja Kontraproduktif	7. Kebiasaan menunda-nunda pekerjaan 8. Kebiasaan menjatuhkan reputasi kerja 9. Kebiasaan memberi informasi yang salah tentang institusi 10. Kebiasaan mempergunakan inventaris kantor	

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Keadaan Geografis

Kecamatan Alam Barajo terletak di Barat Kota Jambi, dengan ketinggian rata-rata 15 m dari permukaan air laut. Batas-batas Kecamatan Alam Barajo adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Telanaipura
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Muaro Jambi
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kotabaru
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Muaro Jambi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi (PERDA) Nomor 13 Tahun 2014 Tanggal 30 Desember 2014, Kecamatan Kotabaru di pecah menjadi 2 Kecamatan. Kecamatan Kotabaru Resmi Dipecah Menjadi Kecamatan Kotabaru Dan Kecamatan Alam Barajo Pada Tahun 2016. Keadaan Wilayah Kecamatan Alam Barajo Datar Dan Sedikit Berbukit Dengan Luas 41.63 Km² dan Terdiri Dari 5 Kelurahan, yaitu:

1. Kelurahan Kenali Besar Dengan Luas 11,28 Km² (27.10% Dari Luas Kecamatan).
2. Kelurahan Rawasari Dengan Luas 7,40 Km² (17.78% Dari Luas Kecamatan).
3. Kelurahan Bagan Pete Dengan Luas 17,45 Km² (41.92% Dari Luas Kecamatan).

4. Kelurahan Beliung Dengan Luas 1,61 Km² (3.86 % Dari Luas Kecamatan).
5. Kelurahan Mayang Mengurai Dengan Luas 3,89 Km² (9.34 % Dari Luas Kecamatan).

Keadaan wilayah Kecamatan Alam Barajo terbagi atas 4 Kelurahan yang terdiri atas 211 rukun tetangga, daerah Kenali Besar merupakan daerah yang memiliki rukun tetangga paling banyak yaitu sebanyak 73 rukun tetangga dan kelurahan Beliung yang merupakan daerah paling sedikit rukun tetangga yaitu sebanyak 17 rukun tetangga.

Jumlah penduduk, luas wilayah dan kepadatan penduduk Kecamatan Alam Barajo lebih dengan total 2.596 jiwa/Km². Kelurahan Mayang Mangurai merupakan daerah dengan kepadatan tertinggi dengan 6.061 jiwa/ Km². Kelurahan Bagan Pete merupakan daerah yang kepadatan terendah dengan 1.117 jiwa/Km². Kepadatan penduduk ini menjadi gambaran daerah tingkat konsumsi pangan di suatu daerah Kecamatan Alam Barajo.

Produksi ikan di Kota Jambi pada tahun 2019 terbanyak terdapat di Kecamatan Alam Barajo sebanyak 2.174,54 ton, dan kecamatan yang tidak memiliki budidaya ikan kolam yaitu Kecamatan Jelutung dan Danau Sipin. Berdasarkan jumlah produksi perikanan secara keseluruhan di Kota Jambi sebanyak 3.140,72 ton. Kecamatan Alam Barajo menjadi daerah produksi terbanyak dan terluas area budidaya kolam ikan, wilayah ini menunjukkan tingkatproduktifitas ikan kolam tertinggi di Kota Jambi.

Banyaknya Sarana Prasarana Ekonomi per Kelurahan di Kecamatan Alam Barajo Alam Barajo merupakan kecamatan yang kegiatan perekonomiannya cukup

baik di Kota Jambi, selain sektor budidaya ikan, di Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi tersebar sektor ekonomi lainnya seperti kelompok pertokoan, pasar dengan bangunan permanen, pasar dengan bangunan semi permanen, minimarket atau swalayan, warung kelontong, rumah makan, kedai nasi, dan hotel.

Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi didominasi oleh sektor usaha warung kelontong dengan total usaha 1181 unit, kelompok pertokoan, pasar dengan bangunan permanen, pasar dengan bangunan semi permanen, minimarket/swalayan, warung kelontong, rumah makan, kedai nasi, dan hotel merupakan tujuan akhir dari pemasaran semua sektor pertanian dan perikanan yang ada di Kecamatan Alam Barajo, banyaknya sarana prasarana perekonomian tersebut menggambarkan tingginya mobilitas ekonomi di daerah Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi.

