

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NON ASN PADA DINAS  
PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh

LANI HERAWATI

4122.4.19.11.0034

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI  
BANDUNG  
2023**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NON ASN PADA DINAS  
PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh:

LANI HERAWATI

4122.4.19.11.0034

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, November 2023

Pembimbing

Dr. Maryani, Dra. Psi., M.M.

Mengetahui,

Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Hj. HERNI Suryani, SE., S.Ikom., MM.  
Ketua Program Studi Manajemen

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lani Herawati

NIM : 4122.4.19.11.0034

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat” adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, November 2023  
Yang membuat pernyataan,

LANI HERAWATI  
NIM 4122.4.19.11.0034

## ABSTRAK

**Lani Herawati, 2023. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Di bawah bimbingan Maryani.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai Non ASN, mengetahui tingkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan mengambil responden seluruh pegawai Non ASN.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh Non ASN dan seluruh kuesioner kembali dan dapat diolah. Ada tiga teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data, yaitu analisis tingkat motivasi, analisis tingkat kinerja dan analisis regresi linier sederhana. Analisis pertama dilakukan untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai Non ASN, analisis kedua dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Non ASN dan analisis ketiga dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja ditinjau dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai dan kinerja Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berdasarkan hasil jawaban responden termasuk dalam kategori baik. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat relatif baik dan kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan relatif baik berdasarkan uji statistik dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sebaiknya pihak pada Dinas Pendidikan hendaknya dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk lebih bersemangat dan unggul serta bekerja dengan penuh semangat.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Dinas Pendidikan

## ABSTRACT

**Lani Herawati, 2023. *The Influence of Motivation on The Performance of Non-Civil Servant Employees at West Java Provincial Education Office, Thesis for Undergraduate Program in The Management Study Program of the Faculty of Economics and Business Winaya Mukti University. Under counsel of Maryani.***

*This research aims to know the level of motivation on Non-Civil Servant Employees, to create knowledge about the level of employees' work completion and the influence of motivation on the performance of Non-Civil Servant Employees at West Java Provincial Education Office, by taking all the Non-Civil Servant employees as respondents.*

*This research is implemented by distributing questionnaires to Non-Civil Servant employees, all the questionnaires are completely returned and can be processed. There are three analytical techniques used to analyze data, namely motivation level analysis, performance level analysis, and simple linear regression analysis. The first analysis is conducted to know the level of motivation on Non-Civil Servant employees, the second analysis is conducted to know the level of performance of Non-Civil Servant employees, and the third analysis is conducted to know whether or not there's an influence of motivation on work performance, reviewed from the ability to complete work.*

*The result of this research shows that the motivation and performance level of Non-Civil Servant employees at West Java Provincial Education Office, based on the respondents' answers, is in good category. The result of simple regression analysis shows that there is an influence of motivation on the performance of Non-Civil Servant employees at West Java Provincial Education Office.*

*Based on the results of this research, it can be concluded that the level of motivation at West Java Provincial Education Office is relatively good and the performance of Non-Civil Servant employees are relatively good. Based on the statistical tests, it can be concluded that motivation has an influence on Non-Civil Servant employees performance.*

*To improve performance for the better, the West Java Provincial Education Office should be able to provide motivation to employees to be more enthusiastic and work with keenness.*

**Keywords: Motivation, Performance, Education Office**

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkah serta karunia-Nya yang telah penulis terima selama melaksanakan penulisan Usulan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

Tujuan penulisan usulan penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian guna memperoleh gelar Sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, juga sebagai salah satu upaya untuk lebih membuka wawasan dengan memahami secara sungguh-sungguh atas teori yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa usulan penelitian ini masih belum sempurna yang diakibatkan oleh keterbatasan wawasan, kemampuan, dan pengalaman yang diperoleh penulis. Meskipun demikian penulis berusaha semaksimal mungkin dalam penyelesaian usulan penelitian ini sehingga diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua kalangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini.

Walaupun terdapat suka duka dan rintangan yang penulis hadapi dalam proses penulisan skripsi ini, namun berkat bimbingan, bantuan, dorongan, fasilitas, pengetahuan dan pengalaman yang berharga dari berbagai pihak akhirnya penulis

dapat mengatasinya dengan baik. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Dr. Maryani, Dra. Psi., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan masukan, bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga terselesaikannya usulan penelitian ini.
2. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. CHRA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung .
4. Dr. Hj. Winna Roswinna SE., MM., CPM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
5. Hj. Herni Suryani, SE., SI.Kom., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
7. Ibu Euis Yuhanah, Ibu Juminah dan Bapak Ade Sugandi Selaku Orang Tua, Kakak dan Adik tercinta, Suami Tercinta Reza Aditia, serta Anak Tercinta Nadeen Ahmad Ghaisan Adiani yang telah senantiasa memberikan doa, dukungan, perhatian, nasihat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
8. Seluruh Pimpinan dan rekan kerja yang senantiasa membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan studi ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa dan mahasiswi satu angkatan yang membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal kebaikan kalian. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan dalam menyusun skripsi ini. Untuk itu saran dan masukan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga apa yang terkandung dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak

Bandung, November 2023

Lani Herawati

Penulis

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....                                 | i    |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....                                  | ii   |
| <b>ABSTRAK</b> .....   | iii  |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | iv   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                    | v    |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | viii |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                      | xii  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                     | xvi  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                   | xvii |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                       |      |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian.....                             | 1    |
| 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....                      | 13   |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah.....                                | 13   |
| 1.2.2 Rumusan Masalah.....                                     | 13   |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                     | 14   |
| 1.4 Kegunaan Penelitian.....                                   | 14   |
| 1.4.1 Kegunaan Praktis.....                                    | 14   |
| 1.4.2 Kegunaan Teoriti.....                                    | 15   |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> |      |
| 2.1 Kajian Pustaka .....                                       | 16   |
| 2.1.1 Manajemen.....   | 16   |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....                              | 16   |
| 2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....                                  | 17   |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....                       | 19   |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....          | 19   |
| 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....              | 20   |
| 2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....              | 24   |
| 2.1.3 Motivasi.....  | 28   |
| 2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....                               | 28   |

|   |    |
|---|----|
| 2.1.3.2 Teori-teori Motivasi .....                          | 29 |
| 2.1.3.3 Metode Motivasi .....                               | 32 |
| 2.1.3.4 Bentuk Motivasi .....                               | 33 |
| 2.1.3.5 Indikator Motivasi.....                             | 35 |
| 2.1.4 Kinerja Pegawai.....                                  | 38 |
| 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....                     | 38 |
| 2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja.....                      | 39 |
| 2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....           | 42 |
| 2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan.....                    | 43 |
| 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....                         | 46 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran.....                                 | 50 |
| 2.4 Hipotesis.....  | 52 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                            |    |
| 3.1 Metode yang Digunakan.....                              | 53 |
| 3.2 Operasionalisasi Variabel .....                         | 54 |
| 3.2.1 Variabel Independen.....                              | 54 |
| 3.2.2 Variabel Dependen.....                                | 55 |
| 3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....                     | 57 |
| 3.3.1 Populasi.....   | 57 |
| 3.3.2 Sampel.....   | 58 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                            | 59 |
| 3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....               | 61 |
| 3.5.1 Rancangan Analisis.....                               | 61 |
| 3.5.2 Analisis Deskriptif dan Regresi Linier Sederhana..... | 63 |
| 3.5.2.1 Analisis Deskriptif .....                           | 63 |
| 3.5.2.2 Transformasi Data.....                              | 66 |
| 3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik.....                              | 67 |
| 3.5.2.4 Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....       | 69 |
| 3.5.2.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....              | 70 |
| 3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi.....                   | 71 |
| 3.5.4 Uji Hipotesis.....                                    | 72 |

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                      | 74  |
| 4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.....   | 74  |
| 4.1.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.....       | 74  |
| 4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat..... | 76  |
| 4.1.1.2.1 Visi.....   | 76  |
| 4.1.1.2.2 Misi.....   | 76  |
| 4.1.1.3 Struktur Organisasi .....                               | 77  |
| 4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....                | 78  |
| 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....           | 78  |
| 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....  | 79  |
| 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....     | 79  |
| 4.1.3 Tranformasi Data.....                                     | 80  |
| 4.1.4 Uji Validitas dan Reabilitas.....                         | 81  |
| 4.1.4.1 Uji Validitas.....                                      | 81  |
| 4.1.4.2 Uji Realibilitas.....                                   | 83  |
| 4.1.5 Analisis Deskriptif Tanggapan Hasil Responden.....        | 84  |
| 4.1.5.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap.....             | 85  |
| Variabel Motivasi   |     |
| 4.1.5.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap.....             | 106 |
| Variabel Kinerja Pegawai  |     |
| 4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....                                    | 123 |
| 4.1.7 Analisis Korelasi Product Moment.....                     | 127 |
| 4.1.8 Analisis Regresi Linier Sederhana.....                    | 128 |
| 4.1.9 Analisis Koefisien Determinasi.....                       | 129 |
| 4.1.10 Uji Hipotesis.....                                       | 130 |
| 4.2 Pembahasan.....   | 132 |
| 4.2.1 Motivasi Kerja pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan..... | 132 |
| Provinsi Jawa Barat   |     |
| 4.2.2 Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan.....        | 132 |

|   |            |
|---|------------|
| Provinsi Jawa Barat                                   |            |
| 4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 133        |
| Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat     |            |
| 5.1 Kesimpulan.....                                   | 134        |
| 5.2 Saran.....  | 135        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                            | <b>137</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Fenomena-fenomena Kinerja Pada Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat..... | 6  |
| Tabel 1.2 Tingkat Keterlambatan Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.....               | 7  |
| Tabel 1.3 Pernyataan Mengenai Motivasi Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan provinsi Jawa Barat.....   | 9  |
| Tabel 1.4 Pernyataan Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.....    | 11 |
| Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....  | 46 |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....  | 55 |
| Tabel 3.2 Nama Bagian dan Jumlah Pegawai .....  | 58 |
| Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....  | 58 |
| Tabel 3.4 Skala Likert.....   | 64 |
| Tabel 3.5 Kategori Skala.....   | 69 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....   | 78 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....  | 79 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....   | 80 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi.....   | 81 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....  | 82 |
| Tabel 4.6 Uji Reabilitas Motivasi dan Kinerja Pegawai.....  | 84 |
| Tabel 4.7 Analisis Deskriptif.....  | 85 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai :.....   | 86 |
| Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas khusus untuk penyimpanan barang-barang pribadi pegawai           |    |
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai :.....   | 86 |
| Dinas Pendidikan memberikan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan                             |    |
| Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 87 |
| Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN                                     |    |
| Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 88 |
| Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas kesehatan untuk pegawai  |    |
| Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 89 |
| Lingkungan kerja karyawan di Dinas Pendidikan dijaga oleh tim keamanan                                  |    |
| Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 90 |
| Dinas Pendidikan menyediakan CCTV untuk keamanan lingkungan kerja                                       |    |
| Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 91 |
| Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada instansi                                  |    |
| Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 92 |

|            |  |     |
|------------|--|-----|
|            | Pegawai dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk instansi untuk memberikan keluhannya di instansi                |     |
| Tabel 4.16 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 93  |
|            | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan atasannya   |     |
| Tabel 4.17 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 94  |
|            | Pegawai tidak canggung untuk menyapa atasan  |     |
| Tabel 4.18 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 94  |
|            | Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja   |     |
| Tabel 4.19 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 95  |
|            | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pegawai lain  |     |
| Tabel 4.20 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 96  |
|            | Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat                                      |     |
| Tabel 4.21 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 97  |
|            | Pimpinan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja yang baik  |     |
| Tabel 4.22 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 98  |
|            | Dinas pendidikan memberikan reward untuk pegawai dengan kinerja yang   |     |
| Tabel 4.23 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 99  |
|            | Dinas pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai  |     |
| Tabel 4.24 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 100 |
|            | Saya memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pendidikan  |     |
| Tabel 4.25 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 101 |
|            | Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan   |     |
| Tabel 4.26 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 101 |
|            | Dinas pendidikan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai untuk lebih maju |     |
| Table 4.27 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 102 |
|            | Dinas pendidikan melakukan bimbingan teknis kepada pegawai Non ASN untuk penembangan keterampilan pegawai              |     |
| Tabel 4.28 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai.....   | 103 |
|            | Motivasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat   |     |
| Tabel 4.29 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 106 |
|            | Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Dinas Pendidikan            |     |
| Table 4.30 | Tanggapan Responden Mengenai:.....   | 107 |

|            |   |     |
|------------|---|-----|
|            | Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi |     |
| Tabel 4.31 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 108 |
|            | Saya terampil dalam dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan  |     |
| Tabel 4.32 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 109 |
|            | Saya senantiasa bekerja secara cekatan dan cepat  |     |
| Tabel 4.33 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 110 |
|            | Saya selalu datang tepat waktu dan mengisi absensi  |     |
| Tabel 4.34 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 111 |
|            | Saya bekerja selalu menggunakan pakaian sesuai aturan yang berlaku pada aturan pakaian NON ASN                                |     |
| Tabel 4.35 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 112 |
|            | Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan  |     |
| Tabel 4.36 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 113 |
|            | Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri   |     |
| Tabel 4.37 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 114 |
|            | Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan   |     |
| Tabel 4.38 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 114 |
|            | Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan  |     |
| Tabel 4.39 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 115 |
|            | Saya melaksanakan pekerjaan secara teliti   |     |
| Tabel 4.40 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 116 |
|            | Saya mengecek kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada pimpinan  |     |
| Tabel 4.41 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 117 |
|            | Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan   |     |
| Tabel 4.42 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 118 |
|            | Saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait, program kerja, target dan permasalahan                                     |     |
| Tabel 4.43 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 119 |
|            | Saya dapat bekerja sama dengan baik sesama pegawai lainnya  |     |
| Tabel 4.44 | Tanggapan Responden Mengenai:.....  | 120 |
|            | Saya dapat bekerja dengan penuh kekeluargaan  |     |
| Tabel 4.45 | Rekapitulasi Tanggapan Responden.....   | 120 |
|            | Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat  |     |
| Tabel 4.46 | Hasil Uji Kolmogorov.....   | 124 |
| Tabel 4.47 | Uji Linieritas.....   | 125 |
| Tabel 4.48 | Analisis Korelasi.....  | 127 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabel 4.49 Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 128 |
| Tabel 4.50 Hasil Analisis Determinasi.....        | 129 |
| Tabel 4.51 Hasil Uji T.....                       | 130 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....                 | 52  |
| Gambar 3.1 Garis Kontinum Responden.....            | 65  |
| Gambar 3.2 Garis Kontinum Motivasi.....             | 65  |
| Gambar 3.3 Garis Kontinum Kinerja.....              | 66  |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....                 | 77  |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....                | 124 |
| Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas..... | 127 |
| Gambar 4.4 Kurva Uji T.....                         | 131 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Ordinal Variabel Motivasi
- Lampiran 3 Data Ordinal Variabel Kinerja Pegawai
- Lampiran 4 Tranformasi MSI Variabel Motivasi
- Lampiran 5 Tranformasi MSI Variabel Kinerja Pegawai
- Lampiran 6 Hasil Olah SPSS 25

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini persaingan antar organisasi mengharuskan suatu organisasi memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan suatu instansi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sebuah instansi. Kunci sukses sebuah instansi bukan hanya diukur dari teknologi dan anggaran tetapi dari sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh sebuah instansi. Sebuah instansi dikatakan sukses ketika sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai sebuah pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan dapat tercapai dengan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap instansi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusialah segala rencana akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan sebuah instansi.

Dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai: landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan; perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; pelatihan kerja; penempatan tenaga kerja; perluasan kesempatan kerja; penggunaan tenaga kerja asing; hubungan kerja; perlindungan,

pengupahan, dan kesejahteraan; hubungan industrial; pembinaan; pengawasan; penyidikan; dan ketentuan pidana serta sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan.

Penelitian ini diambil pada salah satu Organisasi Perangkat Daerah yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat instansi yang mempunyai fungsi untuk merumuskan kebijaksanaan operasional dibidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan yang berhubungan dengan dunia pendidikan di wilayah Provinsi. Pada tatanan pengelolaan pendidikan, Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah mengamanatkan terkait pembagian kewenangan tata kelola, dimana pemerintah provinsi diberi kewenangan untuk mengelola pendidikan menengah. Dinas Pendidikan sebagai unsur pemerintah daerah provinsi Jawa Barat, mempunyai tanggung jawab secara teknis dan administratif dalam penyelenggaraan pelayanan pendidikan di Jawa Barat untuk mengelola satuan pendidikan tingkat SMA, SMK dan SLB.

Dinamika dalam bidang pendidikan di Jawa Barat sepanjang tahun 2020 tidak terlepas dari upaya pencapaian target sasaran rencana pembangunan jangka menengah daerah provinsi jawa barat tahun 2018-2023 pada bidang pendidikan yang telah ditetapkan yaitu meningkatnya aksesibilitas dan mutu pendidikan bagi penduduk usia 16-18 tahun ( sekolah menengah) dan usia 4-18 tahun (pendidikan luar biasa) dengan indikator sarasannya melalui harapan lama sekolah dan rata – rata lama sekolah. Hal tersebut tentu perlu adanya penerapan strategi yang harus dilakukan supaya masyarakat mengetahui tugas dan fungsi kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, memberikan pengenalan program kerja Dinas Pendidikan

serta mengenalkan visi dan misi Dinas Pendidikan. Kemajuan instansi memiliki kedisiplinan kerja, etos kerja dan semangat kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Apabila sebuah instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kualitas dari instansi .

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu instansi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu instansi. Tidak heran apabila sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling berharga dalam sebuah instansi. Setiap instansi selalu berusaha mengembangkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan para pegawai pada sebuah instansi, tentunya akan berusaha berkerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan perkerjaan dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik. Pengembangan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya dengan cara pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang baik, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan salah satunya adalah dengan cara peningkatan motivasi pegawai sehingga terciptanya kinerja yang berkualitas.

Kinerja dalam sebuah instansi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan Para pimpinan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah amat buruk. Terlalu

sering pimpinan lengah dalam hal ini, tanpa disadari ini akan menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di suatu instansi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan yang lebih besar. Di dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Menurut Mangkunegara (2018:67) Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaknakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prabu Mangkunegara (2017:81) pengertian motivasi sebagai berikut: “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.” Dalam sebuah organisasi motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila peran dari seorang pemimpin dalam memberikan dorongan agar pegawai semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan apabila menginginkan setiap pegawai memiliki kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan

tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar karena yang menjadi motivasinya tidak terpenuhi. Sekalipun pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik namun apabila tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang tidak memuaskan.

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, pegawai mengharapkan penghargaan dari atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Salah satu hal yang dapat dilakukan pimpinan untuk memotivasi pegawainya alah dengan cara memberikan apresiasi, reward agar dapat digunakan secara maksimal, pimpinan juga perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu.

Secara teori Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya apabila para karyawan kurang memiliki motivasi yang tinggi maka semangat kerjanya juga tidak akan baik. Kinerja dapat diukur dari sikap yang dimiliki masing-masing pegawai.

Dalam hal ini Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu instansi Organisasi Perangkat Daerah sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat, senang bekerja dan bermotivasi tinggi dalam melakukan segala pekerjaannya secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil pra penelitian penulis pada bulan Januari s.d Agustus 2023 dan dilengkapi hasil wawancara beberapa informasi dari 15 pegawai terdapat beberapa masalah dilapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat . Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti :

**Tabel 1.1**  
**Fenomena-Fenomena Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan**  
**Provinsi Jawa Barat**

| No | Fenomena-Fenomena Kinerja Pada Pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat   |
|----|--|
| 1. | Masih ada pegawai Non ASN yang melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja                                    |
| 2. | Masih ada sebagian pegawai non ASN pada saat bekerja sering menunda-nunda pekerjaannya   |
| 3. | Masih ada sebagian pegawai Non ASN yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja |
| 4. | Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya beban pekerjaan yang terlalu berat atau diberikan kepada       |

|    |  |
|----|--|
|    | orang yang tidak menguasai untuk pengerjaan sehingga terasa berat dikerjakan oleh pegawai  |
| 5. | Terlalu tinggi beban pekerjaan melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu                |
| 6. | Beban kerja tinggi namun tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan, jarak perjalanan ke kantor jauh dengan kondisi macet membuat pegawai kelelahan sebelum bekerja.                      |
| 7. | Tidak adanya kejelasan status, dan berlakunya pembaruan kontrak 1 tahun sekali membuat pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan merasa khawatir akan statusnya seringkali membuat kinerjanya menurun. |

Fenomena yang ada masih terdapat pegawai non ASN dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja merupakan cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai Non ASN dengan kinerjanya. Tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Keterlambatan Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Januari s/d Agustus 2023**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Jumlah Hari Kerja</b> | <b>Jumlah Pegawai x Jumlah Hari Kerja</b> | <b>Jumlah Keterlambatan</b> | <b>%</b> |
|--------------|-----------------------|--------------------------|---|-----------------------------|----------|
| <b>1</b>     | <b>2</b>              | <b>3</b>                 | <b>4 (2x3)</b>                            | <b>5</b>                    | <b>6</b> |
| Januari      | 67                    | 21                       | 1407                                      | 415                         | 29%      |
| Februari     | 67                    | 20                       | 1340                                      | 230                         | 17%      |
| Maret        | 67                    | 21                       | 1407                                      | 369                         | 26%      |
| April        | 67                    | 14                       | 938                                       | 174                         | 19%      |
| Mei          | 67                    | 21                       | 1407                                      | 256                         | 18%      |
| Juni         | 67                    | 17                       | 1139                                      | 189                         | 17%      |

|         |    |    |      |     |     |
|---------|----|----|------|-----|-----|
| Juli    | 67 | 20 | 1340 | 250 | 19% |
| Agustus | 67 | 23 | 1541 | 340 | 22% |

*Sumber : Data Internal Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*

Berdasarkan tabel terlihat persentasi tingkat keterlambatan pegawai dari bulan Januari s/d Agustus 2023 mengalami peningkatan dan penurunan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan Januari sebesar 29% sampai akhirnya pada bulan Agustus 2023 jumlah keterlambatan sebesar 22%. Terjadinya keterlambatan pegawai dapat disebabkan oleh kurangnya semangat untuk masuk kerja, rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai Non ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai datang terlambat pada jam masuk kerja bisa disebabkan karena kurangnya peraturan yang tegas dan kurangnya pengecekan kehadiran. Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Non ASN relatif masih rendah. Hal ini terlihat dari persentasi tingkat keterlambatan perbulannya sebagaimana tabel 1.2 diatas dimana masih banyak pegawai Non ASN yang datang tidak pada waktu yang ditetapkan. Permasalahan ini ditunjukkan oleh indikasi bahwa sebagian pegawai kurang memiliki keinginan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana sebagian pegawai tidak memiliki target pekerjaan dan hadir untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja.

Jika situasi ini dibiarkan terus menerus maka tujuan perusahaan akan mengalami keterlambatan dan dapat memberikan dampak buruk terhadap sebuah instansi. Sehubungan hal diatas maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena mampu meningkatkan kinerja para

pegawai. Sehingga kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan.

Peneliti melakukan pra penelitian terhadap 15 orang responden dengan memberikan beberapa daftar pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Pernyataan Mengenai Motivasi Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan**  
**Provinsi Jawa Barat**

| <b>No</b> | <b>Pertanyaan/Pernyataan</b>  | <b>Persentase yang dihasilkan</b> | <b>Presentase yang diharapkan</b> |
|-----------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1         | Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas khusus untuk penyimpanan barang-barang pribadi pegawai           | 20,6 %                            | 100%                              |
| 2         | Dinas Pendidikan memberikan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan                             | 29,4 %                            | 100%                              |
| 3         | Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN                                     | 32,3%                             | 100%                              |
| 4         | Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas kesehatan untuk pegawai  | 25 %                              | 100%                              |
| 5         | Lingkungan kerja karyawan di Dinas Pendidikan dijaga oleh tim keamanan                                  | 34,8 %                            | 100%                              |
| 6         | Dinas Pendidikan menyediakan CCTV untuk keamanan lingkungan kerja                                       | 32,3 %                            | 100%                              |
| 7         | Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada instansi                                  | 11,7 %                            | 100%                              |
| 8         | Pegawai dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk instansi untuk memberikan keluhannya di instansi | 19 ,1 %                           | 100%                              |

|                  |  |         |      |
|------------------|--|---------|------|
| 9                | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan atasannya   | 19,1 %  | 100% |
| 10               | Pegawai tidak canggung untuk menyapa atasan  | 19,1 %  | 100% |
| 11               | Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja   | 33,8 %  | 100% |
| 12               | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pegawai lain  | 29,4 %  | 100% |
| 13               | Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat                                      | 16,2 %  | 100% |
| 14               | Pimpinan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja yang baik  | 10,3 %  | 100% |
| 15               | Dinas pendidikan memberikan reward untuk pegawai dengan kinerja yang baik  | 19,1 %  | 100% |
| 16               | Dinas pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai dengan kinerja yang baik                         | 8,8 %   | 100% |
| 17               | Saya memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pendidikan  | 10,3 %  | 100% |
| 18               | Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan   | 11,75 % | 100% |
| 19               | Dinas pendidikan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai untuk lebih maju | 16,2 %  | 100% |
| 20               | Dinas pendidikan melakukan bimbingan teknis kepada pegawai Non ASN untuk penembangan keterampilan pegawai              | 13,25%  | 100% |
| Jumlah rata-rata |  | 20,71 % | 100% |

*Sumber: Hasil data olahan peneliti 2023*

**Tabel 1.4**  
**Pernyataan Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan**  
**Provinsi Jawa Barat**

| <b>No</b> | <b>Pertanyaan/Pernyataan</b>  | <b>Persentase yang dihasilkan</b> | <b>Presentase yang diharapkan</b> |
|-----------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1         | Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Dinas Pendidikan                   | 13,25 %                           | 100%                              |
| 2         | Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi | 11,75 %                           | 100%                              |
| 3         | Saya terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan  | 10,3 %                            | 100%                              |
| 4         | Saya senantiasa bekerja secara cekatan dan cepat  | 11,75 %                           | 100%                              |
| 5         | Saya selalu datang tepat waktu dan mengisi absensi  | 14,7 %                            | 100%                              |
| 6         | Saya bekerja selalu menggunakan pakaian sesuai aturan yang berlaku pada aturan pakaian NON ASN                                | 22 %                              | 100%                              |
| 7         | Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan  | 14,7 %                            | 100%                              |
| 8         | Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri   | 13,25 %                           | 100%                              |
| 9         | Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan   | 11,75 %                           | 100%                              |

|                  |   |         |      |
|------------------|---|---------|------|
| 10               | Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan                      | 10,3 %  | 100% |
| 11               | Saya melaksanakan pekerjaan secara teliti   | 19,1 %  | 100% |
| 12               | Saya mengecek kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada pimpinan                        | 19,1%   | 100% |
| 13               | Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan                                       | 17,65 % | 100% |
| 14               | Saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait, program kerja, target dan permasalahan | 16,2 %  | 100% |
| 15               | Saya dapat bekerja sama dengan baik sesama pegawai lainnya                                | 13,25 % | 100% |
| 16               | Saya dapat bekerja dengan penuh kekeluargaan  | 16,2 %  | 100% |
| Jumlah rata-rata |   | 14,70%  | 100% |

*Sumber: Hasil Data olahan peneliti 2023*

Berdasarkan fenomena dan hasil pra penelitian diatas semakin nyata bahwa masalah sumber daya manusia harus benar-benar dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mencapai tujuan dengan efisien. Adapun tujuan dari sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik dari pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan kualitas instansi yang baik. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan turunnya tingkat efektivitas secara tepat dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Fenomena tersebut menjadikan pengecekan dan evaluasi sumber daya manusia penting untuk dilakukan karena untuk menilai pengelolaan sumber daya manusia, apakah sudah dilakukan dengan baik sehingga berdampak

terhadap kinerjanya. Dengan dasar pemikiran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”.**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang terdapat masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diduga belum optimal.
2. Kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat diduga belum optimal karena kurangnya motivasi.
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai Non ASN seperti gaji, tunjangan dan apresiasi pada Dinas pendidikan Provinsi Jawa Barat sehingga kinerja belum optimal.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas maka dapat disampaikan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana motivasi kerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- 2 Bagaimana Kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui motivasi kerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Mengetahui kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
3. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

- a. Untuk penulis penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai, sebagai bahan perbandingan antara teori dan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- b. Untuk perusahaan atau organisasi instansi, penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk kemajuan Dinas pendidikan dalam upaya

memperbaiki kinerja pegawai sehingga mampu menciptakan pegawai yang berkualitas.

- c. Untuk universitas Winaya Mukti penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan dan sebagai pengetahuan bagi penulis yang melakukan pengembangan penulisan selanjutnya.
- d. Untuk pihak lain, atau penulis selanjutnya, hasil penulisan ini diharapkan mampu dijadikan informasi dengan referensi bagi penulis lain yang akan melakukan penulisan dengan topik yang sejenis.

#### **1.4.2 Kegunaan Teoritis**

- a. Untuk penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh kelulusan strata satu (sarjana)
  - b. Untuk instansi, penulisan ini dapat digunakan sebagai pertimbangan suatu instansi dalam mengambil kebijakan kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai pada instansi.
  - c. Untuk universitas Winaya Mukti, sebagai bahan untuk mengembangkan teori yang diberikan oleh civitas akademika.
- Untuk pihak lain, penulis berharap penulisan ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Manajemen**

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

Terdapat beberapa ahli yang menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Pendapat ini berkembang berdasarkan kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri. Manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang menjadi sekelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan yang produktif.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli seperti menurut :

Sapre dalam Usman (2019:6) mengemukakan manajemen yaitu serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2018:44), manajemen adalah kegiatan mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang/divisi sehingga kegiatan mereka dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Pratama (2020:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi dan mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan. Dari berbagai pengertian yang telah dikemukakan diatas dapat diklasifikasikan ruang lingkup manajemen, terutama dilihat dari unsur-unsur yang pasti ada dalam manajemen. Sebagai ilmu manajemen memiliki teori dan kerangka pikir yang sudah teruji, terutama berhubungan dengan teori manajemen ilmiah, organisasi klasik, teori perilaku organisasi.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Terdapat beberapa pendapat yang menyatakan bahwa fungsi dari manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Menurut Robbins & Coulter (2018:45), manajemen memiliki 4 fungsi yaitu:

a. *Planning*

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan, untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang. Manajer adalah salah satu yang menentukan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Sebagai seorang manajer harus menetapkan strategi dan mengembang rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

b. *Organizing*

Pengorganisasian dirancang untuk mengatur dan menyusun pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian meliputi menetapkan tugas, siapa yang akan menjalankan tugas, dan bagai mana tugas tersebut akan dikerjakan. Dengan melakukan pengorganisasian, manajer dapat mengelompokan tugas dan membentuk struktur organisasi agar muncul kejelasan bagaimana siapa melapor kepada siapa dan bagaimana keputusan harus dibuat.

c. *Leading*

Di dalam perusahaan pasti memiliki karyawan, dan dalam manajemen memimpin merupakan salah satu fungsinya. Manajer harus mampu memimpin bawahannya untuk dapat berjalan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajer dituntut untuk memberikan motivasi, menyelesaikan masalah didalam perusahaan, mengajak timnya untuk berjalan bersama, dan membentuk komunikasi yang membangun.

d. *Controlling*

Setelah ketiga fungsi yang sudah dijelaskan sebelumnya dijalankan, fungsi manajemen belum selesai. Fungsi terakhir dalam manajemen adalah fungsi untuk mengatur dan mengevaluasi agar fungsi manajemen berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam fungsi mengatur, manajer harus terus memonitoring perkembangan peforma terhadap tujuan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektifkah manajemen yang sudah dijalankan untuk kemudian dievaluasi kembali.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Menurut Ivancevich dalam Marwansyah (2019:3) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Marwansyah (2019:3) menyatakan bahwa MSDM dapat diartikan sebagai :  
“Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.”

MSDM adalah memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam oragnisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki (Sudarmanto, 2018:22).

Melayu S.P Hasibuan (2019:10), menyatakan :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15)

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang efektif dari hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) dan penggunaan optimal mereka untuk memaksimalkan tujuan organisasi, karyawannya, dan ilmu pengetahuan atau metodologi masyarakat.

Sedangkan manajemen sendiri memiliki arti yang cukup luas, namun jika dilihat dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia bukan hanya untuk keperluan material ataupun financial saja. Dengan kata lain, pihak manajemen masih erat hubungannya dengan berbagai fungsi perencanaan seperti penetapan/ apa yang akan dilakukan, pengorganisasian/ perencanaan dan penugasan kelompok kerja, penyusunan personalia/ penarikan, seleksi, pengembangan, penilaian prestasi kerja, dan pemberian kompensasi), pengarahan / kepemimpinan, motivasi, integritas dan pengelolaan konflik dan pengawasan.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan baik apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya.

Berikut ini adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli:

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pegorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*) Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*) Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*) Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*) Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*) Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)  
Kegiatan untuk memelihara atas meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*Dicipline*) Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan normanorma sosial.
11. Pemberhentian (*Separation*) Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebabsebab lainnya.

Menurut Ajabar (2020 : 6-7) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*) Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.
- c. Pengawasan (*Actuating*) Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai

dengan rencana maka akan diambil tindakan atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

- d. Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. pengadaan SDM ini menjadi tanggungjawab divisi SDM.

### b. Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

### c. Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### d. Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai

untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

Fungsi – fungsi sumber daya manusia seperti diatas sangat penting untuk pegawai dan sebuah organisasi atau instansi. Jika motivasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawainya akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai secara efisien.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing instansi bersifat variatif. Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam

tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.

- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak

harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Sementara, menurut Schuler et al, dalam Edi Sutrisno (2019: 7) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki 3 tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat probabilitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja nyata.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal.

Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi didalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut khusus pada suatu keadaan dimana :

- a. Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis
- b. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.

- c. Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini
- d. Manajemen lini berbagi tanggungjawab untuk seluruh program SDM
- e. Staf perusahaan berbagi tanggungjawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2017:101)

“Motivasi merupakan kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).”

Menurut Prabu Mangkunegara (2017:81) pengertian motivasi sebagai berikut: “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Winardi (2016:02) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu”.

### **2.1.3.2 Teori-teori Motivasi**

Terdapat beberapa teori motivasi menurut pakar-pakar yakni sebagai berikut:

#### **1. Teori Herzberg**

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

#### **2. Teori Abraham Maslow**

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 1940-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologikal seperti : kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.

- b. **Kebutuhan Rasa Aman**, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- c. **Kebutuhan Sosial**, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. **Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan**, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri**, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### 3. Teori Mc. Clelland

Terdapat beberapa pola motivasi yang menonjol dari manusia yakni :

- a. **Need of achievement**: yaitu suatu dorongan/keinginan manusia untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk mendapatkan sesuatu yakni berupa kemajuan atau pertumbuhan.
- b. **Need of affiliation** : yaitu dorongan/keinginan manusia untuk melakukan hubungan dengan orang lainnya.
- c. **Need of power** : yaitu dorongan/keinginan manusia untuk mendapatkan suatu pengendalian atas suatu keadaan (kekuatan).

1. Menurut Hasibuan (2013) Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “ bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses “ sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Teori motivasi proses terdiri atas :

1. Teori Harapan (Expectancy Theory)
2. Teori Keadilan (Equity Theory)
3. Teori Penguatan (Reinforcement Theory)
5. Teori Harapan ( Expectancy Theory)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Teori harapan bertujuan untuk menentukan tindakan yang akan menghasilkan harapan yang diinginkan oleh seorang tenaga kerja. Teori ini menyatakan bahwa individu akan menilai strategi-strategi tindakan tertentu, seperti bekerja keras dan berusaha lebih dan akan melakukan tindakan yang diharapkan mendapatkan balasan seperti kenaikan gaji atau penghargaan yang bernilai bagi individu itu (Hasibuan,2013)

4. Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini Hasibunan (2006:162) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilan
3. Nilai intensif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan kekuasaan

### **2.1.3.3 Metode Motivasi**

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni terdapat dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu:

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara umum berkaitan dengan usaha atau upaya-upaya yang memunculkan semangat dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan untuk mencapai tujuan. Dapat juga dikatakan motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia agar giat bekerja dan mempunyai antusias bekerja secara optimal.

#### **2.1.3.4 Bentuk Motivasi**

Pada dasarnya hampir setiap organisasi seperti instansi mempunyai cara tersendiri dalam memberikan motivasi. Perbedaan dalam pemberian motivasi antar organisasi satu dan lainnya biasanya terletak pada gaya, selera atau tekanan dalam motivasi.

Menurut (Siswanto, 2016) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi

selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan sudah selayaknya seperti itu. Pemberian kompensasi dalam bentuk uang sebenarnya memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang mempengaruhi karyawan pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negatif, dari sudut pandang perusahaan dan cenderung terbatas hanya pada pegawai yang berpendapatan tidak lebih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang.

#### 2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan bertujuan untuk menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan untuk menentukan pegawai harus mengerjakan hal-hal yang telah ditugaskan.

#### 3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi hasil produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada peraturan pekerjaan, para pegawai menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

#### 4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan.

### 2.1.3.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam mangkunegara (2017:101) yaitu:

a. *Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)*

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. *Kebutuhan rasa aman (safetyneed)*

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. *Kebutuhan sosial (social-need)*

Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafliasida kebutuhan untuk mncintai dan dicintai.

d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)* Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualizationneed)*

Kebutuhan untukmenunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimilikiseseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinyayang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi

diri senangakan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuha Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian parqa karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020), Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

1. Kebutuhan fisik Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk

dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan perwujudan diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sangat penting untuk dimiliki karena berpengaruh dan meningkatkan prestasi. Teori motivasi ada beberapa jenis, namun pada penelitian ini hanya diambil salah satu saja Teori Motivasi, yaitu: Teori Motivasi Abraham H. Maslow.

#### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu organisasi, instansi atau perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga organisasi dapat memberikan penghargaan pada orang yang tepat. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Poltak, Sartono (2019) menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kinerja”.

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Harsey dan Blanchard dalam Sinambela (2016:481) mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesetiaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana dikerjakannya.”

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Dalam Wibowo (2017:192) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.” Menurut harvad penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya oraganisasi.
2. Mendefenisikan tujuan, target, dan sasaran untuk priode yang akan datang.

3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaikat dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pengupahan
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud munggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:66) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.  
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi

Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar pekerjaan.

#### **2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2019:63) tujuan penelitian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan intensif.

3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutase atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan
  - c. Trainning atau latihan
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Nurjaya dalam Achila dan Mei Retno (2021:859) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..
2. Kualitas hasil kerja, yaitu 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, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif, yaitu 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, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

- a) Kualitas kerja Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sbelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

- b) Kuantitas kerja Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c) Dapat tidaknya diandalkan Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
- d) Sikap kooperatif Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Teori Kinerja ada beberapa jenis, namun pada penelitian ini hanya diambil salah satu saja Teori Kinerja, yaitu: Teori Mangkunegara.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian ini akan digunakan sebagai pembandingan dan untuk menghindari plagiasi terhadap suatu karya tulis ilmiah.

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

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

| No | Nama Penulis | Judul Penelitian  | Tujuan Penelitian  | Hasil Penelitian   |
|----|--------------|---|--|--|
| 1  | Nina Nuraeni | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya Tahun 2019 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya</li> <li>2. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya</li> <li>3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui bahwa motivasi di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya secara umum memperoleh nilai baik</li> <li>2. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui bahwa kinerjakaryawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya secara umum Variabel memperoleh nilai baik<br/>Kesimpulan :<br/>Hasil pengujian telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tasikmalaya</li> </ol> |
| 2  | Usep Karmana | Pengaruh Motivasi   | 1. Untuk mengetahui dan menganalisis   | 1. secara keseluruhan motivasi kelompok  |

|   |         |   |   |  |
|---|---------|---|---|--|
|   |         | <p>Terhadap Kinerja Pada Kelompok Tani Kopi Gunung Tilu Desa Margamulya Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung Tahun 2019</p>            | <p>motivasi kelompok tani kopi gunung tilu di Desa Margamulya.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja kelompok tani kopi gunung tilu di Desa Margamulya</li> <li>3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kelompok tani kopi gunung tilu di Desa Margamulya.</li> </ol>   | <p>tani kopi Gunung Tilu Desa Margamulya masuk dalam kategori baik dalam mengelola perkebunan kopi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. secara keseluruhan kinerja kelompok tani kopi Gunung Tilu sudah berada dalam kategori baik kesimpulannya : Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kelompok tani kopi Gunung Tilu Desa Margamulya.</li> </ol>  |
| 3 | Al Amin | <p>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Cabang Manonjaya, Indihiang dan Rajapolah) Tahun 2019</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Rajapolah, Indihiang, dan Manonjaya)</li> <li>2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Rajapolah, Indihiang, dan Manonjaya)</li> <li>3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Rajapolah, Indihiang, dan Manonjaya)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui bahwa Motivasi di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Cabang Manonjaya, Indihiang dan Rajapolah) secara umum memperoleh nilai baik</li> <li>2. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Cabang Manonjaya, Indihiang dan Rajapolah) secara umum memperoleh nilai baik. Hasil Pengujian t telah membuktikan</li> </ol> |

|   |             |   |  |   |
|---|-------------|---|--|---|
|   |             |   | 4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Rajapolah, Indihiang, dan Manonjaya)  | terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Cabang Manonjaya, Indihiang dan Rajapolah)   |
| 4 | Heri Lukman | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui dan menganalisa motivasi serta kinerja karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti</li> <li>2. Mengetahui kinerja terhadap karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti</li> <li>3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Universitas Winaya Mukti</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memperoleh total skor rata-rata dengan kategori penilaian baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya di lembaga. Meskipun pada kenyataannya di lembaga motivasi karyawan mengalami penurunan dalam beberapa aspek yang mempengaruhi kinerjanya di lembaga.</li> <li>2. Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memperoleh total skor rata-rata dengan kategori penilaian baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga memiliki karyawan dengan</li> </ol> |

|   |                  |   |  |  |
|---|------------------|---|--|--|
|   |                  |   |  | <p>sikap dan kemampuan yang memadai bagi lembaga. Walaupun fakta di lembaga menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan salah satu faktor penyebabnya yaitu menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.</p> <p>3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara signifikan variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.</p>                          |
| 5 | Mujono<br>Mu'Ali | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada <i>Training Center (TC)</i> Damhil Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2019 | <p>1. Motivasi kerja karyawan Training Center Damhil Universitas Negeri Gorontalo</p> <p>2. Kinerja karyawan Training Center Damhil Universitas Negeri Gorontalo</p> <p>3. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Training Center Damhil Universitas Negeri Gorontalo</p> | <p>1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Motivasi karyawan di Training Center Damhil UNG memperoleh rata-rata skor kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang bekerja di Training Center Damhil UNG sudah berjalan dengan baik dan menunjang pencapaian tujuan organisasi Training Center Damhil UNG.</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kinerja di</p> |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | <p>Training Center Damhil UNG memperoleh rata-rata skor termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti kinerja karyawan Training Center Damhil UNG sudah berjalan dengan baik.</p> <p>Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja. Serta tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja.</p> |
|--|--|--|--|--|