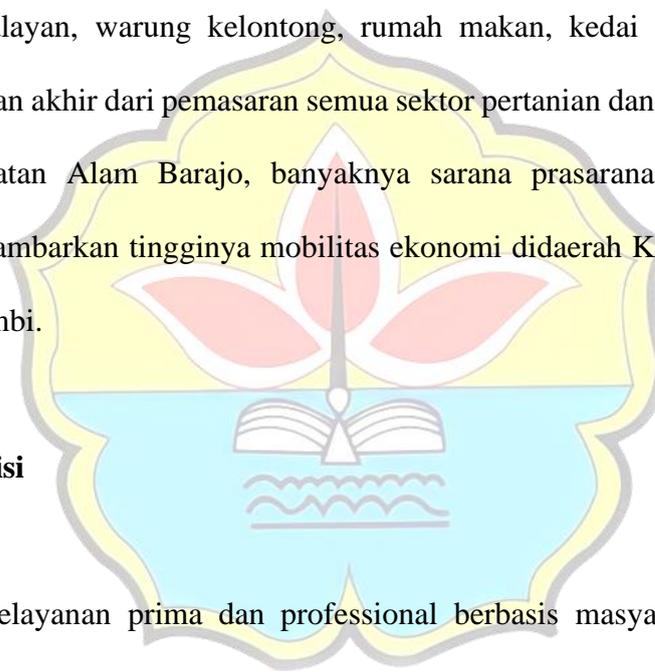
3.2 Visi dan Misi

Visi:

Terwujudnya pelayanan prima dan professional berbasis masyarakat yang berakhlak dan berbudaya.

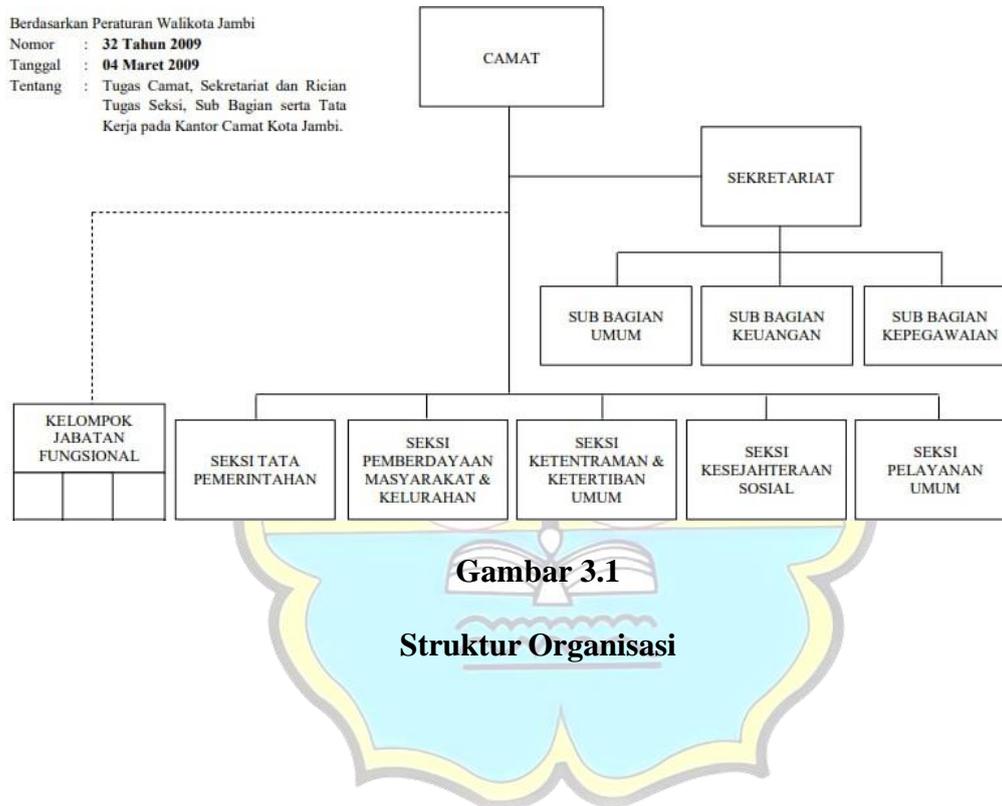
Misi:

1. Peningkatan kualitas pelayanan publik
2. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
3. Peningkatan sarana dan prasarana pendukung pelayanan masyarakat
4. Menciptakan masyarakat yang kondusif



5. Mewujudkan wilayah Kecamatan Alam Barajo SAKTI (Sejahtera, Agamis, Kondusif, Tenram, Indah).

3.3 Struktur Organisasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

4.1.1.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

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

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	41	62,12
2	Laki-Laki	25	37,88
	Total	66	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 66 responden ada 62,12 persen atau 41 orang yang berjenis kelamin perempuan, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang hanya 37,88 persen atau 25 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

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

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 24 tahun	9	13,64
2	25 – 29 tahun	23	34,85
3	30 – 35 tahun	29	43,94
4	Lebih dari 35 tahun	5	7,58
Total		66	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata umur responden terbanyak pada rentang umur 30 hingga 35 tahun sebesar 43,94 persen atau 29 orang, sedangkan rentang umur responden paling sedikit berada pada kategori lebih dari 35 tahun sebesar 7,58 persen atau 5 orang responden.

4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

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

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	18	27,27
2	2 – 3 tahun	32	48,48
3	4 – 5 tahun	11	16,67
4	> 6 tahun	5	7,58
Total		66	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 2 hingga 3 tahun sebanyak 32 orang atau 48,48 persen. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 5 orang atau 7,58 persen.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui motivasi kerja pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel motivasi kerja berdasarkan indikator-indikator yang menjadi tolak ukur setiap variabel khususnya variabel motivasi kerja yakni sebagai berikut:

a. Dorongan Gaji

Hasil tanggapan dari 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai motivasi kerja untuk indikator dorongan gaji di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan Gaji

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
1	Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan	0	0	2	30	34	296	Sangat Tinggi
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan	0	0	5	31	30	289	Sangat Tinggi
3	Gaji diberikan sesuai dengan pendidikan terakhir dan pengalaman masing-masing pegawai	0	1	13	24	28	277	Tinggi
Jumlah							862	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							287,33	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan untuk variabel motivasi pada indikator dorongan gaji dengan skor sebesar 287,33 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan dari 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai motivasi kerja untuk indikator lingkungan kerja di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Indikator Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
4	Lingkungan kerja nyaman dan kondusif untuk bekerja	0	0	7	25	34	291	Sangat Tinggi
5	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang terbaik sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja	0	0	7	28	31	288	Sangat Tinggi
Jumlah							579	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							289,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel motivasi kerja pada indikator lingkungan kerja yakni sebesar 289,5 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Dorongan Berprestasi / Berkarir

Hasil tanggapan dari 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai motivasi kerja indikator dorongan berprestasi/berkarir pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Indikator Dorongan Berprestasi/Berkarir

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
6	Perusahaan tidak menutup kesempatan untuk jenjang karir pegawai	0	0	7	27	32	289	Sangat Tinggi
7	Perusahaan tidak menutup kesempatan untuk pegawai naik jabatan	0	0	13	21	32	283	Sangat Tinggi
Jumlah							572	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							286	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel motivasi kerja khususnya pada indikator dorongan berprestasi atau berkarir sebesar 286 sehingga termasuk kategori sangat tinggi. Skor tertinggi pada pernyataan perusahaan tidak menutup kesempatan untuk jenjang karir pegawai dengan skor 289 termasuk kategori sangat tinggi, kemudian skor terendah pada indikator dorongan berprestasi atau berkarir dengan skor sebesar 283 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

d. Interaksi Dengan Rekan Kerja

Hasil tanggapan dari 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai motivasi kerja indikator interaksi dengan rekan kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Interaksi Dengan Rekan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
8	Mampu menyesuaikan diri dan bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	8	30	28	284	Sangat Tinggi
9	Dapat memposisikan diri dengan baik sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerja bisa berjalan dengan baik	0	0	6	30	30	288	Sangat Tinggi
10	Sesama pegawai saling membantu sehingga selalu ada interaksi antar rekan kerja	0	0	9	37	20	275	Tinggi
Jumlah							847	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							282,33	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel motivasi kerja khususnya pada indikator interaksi dengan rekan kerja sebesar 282,33 sehingga termasuk kategori sangat tinggi. Skor tertinggi pada indikator interaksi dengan rekan kerja yakni pada pernyataan dapat memposisikan diri dengan baik sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerja bisa berjalan dengan baik sebesar 288 termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan untuk skor terendah pada pernyataan sesama pegawai saling membantu sehingga selalu ada interaksi antar rekan kerja dengan skor 275 termasuk kategori tinggi.