### 2.3 Kerangka Pemikiran

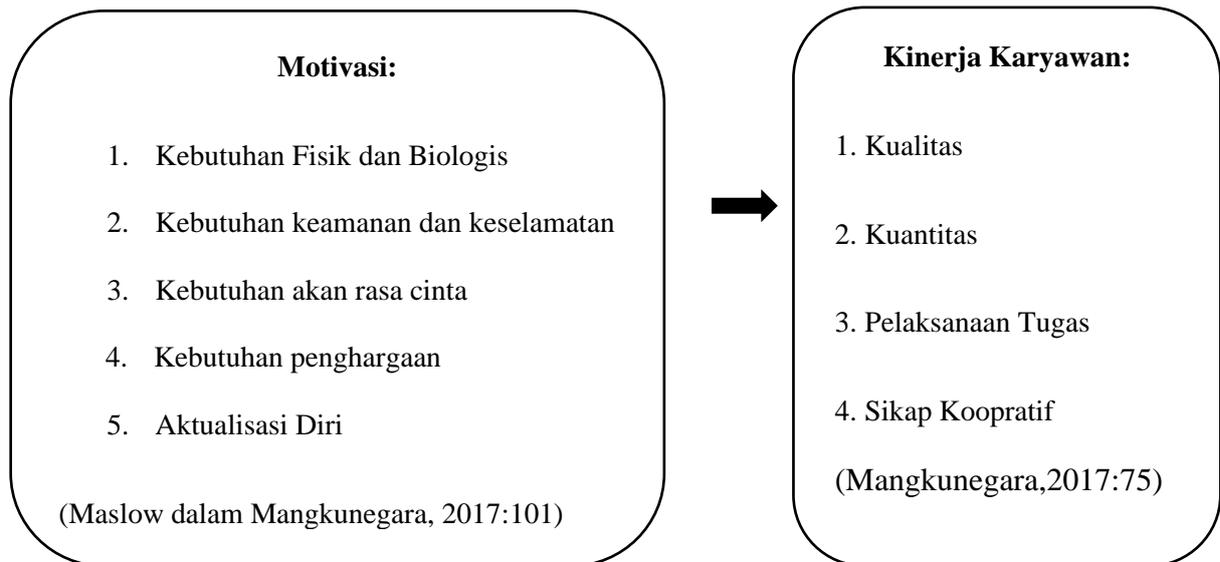
Kinerja seorang pegawai akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya memiliki nilai yang berarti bagi karyawan yang bersangkutan. Terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetensi yang tinggi; era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Mangkunegara (2017:67) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Motivasi Menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2017:101) Motivasi merupakan kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Hubungan Motivasi dan Kinerja seperti menurut Mangkunegara (dalam Nasrudin, 2010) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan real (*knowledge + skill*). Selanjutnya, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Situasi kerja mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, dan iklim kerja (Sedarmayanti, 2011). Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dan uraian-uraian yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti bahwa makin tinggi motivasi kerja seorang pegawai

makin bagus kinerjanya . Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1  
Kerangka Penelitian

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode yang Digunakan**

Metode penelitian adalah suatu cara ataupun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisis agar memperoleh suatu kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif, dimana variabel-variabel akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif karena adanya variabel yang akan diteliti, hubungan serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur.

Menurut Purba et al., (2021) Penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek penelitian, yang merupakan metode penelitian faktual tentang status sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa pada saat ini.

Menurut Sugiyono (2019:11) metode penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk

menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.

### **3.2 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang diteliti, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### **3.2.1 Variabel Bebas (*independent variable*)**

Sugiyono (2022:39) mengemukakan bahwa : independent variable (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Motivasi.

### 3.2.2 Variabel Terikat (*dependent variable*)

Sugiyono (2020:80) variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Non ASN.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini ( Tabel 3.1):

**Tabel 3.1**

#### Operasionalisasi Variabel

| Variabel                  | Konsep  | Dimensi   | Indikator   | Ukuran  | Skala   |
|---------------------------|---|---|---|---|---------|
| Motivasi Kerja            | motivasi merupakan kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). | 1. Kebutuhan Fisik dan Biologis   | 1. Fasilitas  | Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas khusus untuk penyimpanan barang-barang pribadi pegawai | Ordinal |
|                           |   |   |   | Dinas Pendidikan memberikan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan                   |         |
|                           |   | 2. Jaminan Kesehatan  | Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN |   |         |
|                           |   |   | Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas kesehatan untuk pegawai      |   |         |
|                           |   | Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan  | Kondisi lingkungan kerja  | Lingkungan kerja karyawan di Dinas Pendidikan dijaga oleh tim keamanan                        |         |
|                           |   |   |   | Dinas Pendidikan menyediakan CCTV untuk keamanan lingkungan kerja                             |         |
| System penanganan keluhan | System penanganan keluhan   | Tersedia tempat khusus untuk memberikan keluhan pada instansi   |   |   |         |
|                           |   | Pegawai dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk instansi untuk memberikan keluhannya di instansi |   |   |         |

|           |  |                           |  |   |  |                |   |         |
|-----------|--|---------------------------|--|---|--|----------------|---|---------|
|           | (Maslow dalam Mangkunegara, 2017:101)      | Kebutuhan akan rasa cinta | Hubungan antar rekan kerja   | Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja<br>Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pegawai lain   |  |                |   |         |
|           |  |                           | Hubungan dengan atasan   | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan atasannya<br>Pegawai tidak canggung untuk menyapa atasan   |  |                |   |         |
|           |  | Kebutuhan penghargaan     | Pengakuan  | Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat<br>Pimpinan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja yang baik                      |  |                |   |         |
|           |  |                           | Apresiasi  | Dinas pendidikan memberikan reward untuk pegawai dengan kinerja yang baik<br>Dinas pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai dengan kinerja yang baik |  |                |   |         |
|           |  | Aktualisasi Diri          | Kreativitas  | Saya memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pendidikan   |  |                |   |         |
|           |  |                           |  | Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan  |  |                |   |         |
|           |  |                           | Pengembangan keterampilan  | Dinas pendidikan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai untuk lebih maju  |  |                |   |         |
|           |  |                           |  | Dinas pendidikan melakukan bimbingan teknis kepada pegawai Non ASN untuk penembangan keterampilan pegawai   |  |                |   |         |
|           |  | Kinerja Karyawan          | Menurut Anwar Prabu Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaknakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. | 1.Kualitas  |  | 1. Pengetahuan | Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Dinas Pendidikan                   | Ordinal |
|           |  |                           |  |   |  |                | Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi |         |
| Kuantitas | 2. Keterampilan                            |                           |  | Saya terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan  |  |                |   |         |
|           |  |                           |  | Saya senantiasa bekerja secara cekatan dan cepat  |  |                |   |         |
|           | 1. Sikap                                   |                           |  | Saya selalu datang tepat waktu dan mengisi absensi  |  |                |   |         |
|           |  |                           |  | Saya bekerja selalu menggunakan pakaian sesuai aturan yang berlaku pada aturan pakaian NON ASN  |  |                |   |         |
| 2. Solusi | Saya memberikan solusi apabila rekan kerja |                           |  |   |  |                |   |         |

|                  |                                  |   |                         |   |  |
|------------------|----------------------------------|---|-------------------------|---|--|
|                  | Mangkunegara<br>(2017:67)        | 1. Pelaksanaan tugas  | 1. Dapat diandalkan     | mendapat permasalahan dalam pekerjaan   |  |
|                  |                                  |   |                         | Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri           |  |
|                  |                                  | 1. Pelaksanaan tugas  | 2. Teliti               | Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan |  |
|                  |                                  |   |                         | Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan          |  |
|                  |                                  | Sikap kooperatif  | Kerjasama dengan atasan | Saya melaksanakan pekerjaan secara teliti                                     |  |
|                  |                                  |   |                         | Saya mengecek kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada pimpinan            |  |
| Sikap kooperatif | Kerjasama dengan Pegawai lainnya | Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan                                       |                         |   |  |
|                  |                                  | Saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait, program kerja, target dan permasalahan |                         |   |  |
| Sikap kooperatif | Kerjasama dengan Pegawai lainnya | Saya dapat bekerja sama dengan baik sesama pegawai lainnya                                |                         |   |  |
|                  |                                  | Saya dapat bekerja dengan penuh kekeluargaan  |                         |   |  |

### 3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Berdasarkan pengertian di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah 67 pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non ASN yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 67 pegawai dengan data seperti pada tabel 3.2

**Tabel 3.2**  
**Nama Bagian dan Jumlah Pegawai**

| No    | Bagian      | Jumlah Pegawai |
|-------|-------------|----------------|
| 1     | Sekretariat | 46             |
| 2     | Bidang GTK  | 6              |
| 3     | Bidang PSMA | 4              |
| 4     | Bidang PSMK | 4              |
| 5     | Bidang PKLK | 7              |
| TOTAL |             | 67             |

*Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat  
2023*

### 3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2022:81) mengemukakan bahwa : Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang peneliti lakukan adalah non-probabilitas sampling atau sampel jenuh dimana sampel yang diambil sama dengan populasi yaitu 67 orang.

**Tabel 3.3**

**Sampel Penelitian**

| No    | Bagian      | Jumlah Pegawai |
|-------|-------------|----------------|
| 1     | Sekretariat | 46             |
| 2     | Bidang GTK  | 6              |
| 3     | Bidang PSMA | 4              |
| 4     | Bidang PSMK | 4              |
| 5     | Bidang PKLK | 7              |
| TOTAL |             | 67             |

*Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat  
2023*

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang paling utama dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data yang akan diperoleh. Menurut Sugiyono (2019:137) menyebutkan jika sumber data terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari perusahaan langsung tempat dilakukan penulis yaitu dengan melakukan kuesioner, wawancara, maupun observasi. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur meliputi buku, jurnal, internet, dan lain-lain yang dapat digunakan dalam penelitian. Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik penelitian lapangan adalah data yang diperoleh dengan secara langsung pada objek penelitian pada pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan tujuan memperoleh data yang akurat penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dengan cara ini diharapkan dapat diperoleh data atau informasi tentang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan dapat diketahui masalah khusus yang dihadapi.

- b. Kuesioner Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat pernyataan berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu per satu kepada responden. Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian.
  - c. Observasi Menurut Sugiyono (2019:203) observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta yang ada di lapangan.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari literatur meliputi buku dan jurnal yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan untuk mengetahui teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1 Rancangan Analisis**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data:

#### 1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji validitas yaitu uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (ghozali,2011). Validitas dalam peneliitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Validitas menurut Sugiyono (2019: 177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item terebut dinyatakan tidak valid Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma X_1 X_{1tot}) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_{1tot})}{\sqrt{((n\Sigma x_i^2 - (\Sigma x_i)^2)(n\Sigma x_{1tot}^2) - (\Sigma x_{1tot})^2))}}$$

Keterangan:

|                    |  |
|--------------------|--|
| R                  | = Korelasi product moment                                    |
| $\sum X_i$         | = Jumlah skor suatu item                                     |
| $\sum X_{tot}$     | = Jumlah total skor jawaban                                  |
| $\sum x_i^2$       | = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item                     |
| $\sum x_{tot}^2$   | = Jumlah kuadrat total skor jawaban                          |
| $\sum X_i X_{tot}$ | = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor |

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2019:179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

## 2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019: 177). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Adapun rumus untuk mencari reliabelitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2)(n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

A = skor item pertanyaan ganjil

B = skor pertanyaan genap

Setelah koefisien korelasi diketahui, aka selanjutnya hasil tersebut dimasukan kedalam rumus Spearman Brown dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana:

r = nilai reliabilitas

rb = korelasi produk moent antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap)

## 3.5.2 Analisis Deskriptif dan Regresi Linier Sederhana

### 3.5.2.1 Analisis Deskriptif

Menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner dengan metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pilihan jawaban akan diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan atau tidak mendukung

pernyataan. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial.

Dalam skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan. Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Skala Likert**

| No | Alternatif Jawaban        | Bobot Nilai |
|----|---------------------------|-------------|
| 1  | Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| 2  | Setuju (S)                | 4           |
| 3  | Kurang Setuju (KS)        | 3           |
| 4  | Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| 5  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

Sumber: Sugiyono, (2019: 94)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel tersebut (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert. Untuk menentukan jawaban responden termasuk kedalam golongan tinggi, sedang atau rendah terlebih dahulu ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

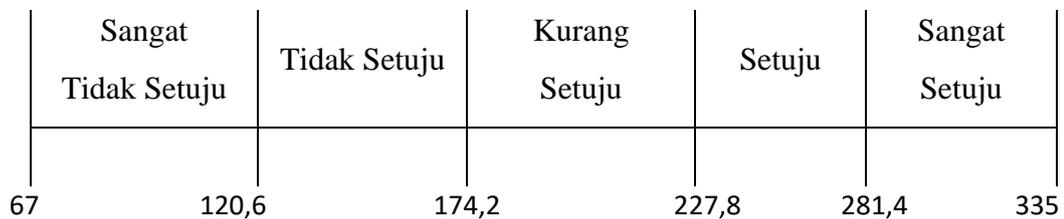
$$NJi \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

a. Interval Kontinum Responden

- Nilai Minimum :  $1 \times 67 = 67$
- Nilai Maksimum :  $5 \times 67 = 335$
- Interval :  $( 335 - 67 ) : 5 = 53,6$

Rata-rata skor dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum responden.

Garis kontinum merupakan garis yang digunakan untuk mengukur dan menunjukkan seberapa besar tingkatan kekuatan variable yang diteliti. Adapun garis kontinum responden dapat dilihat pada gambar 3.1



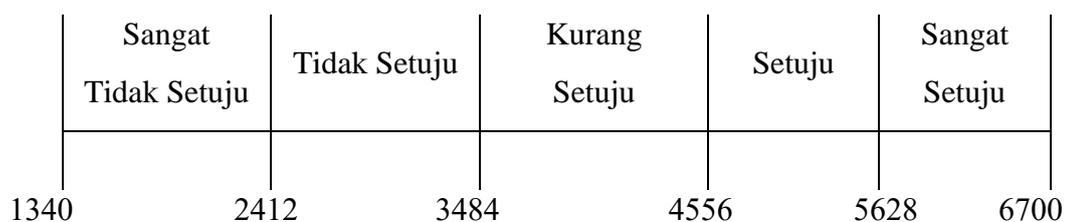
**Gambar 3.1 Garis Kontinum Responden**

#### b. Interval Kontinum Variabel

##### 1. Variabel ( X )

- a. Nilai Minimum :  $1 \times 67 \times 20 = 1340$
- b. Nilai Maksimum :  $5 \times 67 \times 20 = 6700$
- c. Interval :  $( 6700 - 1340 ) : 5 = 1072$

Rata-rata skor dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum Motivasi. Adapun garis kontinum motivasi dapat dilihat pada Gambar 3.2



**Gambar 3.2 Garis Kontinum Motivasi**

##### 2. Variabel ( Y )

- a. Nilai Minimum :  $1 \times 67 \times 16 = 1072$
- b. Nilai Maksimum :  $5 \times 67 \times 16 = 5.360$
- c. Interval :  $( 5.360 - 1072 ) : 5 = 857,6$

Rata-rata skor dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum kinerja. Adapun garis kontinum kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.2



**Gambar 3.3 Garis Kontinum Kinerja**

**Tabel 3.5 Kategori Skala**

| No | Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|----|--------------------|-------------|
| 1  | Sangat Tidak Baik  | 1,00-1,80   |
| 2  | Tidak Baik         | 1,81-2,60   |
| 3  | Cukup Baik         | 2,61-3,40   |
| 4  | Baik               | 3,41-4,20   |
| 5  | Sangat Baik        | 4,21-5,00   |

Sumber: Sugiyono, (2019: 94)

### 3.5.2.2 Transformasi Data

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval berguna untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric yang mana data yang disajikan oleh penulis adalah data ordinal maka harus dinaikan menjadi data berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) menurut Sugiyono (2012:268).

Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan *Metode of Successive Interval (MSI)* adalah sebagai berikut :

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
- b. Menentukan frekuensi setiap responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing kategori yang ada.
- c. Menentukan nilai proporsi setiap responden yaitu dengan membagi setiap bilangan pada frekuensi, dengan banyaknya responden keseluruhan.
- d. Jumlahkan proporsi secara keseluruhan (setiap responden), sehingga diperoleh proporsi kumulatif.
- e. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Menghitung *Scala Value (SV)* untuk masing-masing responden dengan rumus

$$SV = \frac{(Kepadatan\ batas\ bawah) - (Kepadatan\ batas\ atas)}{(Daerah\ dibawah\ batas\ atas) - (daerah\ batas\ bawah)}$$

### 3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas, sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk ordinal. Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau

tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametik (Sugiyono, 2012:173).

Sebelum pengujian dilakukan terlebih dahulu ditentukan taraf signifikan atau taraf nyata. Hal ini dilakukan untuk membuat suatu rencana pengujian agar dapat diketahui batas-batas untuk menentukan pilihan antara  $H_0$  dan  $H_a$ . Dalam penelitian ini, taraf nyata yang dipilih adalah 0,05 atau 5% karena dapat mewakili hubungan antara variabel yang diteliti dan merupakan suatu signifikansi. Jadi tingkat kebenaran yang dikemukakan oleh penulis adalah 0,95 atau 95%.

Menurut Stainslaus, Singgih Santoso (2012:393), uji normalitas data menggunakan statistik SPSS versi 25 dengan dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan probabilitas (*asymptotic significancy*), yaitu :

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi tidak normal.

## **2. Uji Linieritas**

Menurut Ghozali (2016:159), uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Model dapat dinyatakan mengalami syarat linieritas apabila *sig linearity*  $< 0.05$  dan nilai *deviation from linearity sig*  $> 0.05$ .

## **3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:139) menyatakan bahwa, uji heteroskedastisitas adalah varian tidak homogen. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi syarat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari *scatterplot* apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka sumbu Y atau tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.5.2.4 Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi *product moment* adalah salah satu Teknik statistik parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antar dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio (Sugiyono, 2013:228).

Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Interprestasi terhadap harga atau koefisien korelasi secara konvensional diberikan oleh Sugiyono (2013:231) sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Jarak Interval | Kategori      |
|----------------|---------------|
| 0,00 – 0,199   | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399   | Rendah        |
| 0,40 – 0,599   | Sedang        |
| 0,50 – 0,799   | Kuat          |
| 0,80 - 1,000   | Sangat Kuat   |

Sumber: Sugiyono (2013:231)

### 3.5.2.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun rancangan analisis data yang penulis lakukan adalah menggunakan Regresi Linier Sederhana.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

#### Rumus Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai Variabel Terikat

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Nilai Variabel Bebas

Untuk mendapatkan nilai a, b, dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma Y = an + b \Sigma X$$

$$\Sigma XY = a \Sigma X + b \Sigma X^2$$

Setelah a, b didapat, maka akan diperoleh persamaan Y

### 3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat koefisien korelasi ( $R^2$ ). Ghozali (2018: 95), menerangkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil menyatakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara menentukan batas-batas koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$0 \leq r^2 \leq 1$$

1. Jika nilai Kd ( $r^2$ ) = 0, maka tidak ada pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Jika nilai Kd ( $r^2$ ) = 0, maka tidak ada pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
3. Jika nilai Kd ( $r^2$ ) berada di antara 0 sampai 1, maka besarnya pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja) adalah sesuai dengan nilai Kd itu sendiri, dan selebihnya berasal dari faktor-faktor lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi tidak pernah negatif dan paling besar sama dengan satu. Dalam penggunaannya koefisien determinasi dinyatakan dalam persen, sehingga setiap hasil yang diperoleh perlu dikalikan

dengan 100%. Hasilnya, diartikan sebagai variasi variabel yang satu disebabkan oleh perubahan variabel lainnya, tepatnya jika koefisien korelasi antara dua variabel X dan Y sama dengan r, maka 100% variasi dalam variabel Y disebabkan oleh variasi dalam X.

### 3.5.4 Uji Hipotesis

Sugiyono (2019: 96), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik ini digunakan karena untuk memperoleh keyakinan tentang kebaikan dari model regresi dalam memprediksi. Cara untuk mengetahuinya yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel berarti t hitung tersebut signifikan, artinya hipotesis alternatif diterima yaitu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, bisa juga dilakukan dengan p-value dari masing variabel. Hipotesis diterima apabila nilai  $p\text{-value} < 0,05$  (Ghozali, 2018: 97). Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hipotesis deskriptif sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0,05$ : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \beta_1 \neq 0,05$ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Membandingkan thitung dengan ttabel jika:

- 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen tersebut secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

###### **4.1.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Pada masa Demokrasi Terpimpin (1959-1966), gejolak revolusi yang terjadi turut membawa dinamika terjadinya transisi pada struktur pemerintahan, Kantor Inspeksi Pengajaran berubah nama menjadi Kantor Perwakilan Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan (PP dan K) Daerah.

Memasuki masa Orde Baru, Pemerintah sebagai penyelenggara pendidikan melakukan perubahan nomenklatur melalui Surat Keputusan Menteri P dan K Nomor 079/O/1975 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai tidak lanjut dari Keputusan Presiden RI Nomor 44 dan 45 tahun 1974 tentang Susunan Organisasi Departemen dan Pokok-Pokok Organisasi Departemen. Dengan berlakunya Keppres tersebut, nama Kantor PP dan K Jawa Barat diubah menjadi Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat (Kanwil Depdikbud).

Pada awal digulirkannya Otonomi daerah yang merupakan respon terhadap proses reformasi, merubah tata kelola pemerintahan yang bersifat sentralistik menjadi Pemerintahan Daerah. Hal ini didasari terbitnya Undang- undang Nomor

22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka struktur kewilayahan negara dibagi ke dalam daerah.

beberapa perubahan baru dan penyesuaian terhadap tata kelola daerah otonom, salah satunya dengan terbitnya Peraturan Pemerintah ( PP) Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom, sehingga di tingkat daerah direspon dengan menerbitkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jawa Barat No 15 Tahun 2000 Tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat.

Untuk memperkuat secara teknis, ditetapkanlah Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 39 Tahun 2001 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi serta Rincian Tugas dan Unit Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, salah satunya yaitu fasilitasi penyelenggaraan Pendidikan Dasar (Dikdas), Pendidikan Menengah Kejuruan (Dikmenjur), Pendidikan Menengah Umum (Dikmenum) dan Pendidikan Tinggi (Dikti), Pendidikan Luar Biasa, Pendidikan Luar Sekolah serta Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

Berlakunya UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti UU Nomor 32 Tahun 2014 mengamanatkan pembagian kewenangan tata kelola urusan Pemerintahan. Pada tatanan ini Pemerintah Provinsi melalui Dinas Pendidikan diberi kewenangan mengelola jenjang Pendidikan Menengah hingga saat ini.

#### **4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

##### **4.1.1.2.1 Visi**

Visi dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah Terwujudnya Pendidikan Maju di Jawa Barat guna membentuk SDM yang berkarakter, cerdas, mandiri, menguasai IPTEK dan berbasis budaya Jawa Barat.

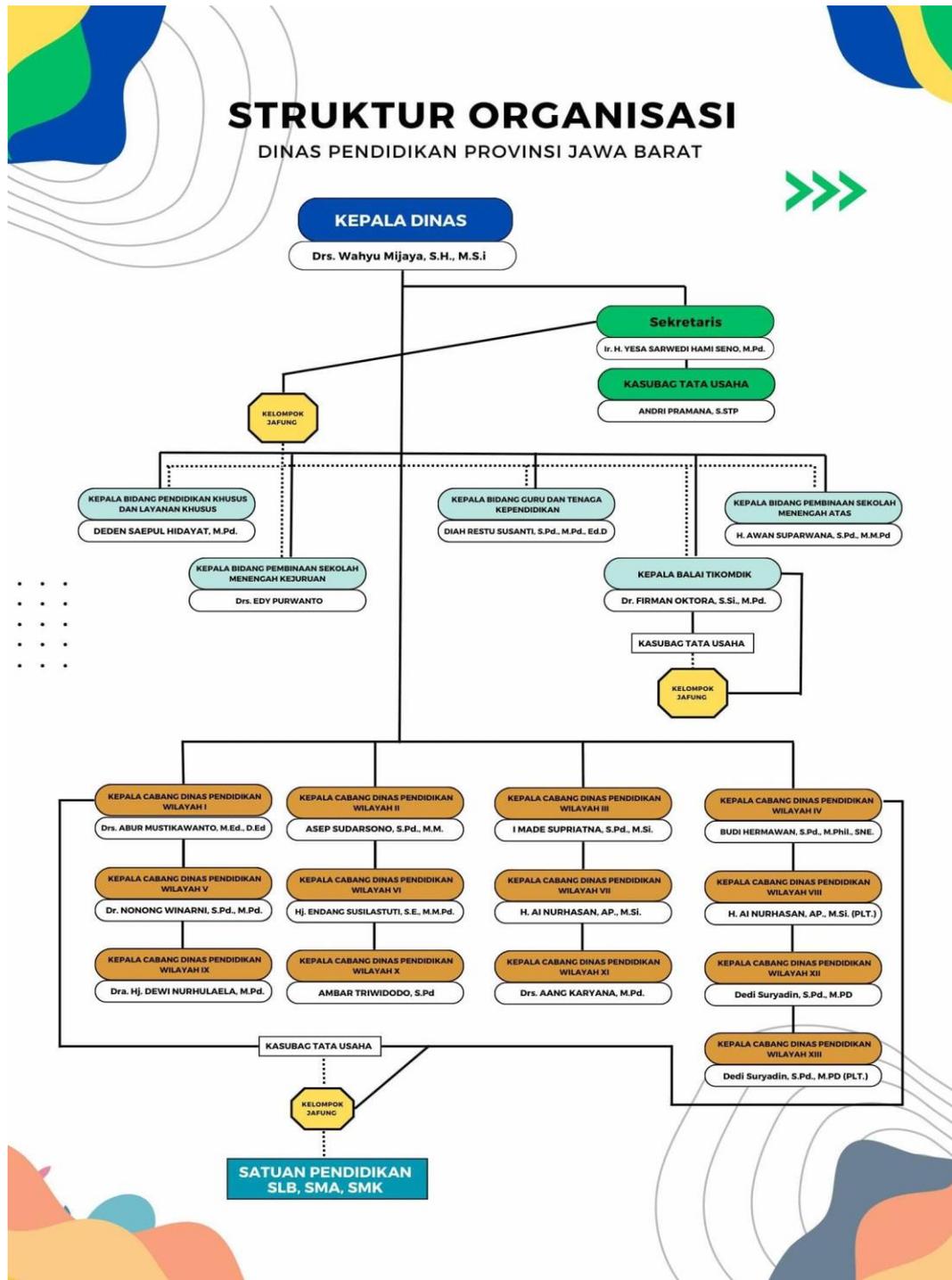
##### **4.1.1.2.2 Misi**

Misi dari Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan sistem dan tata kelola atau manajemen pendidikan yang maju.
2. Mengembangkan pendidikan karakter berbasis keluarga dan masyarakat.
3. Meningkatkan layanan pendidikan bermutu yang merata dan terjangkau untuk semua.
4. Meningkatkan layanan pendidikan berbasis kewirausahaan dan produksi.
5. Meningkatkan layanan pendidikan untuk pembiasaan dan penguasaan IPTEK.
6. Mengembangkan layanan pendidikan berbasis budaya Jawa Barat.

#### **4.1.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukan struktur organisasi yang baik dan jelas, sehingga dapat diketahui tugas masing-masing dan kesimpangsiuran dalam menjalani tugas dapat dihindari. Adapun struktur organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:



Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi

## 4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

### 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 67 responden yang merupakan pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka diperoleh uraian mengenai karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia seperti yang tersaji pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia   | Frekuensi | Persentase % |
|--------|-----------|--------------|
| <20    | 0         | 0%           |
| 20-25  | 4         | 6%           |
| 25-30  | 27        | 41%          |
| 30-35  | 11        | 16%          |
| >35    | 25        | 37%          |
| Jumlah | 67        | 100%         |

*Sumber : Pengolahan data, 2023*

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 67 responden sebanyak 0% atau 0 orang responden yang berusia <20 tahun, sebanyak 6% atau 4 responden berusia 20-25 tahun, sebanyak 41% atau 27 responden berusia 25-30 tahun, sebanyak 16% atau 11 responden berusia 30-35 tahun dan sisanya sebanyak 37% atau 25 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat didominasi oleh pegawai yang berusia 25-30 tahun.

#### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini jenis kelamin menjadi salah satu karakteristik responden Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase % |
|---------------|-----------|--------------|
| Pria          | 58        | 87%          |
| Wanita        | 9         | 13%          |
| Jumlah        | 67        | 100%         |

*Sumber : Pengolahan data, 2023*

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 67 responden sebanyak 87% atau 58 orang responden adalah pria dan sisanya sebanyak 13% atau 9 orang responden adalah wanita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Non ASN pada Dinas pendidikan Provinsi Jawa Barat didominasi oleh pria.

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan juga menjadi salah satu karakteristik responden Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Jumlah responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| <b>Pendidikan</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|------------------|-------------------|
| SMP               | 0                | 0%                |
| SMA               | 20               | 30%               |
| DIPLOMA           | 6                | 9%                |
| S1                | 38               | 57%               |
| S2                | 3                | 4%                |
| Jumlah            | 67               | 100%              |

*Sumber : Pengolahan data, 2023*

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 67 responden sebanyak 0% atau 0 orang responden memiliki pendidikan SMP, sebanyak 30% atau 20 orang responden memiliki pendidikan SMA, sebanyak 9% atau 6 orang responden memiliki pendidikan Diploma, sebanyak 57% atau 38 orang responden memiliki pendidikan S1 dan sisanya 4% atau 3 orang responden memiliki pendidikan S2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Non ASN pada Dinas pendidikan Provinsi Jawa Barat didominasi oleh pegawai dengan pendidikan S1.

#### **4.1.3 Transformasi Data**

Data yang berasal dari pengumpulan dengan menggunakan kuesioner berada dalam skala ordinal. Pengujian instrumen pengukuran, statistik deskriptif maupun inferensial mensyaratkan data dalam kategori sekurang-kurangnya interval. Transformasi data dilakukan untuk merubah skala ordinal ke dalam skala interval dengan menggunakan *Metode Succesive Interval* (MSI). Hasil Transformasi data disajikan pada lampiran.

#### 4.1.4 Uji Validitas dan Reabilitas

##### 4.1.4.1 Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan pengujian validasi guna mengetahui apakah alat ukur yang dirancang berupa kuesioner dapat berfungsi atau tidak. Pengujian validasi memiliki tujuan untuk mengetahui pernyataan yang telah diterapkan pada kuesioner dapat mengukur variabel yang telah ada. Pengujian validasi dilakukan dengan mengkorelasikan setiap jawaban responden dari setiap pernyataan dengan skor. Nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Dengan demikian semua bentuk pernyataan dilakukan dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 25 analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---------|--------------|-------------|------------|
| X1      | 0,363        | 0,235       | Valid      |
| X2      | 0,536        | 0,235       | Valid      |
| X3      | 0,663        | 0,235       | Valid      |
| X4      | 0,456        | 0,235       | Valid      |
| X5      | 0,422        | 0,235       | Valid      |
| X6      | 0,519        | 0,235       | Valid      |
| X7      | 0,710        | 0,235       | Valid      |
| X8      | 0,448        | 0,235       | Valid      |
| X9      | 0,349        | 0,235       | Valid      |

|            |       |       |       |
|------------|-------|-------|-------|
| <b>X10</b> | 0,498 | 0,235 | Valid |
| <b>X11</b> | 0,646 | 0,235 | Valid |
| <b>X12</b> | 0,448 | 0,235 | Valid |
| <b>X13</b> | 0,334 | 0,235 | Valid |
| <b>X14</b> | 0,536 | 0,235 | Valid |
| <b>X15</b> | 0,663 | 0,235 | Valid |
| <b>X16</b> | 0,426 | 0,235 | Valid |
| <b>X17</b> | 0,630 | 0,235 | Valid |
| <b>X18</b> | 0,429 | 0,235 | Valid |
| <b>X19</b> | 0,365 | 0,235 | Valid |
| <b>X20</b> | 0,464 | 0,235 | Valid |

*Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 25*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur uji validitas motivasi kerja dari seluruh pernyataan  $r$  tabel yaitu 0,235. Pada pengujian diatas dinyatakan bahwa seluruh instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur kualitas dinyatakan valid dan layak untuk digunakan karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

| <b>No Item</b> | <b><math>r_{hitung}</math></b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| <b>Y1</b>      | 0,898                          | 0,235                         | Valid             |
| <b>Y2</b>      | 0,947                          | 0,235                         | Valid             |
| <b>Y3</b>      | 0,945                          | 0,235                         | Valid             |
| <b>Y4</b>      | 0,966                          | 0,235                         | Valid             |
| <b>Y5</b>      | 0,966                          | 0,235                         | Valid             |
| <b>Y6</b>      | 0,732                          | 0,235                         | Valid             |

|            |       |       |       |
|------------|-------|-------|-------|
| <b>Y7</b>  | 0,802 | 0,235 | Valid |
| <b>Y8</b>  | 0,898 | 0,235 | Valid |
| <b>Y9</b>  | 0,301 | 0,235 | Valid |
| <b>Y10</b> | 0,468 | 0,235 | Valid |
| <b>Y11</b> | 0,893 | 0,235 | Valid |
| <b>Y12</b> | 0,934 | 0,235 | Valid |
| <b>Y13</b> | 0,470 | 0,235 | Valid |
| <b>Y14</b> | 0,338 | 0,235 | Valid |
| <b>Y15</b> | 0,933 | 0,235 | Valid |
| <b>Y16</b> | 0,344 | 0,235 | Valid |

Sumber: Hasil Olah SPSS Versi 25

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur uji validitas kinerja dari seluruh pernyataan r tabel yaitu 0,235. Pada pengujian diatas dinyatakan bahwa seluruh instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dinyatakan valid dan layak untuk digunakan karena nilai r hitung > r tabel.

#### 4.1.4.2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas merupakan aspek penting dalam penelitian karena merupakan alat pengukur variabel yang akan diuji kebenarannya. Suatu alat ukur harus stabil dan dapat diandalkan agar dapat dipercaya . suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 (Sugiyono, 2018:89). Menguji reliabilitas intrumen yang dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS 25 maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Uji Realibilitas Motivasi dan Kinerja Pegawai**

| No | Variabel | <i>Cronbach's alpha</i> | No Item | Keterangan |
|----|----------|-------------------------|---------|------------|
| 1  | Motivasi | 0,840                   | 20      | Reliabel   |
| 2  | Kinerja  | 0,947                   | 16      | Reliabel   |

*Sumber: Olah Data Peneliti 2023*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Uji Reliabilitas Motivasi (X) dari tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil sebesar 0,840, sedangkan Uji Reliabilitas Kinerja pegawai (Y) dari tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil sebesar 0,947, nilai tersebut lebih besar dari 0.7 yang artinya instrumen variabel Motivasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah **reliabel**.

Hasil pengujian validitas dan pengujian reliabilitas diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa keseluruhan jumlah pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga seluruh instrument pernyataan layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

#### **4.1.5 Analisis Deskriptif Tanggapan Hasil Responden**

Untuk mengetahui motivasi kerja Non ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti telah menyebarkan kuesioner kepada 67 orang responden. Dimana peneliti menggunakan dimensi dan indikator untuk mengukur motivasi kerja. Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Maximum), terendah (Minimum) dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Pengukuran statistik deskriptif variabel instrumen diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Analisis Deskriptif**

| <b>Descriptive Statistics</b> |    |         |         |         |                |
|-------------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
|                               | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Motivasi_Kerja                | 67 | 70.00   | 100.00  | 86.9701 | 7.07529        |
| Kinerja_Karyawan              | 67 | 50.00   | 80.00   | 71.3433 | 8.85669        |
| Valid N (listwise)            | 67 |         |         |         |                |

*Sumber : Output SPSS 25*

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif Motivasi dari tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil (Mean) adalah 86.9701, nilai tertinggi (Maximum) adalah 100, nilai terendah (Minimum) adalah 70 dan standar deviasi adalah 7.07529. Sedangkan Kinerja Pegawai nilai rata-rata (Mean) adalah 71.3433, nilai tertinggi (Maximum) adalah 80, nilai terendah (Minimum) adalah 50 dan standar deviasi adalah 8.85669.

#### **4.1.5.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi**

Dari hasil Penyebaran Kuesioner kepada 67 responden, dimana dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dimana peneliti menggunakan dimensi dan indikator untuk mengukur motivasi. Berikut peneliti jabarkan sebagai berikut:

##### **1. Dimensi Kebutuhan Fisik dan Biologis**

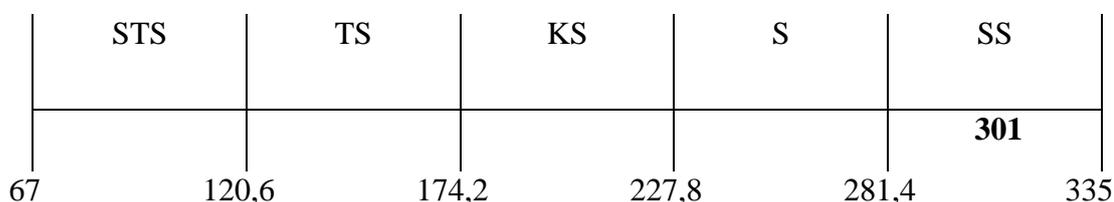
Pada dimensi kebutuhan fisik dan biologis terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah fasilitas dan jaminan kesehatan dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Motivasi dengan melihat deskripsi tanggapan responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai :  
Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas khusus untuk penyimpanan barang-barang pribadi pegawai**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 42        | 62,7           | 210            |
| Setuju              | 4    | 16        | 23,9           | 64             |
| Kurang Setuju       | 3    | 9         | 13,4           | 27             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 301            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **301** yang menunjukkan interval penilaian **Sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 42 orang (62,7 %) menyatakan **Sangat setuju** terkait pernyataan Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas khusus untuk penyimpanan barang-barang pribadi pegawai.

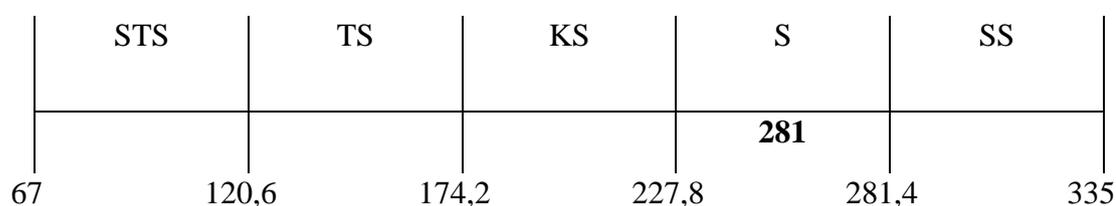
**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai :  
Dinas Pendidikan memberikan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan**

| Jawaban       | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5    | 22        | 32,8           | 110            |
| Setuju        | 4    | 36        | 53,7           | 144            |

|                     |   |    |      |     |
|---------------------|---|----|------|-----|
| Kurang Setuju       | 3 | 9  | 13,4 | 27  |
| Tidak Setuju        | 2 |    | -    | 0   |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |    | -    | 0   |
| Total               |   | 67 | 100  | 281 |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **281** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 36 orang (53,7%) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Dinas Pendidikan memberikan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai:  
Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 48        | 71,6           | 240            |
| Setuju              | 4    | 9         | 13,4           | 36             |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 306            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|    |       |       |       |       |            |     |
|----|-------|-------|-------|-------|------------|-----|
|    | STS   | TS    | KS    | S     | SS         |     |
| 67 | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4 | <b>306</b> | 335 |

Dengan skor total **306** yang menunjukkan interval penilaian **Sangat Setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 48 orang (71,6 %) menyatakan **Sangat Setuju** terkait pernyataan Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN.

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas kesehatan untuk pegawai**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 19        | 28,4           | 95             |
| Setuju              | 4    | 38        | 56,7           | 152            |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 277            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|    |       |       |       |     |     |
|----|-------|-------|-------|-----|-----|
|    | STS   | TS    | KS    | S   | SS  |
| 67 | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 277 | 335 |

Dengan skor total **277** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 38 orang (56,7 %) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN.

## 2. Dimensi kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Pada dimensi kebutuhan keamanan dan keselamatan terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja dan system penanganan keluhan dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Motivasi dengan melihat deskripsi tanggapan responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

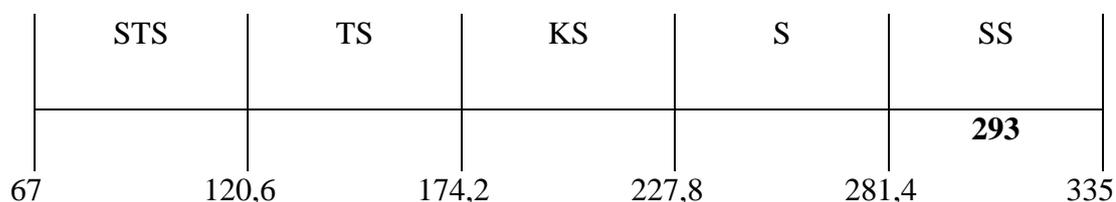
**Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai:**

### **Lingkungan kerja karyawan di Dinas Pendidikan dijaga oleh tim keamanan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 34        | 50,7           | 170            |
| Setuju              | 4    | 24        | 35,8           | 96             |
| Kurang Setuju       | 3    | 9         | 13,4           | 27             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 293            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



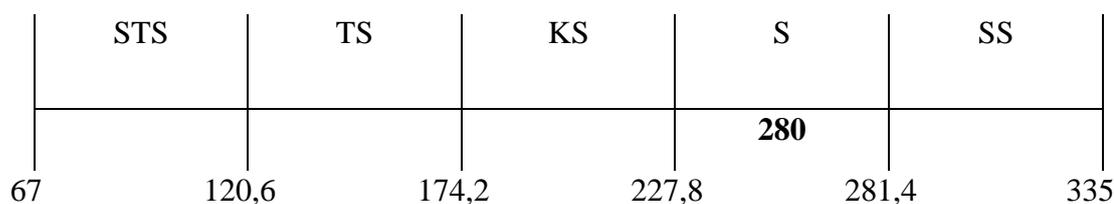
Dengan skor total **293** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 34 orang (50,7 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Lingkungan kerja karyawan di Dinas Pendidikan dijaga oleh tim keamanan.

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai:  
Dinas Pendidikan menyediakan CCTV untuk keamanan lingkungan kerja**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 23        | 34,3           | 115            |
| Setuju              | 4    | 33        | 49,3           | 132            |
| Kurang Setuju       | 3    | 11        | 16,4           | 33             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 280            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



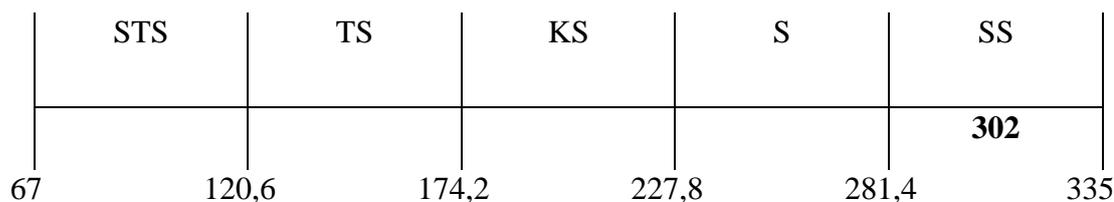
Dengan skor total **280** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 33 orang (49.3 %) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Dinas Pendidikan menyediakan CCTV untuk keamanan lingkungan kerja.

**Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai:  
Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada instansi**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 45        | 67,2           | 225            |
| Setuju              | 4    | 11        | 16,4           | 44             |
| Kurang Setuju       | 3    | 11        | 16,4           | 33             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 302            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **302** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 45 orang (67,2%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada instansi.

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai:  
Pegawai dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk instansi untuk  
memberikan keluhannya di instansi**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 41        | 61,2           | 205            |
| Setuju              | 4    | 21        | 31,3           | 84             |
| Kurang Setuju       | 3    | 5         | 7,5            | 15             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 304            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

| STS | TS    | KS    | S     | SS         |
|-----|-------|-------|-------|------------|
|     |       |       |       | <b>304</b> |
| 67  | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4      |
|     |       |       |       | 335        |

Dengan skor total **304** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 41 orang (61,2 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Pegawai dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk instansi untuk memberikan keluhannya di instansi.

### 3. Dimensi Kebutuhan Akan Rasa Cinta

Pada dimensi kebutuhan akan rasa cinta terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Motivasi dengan melihat deskripsi tanggapan responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

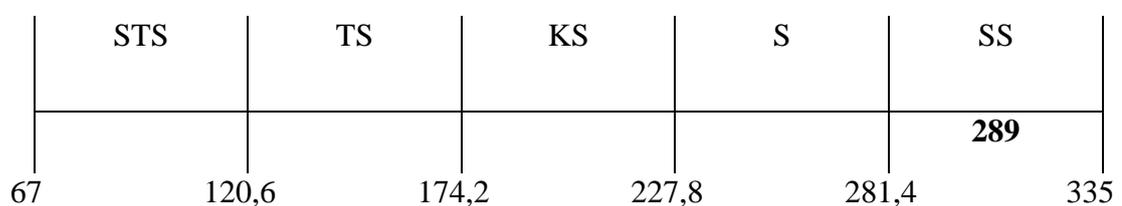
**Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan atasannya**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 32        | 47,8           | 160            |
| Setuju              | 4    | 26        | 38,8           | 104            |
| Kurang Setuju       | 3    | 7         | 10,4           | 21             |
| Tidak Setuju        | 2    | 2         | 3,0            | 4              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 289            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **289** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 32 orang

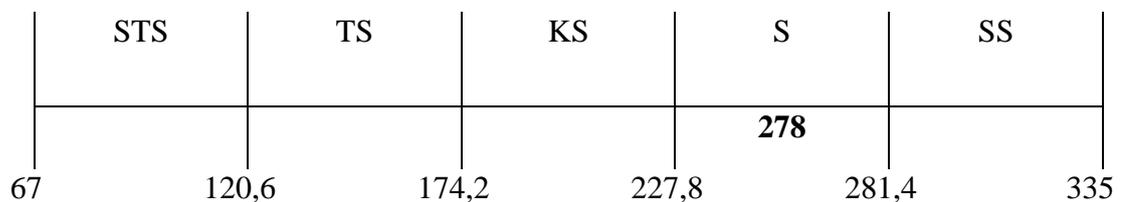
(47,8 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan atasannya.

**Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai:  
Pegawai tidak canggung untuk menyapa atasan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 23        | 34,3           | 115            |
| Setuju              | 4    | 33        | 49,3           | 132            |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 1         | 1,5            | 1              |
| Total               |      | 67        | 100            | 278            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **278** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 33 orang (49,3 %) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Pegawai tidak canggung untuk menyapa atasan.

**Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja**

| Jawaban       | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5    | 44        | 65,7           | 220            |

|                     |   |    |       |     |
|---------------------|---|----|-------|-----|
| Setuju              | 4 | 12 | 17,9  | 48  |
| Kurang Setuju       | 3 | 10 | 14,9  | 30  |
| Tidak Setuju        | 2 |    | -     | 0   |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1  | 1,5   | 1   |
| Total               |   | 67 | 100,0 | 299 |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|    |       |       |       |       |            |
|----|-------|-------|-------|-------|------------|
|    | STS   | TS    | KS    | S     | SS         |
| 67 | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4 | 335        |
|    |       |       |       |       | <b>299</b> |

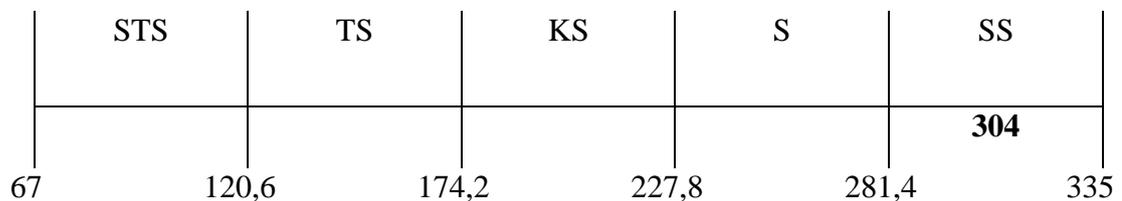
Dengan skor total **299** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 44 orang (65,7 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

**Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pegawai lain**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 41        | 61,2           | 205            |
| Setuju              | 4    | 21        | 31,3           | 84             |
| Kurang Setuju       | 3    | 5         | 7,5            | 15             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 304            |

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **304** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 41 orang (61,2%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pegawai lain.

#### 4. Dimensi Kebutuhan Penghargaan

Pada dimensi kebutuhan penghargaan terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah pengakuan dan apresiasi dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Motivasi Kerja dengan melihat deskripsi tanggapan responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai:**

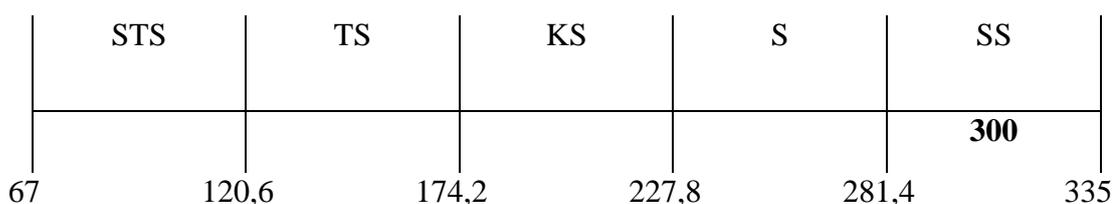
**Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 41        | 61,2           | 205            |
| Setuju              | 4    | 17        | 25,4           | 68             |
| Kurang Setuju       | 3    | 9         | 13,4           | 27             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |

|       |  |    |     |     |
|-------|--|----|-----|-----|
| Total |  | 67 | 100 | 300 |
|-------|--|----|-----|-----|

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **300** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 41 orang (61,2%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat.

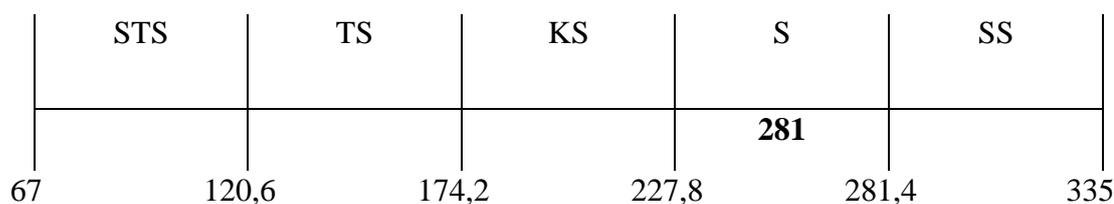
**Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Pimpinan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja yang baik**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 22        | 32,8           | 110            |
| Setuju              | 4    | 36        | 53,7           | 144            |
| Kurang Setuju       | 3    | 9         | 13,4           | 27             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 281            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **281** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 36 orang (53,7 %) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Pimpinan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja yang baik.

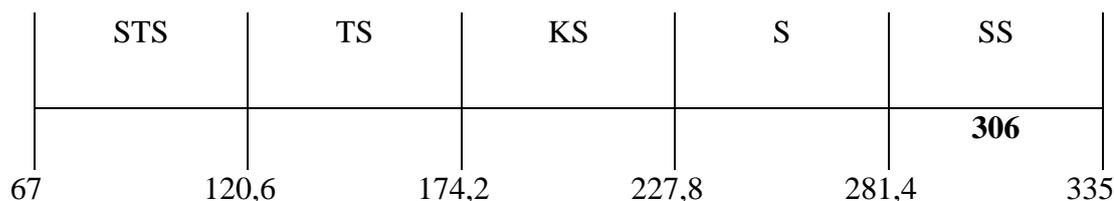
**Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Dinas pendidikan memberikan reward untuk pegawai dengan kinerja yang baik**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 48        | 71,6           | 240            |
| Setuju              | 4    | 9         | 13,4           | 36             |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 306            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **306** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 48 orang (71,6%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Dinas pendidikan memberikan reward untuk pegawai dengan kinerja yang baik.

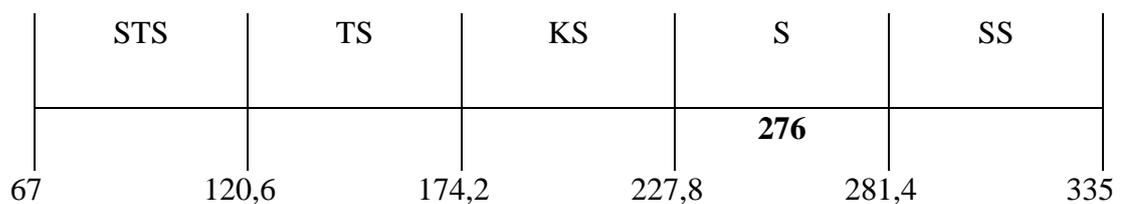
**Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Dinas pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai dengan kinerja yang baik**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 18        | 26,9           | 90             |
| Setuju              | 4    | 39        | 58,2           | 156            |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 276            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **276** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 39 orang (58,2%) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Dinas pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai dengan kinerja yang baik.

## 5. Dimensi Aktualisasi Diri

Pada dimensi aktualisasi diri terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah kreativitas dan pengembangan keterampilan dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Motivasi dengan melihat deskripsi tanggapan responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

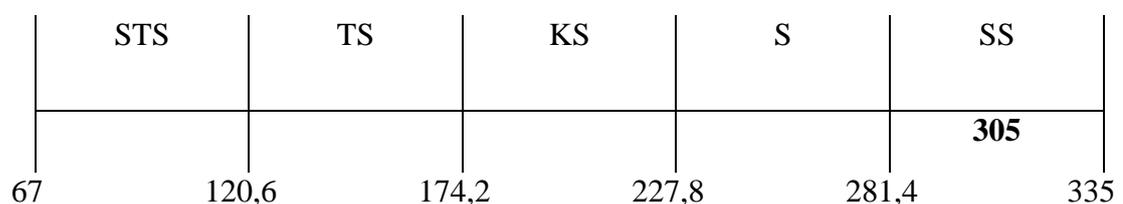
**Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pendidikan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 47        | 70,1           | 235            |
| Setuju              | 4    | 10        | 14,9           | 40             |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 305            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



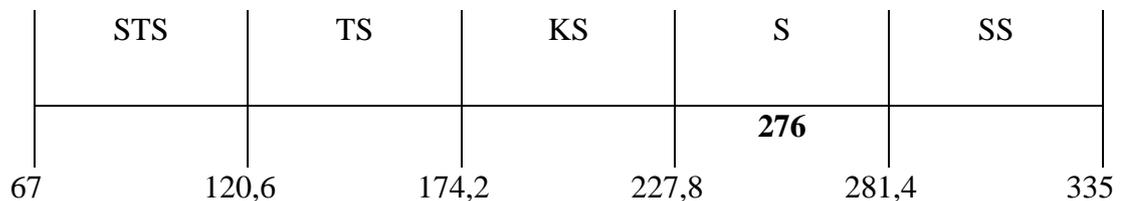
Dengan skor total **305** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 47 orang (70,1%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pendidikan.

**Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai:  
Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 18        | 26,9           | 90             |
| Setuju              | 4    | 39        | 58,2           | 156            |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 276            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **276** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 39 orang (58,2%) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan.

**Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai:  
Dinas pendidikan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai untuk lebih maju**

| Jawaban       | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5    | 32        | 47,8           | 160            |
| Setuju        | 4    | 26        | 38,8           | 104            |

|                     |   |    |      |     |
|---------------------|---|----|------|-----|
| Kurang Setuju       | 3 | 9  | 13,4 | 27  |
| Tidak Setuju        | 2 | 0  | -    | 0   |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0  | -    | 0   |
| Total               |   | 67 | 100  | 291 |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|    |       |       |       |       |            |
|----|-------|-------|-------|-------|------------|
|    | STS   | TS    | KS    | S     | SS         |
|    |       |       |       |       | <b>291</b> |
| 67 | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4 | 335        |

Dengan skor total **291** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 32 orang (47.8%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Dinas pendidikan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai untuk lebih maju.

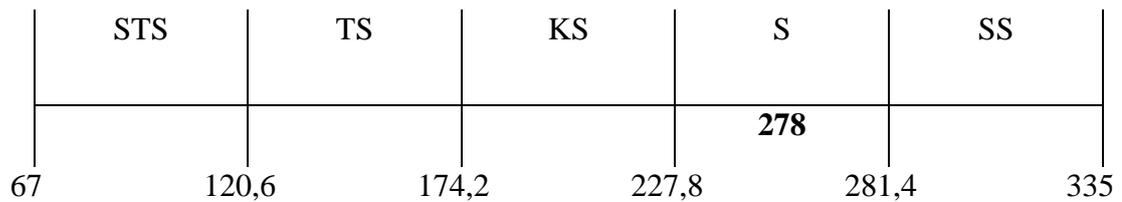
**Table 4.27 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Dinas pendidikan melakukan bimbingan teknis kepada pegawai Non ASN untuk penembangan keterampilan pegawai**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 21        | 31,3           | 105            |
| Setuju              | 4    | 35        | 52,2           | 140            |
| Kurang Setuju       | 3    | 11        | 16,4           | 33             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 278            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **278** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 35 orang (52,2%) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Dinas pendidikan melakukan bimbingan teknis kepada pegawai Non ASN untuk penembangan keterampilan pegawai.

**Tabel 4.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

| No | Pernyataan  | Skor | Penilaian     |
|----|---|------|---------------|
| 1  | Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas khusus untuk penyimpanan barang-barang pribadi pegawai | 301  | Sangat setuju |
| 2  | Dinas Pendidikan memberikan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan                   | 281  | Setuju        |
| 3  | Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN                           | 306  | Sangat setuju |
| 4  | Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas kesehatan untuk pegawai                                | 277  | setuju        |
| 5  | Lingkungan kerja karyawan di Dinas Pendidikan dijaga oleh tim keamanan                        | 293  | Sangat setuju |
| 6  | Dinas Pendidikan menyediakan CCTV untuk keamanan lingkungan kerja                             | 280  | Setuju        |

|                  |  |               |                      |
|------------------|--|---------------|----------------------|
| 7                | Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada instansi   | 302           | Sangat setuju        |
| 8                | Pegawai dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk instansi untuk memberikan keluhannya di instansi                | 304           | Sangat setuju        |
| 9                | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan atasannya   | 289           | Sangat setuju        |
| 10               | Pegawai tidak canggung untuk menyapa atasan  | 278           | Setuju               |
| 11               | Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja   | 299           | Sangat setuju        |
| 12               | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pegawai lain  | 304           | Sangat setuju        |
| 13               | Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat                                      | 300           | Sangat setuju        |
| 14               | Pimpinan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja yang baik  | 281           | Setuju               |
| 15               | Dinas pendidikan memberikan reward untuk pegawai dengan kinerja yang baik  | 306           | Sangat setuju        |
| 16               | Dinas pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai dengan kinerja yang baik                         | 276           | Setuju               |
| 17               | Saya memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pendidikan  | 305           | Sangat setuju        |
| 18               | Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan   | 276           | Setuju               |
| 19               | Dinas pendidikan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai untuk lebih maju | 291           | Sangat setuju        |
| 20               | Dinas pendidikan melakukan bimbingan teknis kepada pegawai Non ASN untuk penembangan keterampilan pegawai              | 278           | setuju               |
| <b>Total</b>     |  | <b>5827</b>   | <b>Sangat setuju</b> |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>291,35</b> | <b>Sangat setuju</b> |

*Sumber : Pengolahan Data Primer*

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menurut tanggapan responden adalah **Sangat etuju** sejalan dengan pernyataan Maslow dalam Mangkunegara, 2017:101, Motivasi Kerja merupakan kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiamenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsic) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan penjelasan di atas, perhitungan dan pengelompokan nilai jawaban responden untuk setiap pernyataan pada variabel Motivasi adalah sebagai berikut :

Total nilai terendah :

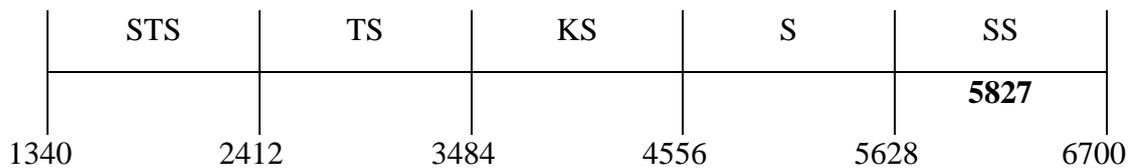
$$1 \times \text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 1 \times 20 \times 67 = 1340$$

Total nilai tertinggi :

$$5 \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 5 \times 20 \times 67 = 6700$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Total nilai tertinggi} - \text{Total nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}} \\ &= \frac{6700-1340}{5} = 1072 \end{aligned}$$

Dari hasil tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **5827** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden menyatakan **sangat setuju**.

#### 4.1.5.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Dari hasil Penyebaran Kuesioner kepada 67 responden, dimana dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dimana peneliti menggunakan dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja pegawai. Berikut peneliti jabarkan sebagai berikut:

##### 1. Dimensi Kualitas

Pada dimensi kebutuhan fisik dan biologis terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah fasilitas dan jaminan kesehatan dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat deskripsi tanggapan responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai:**

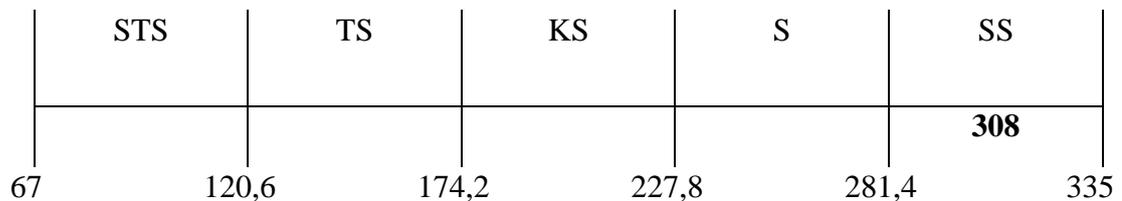
**Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Dinas Pendidikan**

| Jawaban       | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5    | 48        | 71,6           | 240            |

|                     |   |    |      |     |
|---------------------|---|----|------|-----|
| Setuju              | 4 | 11 | 16,4 | 44  |
| Kurang Setuju       | 3 | 8  | 11,9 | 24  |
| Tidak Setuju        | 2 | 0  | -    | 0   |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0  | -    | 0   |
| Total               |   | 67 | 100  | 308 |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **308** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 48 orang (71,6%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Dinas Pendidikan.

**Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi**

| Jawaban       | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5    | 46        | 68,7           | 230            |
| Setuju        | 4    | 11        | 16,4           | 44             |
| Kurang Setuju | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju  | 2    | 0         | -              | 0              |

|                     |   |    |     |     |
|---------------------|---|----|-----|-----|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0  | -   | 0   |
| Total               |   | 67 | 100 | 304 |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|    |       |       |       |       |            |
|----|-------|-------|-------|-------|------------|
|    | STS   | TS    | KS    | S     | SS         |
| 67 | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4 | 335        |
|    |       |       |       |       | <b>304</b> |

Dengan skor total **304** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 46 orang (68,7 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi.

**Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 44        | 65,7           | 220            |
| Setuju              | 4    | 13        | 19,4           | 52             |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 302            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|    |       |       |       |       |            |
|----|-------|-------|-------|-------|------------|
|    | STS   | TS    | KS    | S     | SS         |
| 67 | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4 | 335        |
|    |       |       |       |       | <b>302</b> |

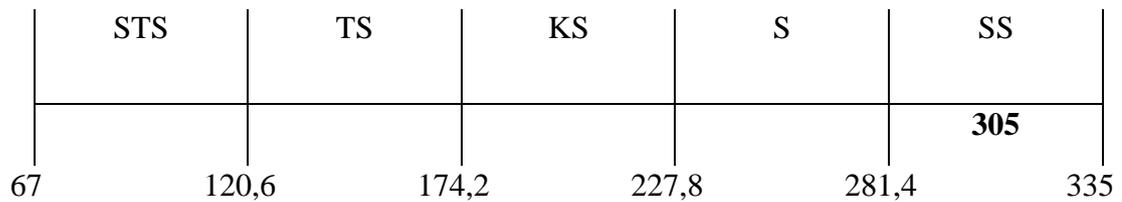
Dengan skor total **302** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 44 orang (65,7 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya terampil dalam dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

**Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai:  
Saya senantiasa bekerja secara cekatan dan cepat**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 47        | 70,1           | 235            |
| Setuju              | 4    | 10        | 14,9           | 40             |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 305            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **305** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 47 orang (70,1%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya senantiasa bekerja secara cekatan dan cepat.

## 2. Dimensi Kuantitas

Pada dimensi kuantitas terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah sikap dan solusi dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat deskripsi tanggapan responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

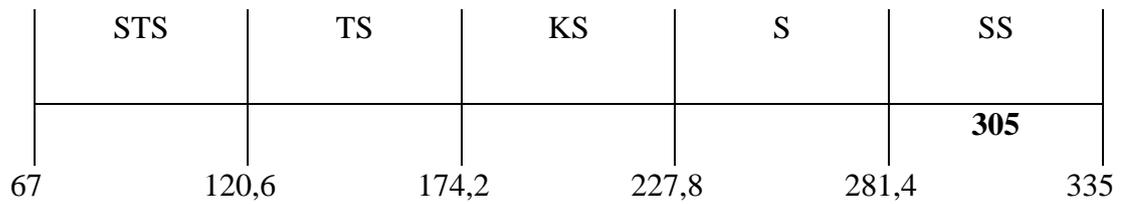
**Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya selalu datang tepat waktu dan mengisi absensi**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 47        | 70,1           | 235            |
| Setuju              | 4    | 10        | 14,9           | 40             |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 305            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **305** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 47 orang (70,1 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya selalu datang tepat waktu dan mengisi absensi.

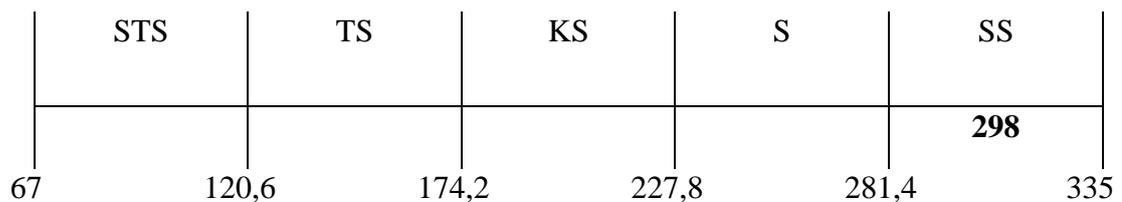
**Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya bekerja selalu menggunakan pakaian sesuai aturan yang berlaku pada aturan pakaian NON ASN**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 42        | 62,7           | 210            |
| Setuju              | 4    | 15        | 22,4           | 60             |
| Kurang Setuju       | 3    | 8         | 11,9           | 24             |
| Tidak Setuju        | 2    | 2         | 3,0            | 4              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 298            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



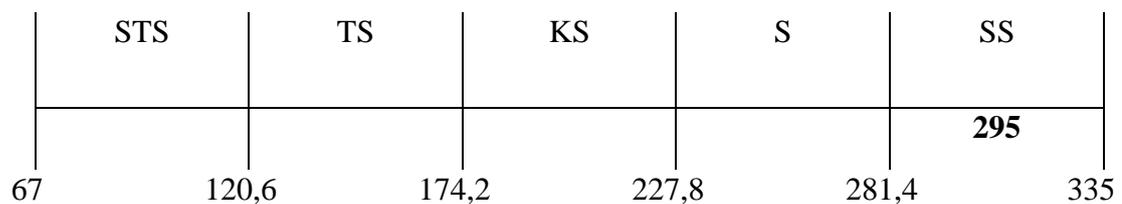
Dengan skor total **298** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 42 orang (62,7%) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya bekerja selalu menggunakan pakaian sesuai aturan yang berlaku pada aturan pakaian NON ASN.

**Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai:  
Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 42        | 62,7           | 210            |
| Setuju              | 4    | 10        | 14,9           | 40             |
| Kurang Setuju       | 3    | 15        | 22,4           | 45             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 295            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



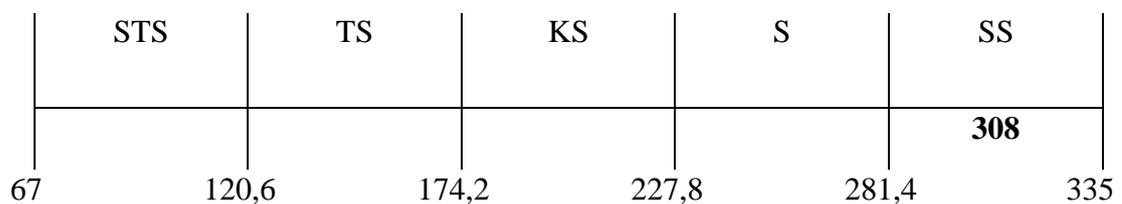
Dengan skor total **295** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 42 orang (62,7 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan.

**Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai:****Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 48        | 71,6           | 240            |
| Setuju              | 4    | 11        | 16,4           | 44             |
| Kurang Setuju       | 3    | 8         | 11,9           | 24             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 308            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **308** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 48 orang (71,6 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri.

### 3. Dimensi Pelaksanaan dan Tugas

Pada dimensi pelaksanaan dan tugas terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah dapat diandalkan dan teliti dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat deskripsi tanggapan

responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai:  
Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 42        | 62,7           | 210            |
| Setuju              | 4    | 16        | 23,9           | 64             |
| Kurang Setuju       | 3    | 9         | 13,4           | 27             |
| Tidak Setuju        | 2    |           | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    |           | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 301            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

| STS | TS    | KS    | S     | SS         |
|-----|-------|-------|-------|------------|
| 67  | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4      |
|     |       |       |       | <b>301</b> |
|     |       |       |       | 335        |

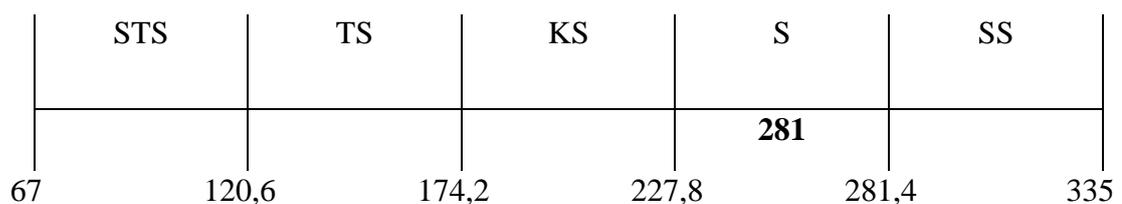
Dengan skor total **301** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 42 orang (62.7 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.

**Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai:  
Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 22        | 32,8           | 110            |
| Setuju              | 4    | 36        | 53,7           | 144            |
| Kurang Setuju       | 3    | 9         | 13,4           | 27             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 281            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **281** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 36 orang (53,7 %) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya melaksanakan pekerjaan secara teliti**

| Jawaban       | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5    | 48        | 71,6           | 240            |
| Setuju        | 4    | 9         | 13,4           | 36             |
| Kurang Setuju | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju  | 2    | 0         | -              | 0              |

|                     |   |    |     |     |
|---------------------|---|----|-----|-----|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0  | -   | 0   |
| Total               |   | 67 | 100 | 306 |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|     |       |       |       |            |
|-----|-------|-------|-------|------------|
| STS | TS    | KS    | S     | SS         |
| 67  | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4      |
|     |       |       |       | <b>306</b> |
|     |       |       |       | 335        |

Dengan skor total **306** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 48 orang (71,6 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya melaksanakan pekerjaan secara teliti.

**Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya mengecek kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada pimpinan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 44        | 65,7           | 220            |
| Setuju              | 4    | 13        | 19,4           | 52             |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 302            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|    |       |       |       |       |            |
|----|-------|-------|-------|-------|------------|
|    | STS   | TS    | KS    | S     | SS         |
| 67 | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4 | 335        |
|    |       |       |       |       | <b>302</b> |

Dengan skor total **302** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 44 orang (65,7 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya mengecek kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada pimpinan.

#### 4. Dimensi Sikap Kooperatif

Pada dimensi sikap kooperatif terdapat 2 indikator yang digunakan diantaranya adalah kerjasama dengan atasan dan kerjasama dengan pegawai lainnya dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian responden terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat deskripsi tanggapan responden yang hasilnya dapat dilihat dalam tabel hasil analisis jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 23        | 34,3           | 115            |
| Setuju              | 4    | 35        | 52,2           | 140            |
| Kurang Setuju       | 3    | 9         | 13,4           | 27             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 282            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :

|    |       |       |       |       |            |
|----|-------|-------|-------|-------|------------|
|    | STS   | TS    | KS    | S     | SS         |
| 67 | 120,6 | 174,2 | 227,8 | 281,4 | 335        |
|    |       |       |       |       | <b>282</b> |

Dengan skor total **282** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 23 orang (34,3 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan.