e. Dorongan Aktualisasi Diri

Hasil tanggapan dari 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai motivasi kerja indikator dorongan aktualisasi diri pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Dorongan
Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
11	Perusahaan memperhatikan setiap ide dan potensi dari diri pegawai	0	0	13	22	31	282	Sangat Tinggi
12	Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan dan rekan kerja atas hasil kerja yang memuaskan	0	0	20	28	18	262	Tinggi
Jumlah							544	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							272	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel motivasi kerja khususnya pada indikator dorongan aktualisasi diri sebesar 272 sehingga termasuk kategori tinggi.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja pegawai berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kinerja Tugas

Hasil tanggapan dari 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kinerja tugas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kinerja Tugas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai standar	0	1	10	39	16	268	Tinggi
2	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktu dan sesuai jadwalnya	0	0	13	34	19	270	Tinggi
3	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target	0	0	12	26	28	280	Sangat Tinggi
Jumlah							818	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							272,67	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kinerja tugas sebesar 272,67 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada indikator kinerja tugas berada pada pernyataan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target dengan skor 280 termasuk kategori sangat tinggi, kemudian skor terendah pada indikator kinerja tugas berada pada pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai standar dengan skor 268 termasuk kategori tinggi.

b. Kinerja Kontekstual

Hasil tanggapan dari 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator kinerja kontekstual di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kinerja Kontekstual

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
4	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya	0	0	15	30	21	270	Tinggi
5	Pekerjaan yang diambil dan dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	0	0	14	38	14	264	Tinggi
6	Tidak menghindari dari permasalahan kerja, berusaha mencari solusi terbaik	0	0	10	43	13	267	Tinggi
Jumlah							801	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							267	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja pegawai pada indikator kinerja kontekstual sebesar 267 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada indikator kinerja kontekstual berada pada pernyataan bertanggung jawab dengan pekerjaannya dengan skor 270 termasuk kategori tinggi, sedangkan skor terendah pada indikator kinerja kontekstual berada pada pernyataan pekerjaan yang diambil dan dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan skor 270 termasuk kategori tinggi.

c. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Hasil tanggapan dari 66 responden di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	CS	S	SS		
7	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan	0	0	18	33	15	261	Tinggi
8	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan merugikan nama baik atau reputasi rekan kerja	0	0	17	31	18	265	Tinggi
9	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan merugikan institusi	0	0	9	38	19	274	Tinggi
10	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan mempergunakan inventaris kantor di luar jam kerja	0	0	11	38	17	270	Tinggi
Jumlah							1.070	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							267,5	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja pegawai pada indikator perilaku kerja kontraproduktif sebesar 267,5 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada indikator perilaku kerja kontraproduktif berada pada pernyataan semua pegawai tidak memiliki kebiasaan merugikan institusi dengan skor 274 termasuk kategori tinggi.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	26,451	4,449	
	Motivasi Kerja	,277	,086	,373

a. Dependent Variable: Kinerja

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

$$Y = 26,451 + 0,277 X$$

Hal ini berarti jika variabel independent (motivasi kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 26,451. Kemudian nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel motivasi kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,277.

4.1.4 Uji t

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

Tabel 4.13
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	26,451	4,449		5,945	,000
	Motivasi Kerja	,277	,086	,373	3,220	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel motivasi kerja 0,002. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 ^a	,234	,219	2,41904

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,234 atau 23,4%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 23,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

Motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa skor tertinggi berada pada indikator dorongan gaji yakni pada pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan skor 236 termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan untuk skor terendah berada pada indikator dorongan aktualisasi diri yakni pada pernyataan pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan dan rekan kerja atas hasil kerja yang memuaskan dengan skor 209 termasuk kategori tinggi.

Kinerja pegawai pada penelitian ini menunjukkan bahwa skor tertinggi berada pada indikator kinerja tugas yakni pada pernyataan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target dengan skor 224 termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan untuk skor terendah berada pada indikator perilaku kerja kontraproduktif yakni pada pernyataan semua pegawai tidak memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan dengan skor 209 termasuk kategori tinggi.

Motivasi kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan termasuk kategori sangat tinggi dan skor tertinggi berada pada indikator dorongan gaji yakni pada pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan skor 236. Kemudian pada variabel kinerja pegawai rata-rata keseluruhan termasuk kategori tinggi dan skor tertinggi berada pada indikator kinerja tugas yakni pada pernyataan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target dengan skor 224.
2. Hasil didapatkan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai R Square sebesar 0,234 atau 23,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 23,4% di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi. Kemudian nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitiannya berkesimpulan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi.

5.2 Saran

Diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel sebagai pengukuran yang lebih luas sehingga dapat diketahui lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP-FE UGM.
- Hasibuan Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Bandung: Sarmanco.
- Hasibuan Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Junaidi. 2013. *Investasi PMA dan PMDN Pengaruhnya Terhadap Perkembangan PDRB dan Penyerapan Tenaga Kerja Sertam Penanggulangan Kemiskinan Di Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Vol 1. No 3.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* , Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lestari, T. 2016. *Asuhan Keperawatan Anak*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Stoner, Jr. 2018. *Management*. Jakarta: PT. Algensindo.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2001. *Statistika Teori dan Aplikasi Edisi Ke-6 Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian., Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno, Donni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sitanggang, P. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Teknis daerah Pemerintah di Kabupaten Samosir*. Tesis Magister Sains.
- Terry, Gorrge. 2018. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jilid IX. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Pegawai Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Yulisman Hasim

NIM : 1800861201095

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi

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

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

Jambi, Juli 2023

Hormat Saya

Yulisman Hasim

Identitas Responden

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Umur : 20 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun

Masa Kerja : < 1 tahun
 2 – 3 tahun
 4 – 5 tahun
 > 6 tahun

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER PENELITIAN

A. Motivasi Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan					
3	Gaji diberikan sesuai dengan pendidikan terakhir dan pengalaman masing-masing pegawai					
4	Lingkungan kerja nyaman dan kondusif untuk bekerja					
5	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang terbaik sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja					
6	Perusahaan tidak menutup kesempatan untuk jenjang karir pegawai					
7	Perusahaan tidak menutup kesempatan untuk pegawai naik jabatan					
8	Mampu menyesuaikan diri dan bekerja sama dengan rekan kerja					
9	Dapat memposisikan diri dengan baik sehingga ketika berkomunikasi dengan rekan kerja bisa berjalan dengan baik					
10	Sesama pegawai saling membantu sehingga selalu ada interaksi antar rekan kerja					
11	Perusahaan memperhatikan setiap ide dan potensi dari diri pegawai					
12	Pegawai mendapatkan apresiasi dari pimpinan dan rekan kerja atas hasil kerja yang memuaskan					

B. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai standar					
2	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktu dan sesuai jadwalnya					
3	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak melewati target					
4	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
5	Pekerjaan yang diambil dan dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya					
6	Tidak menghindar dari permasalahan kerja, berusaha mencari solusi terbaik					
7	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan					
8	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan merugikan nama baik atau reputasi rekan kerja					
9	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan merugikan institusi					
10	Semua pegawai tidak memiliki kebiasaan mempergunakan inventaris kantor di luar jam kerja					

Lampiran 2. Data Variabel Motivasi Kerja

No Responden	VARIABEL MOTIVASI (X)												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	3	51
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	49
3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	54
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	56
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	55
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
7	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	50
8	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	45
9	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	49
10	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	56
11	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	54
12	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	51
13	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	48
14	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	54
15	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	54
16	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	66
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46
18	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	51
19	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	52
20	4	5	3	3	3	5	3	5	4	4	4	5	48
21	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	51
22	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	49
23	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	50
24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	45
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	55
26	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	51
27	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	66
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	55
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	56
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	57
31	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	52
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
33	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
34	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	55
35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58

37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
38	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	50
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
40	4	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	43
41	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	51
42	5	3	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	48
43	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	51
44	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46
45	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	51
46	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	50
47	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	52
48	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	47
49	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	47
50	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	49
51	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	49
52	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	52
53	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	51
54	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	51
55	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	48
56	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	54
57	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	54
58	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
60	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
61	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	55
62	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
63	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46
64	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	51
65	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	50
66	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	52

Lampiran 3. Data Variabel Kinerja Pegawai

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

37	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	41
38	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	41
39	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	40
40	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	41
41	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	40
42	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	39
43	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	43
44	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	44
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
46	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
47	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	38
48	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
49	5	3	3	4	3	5	4	4	3	4	38
50	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
51	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39
52	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
53	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	41
54	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	40
55	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	37
56	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	43
57	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
59	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	39
60	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	44
61	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	43
62	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	40
63	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	44
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
65	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
66	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	38

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	26,451	4,449	
	Motivasi Kerja	,277	,086	,373

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	26,451	4,449		5,945	,000
	Motivasi Kerja	,277	,086	,373	3,220	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 ^a	,234	,219	2,41904

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai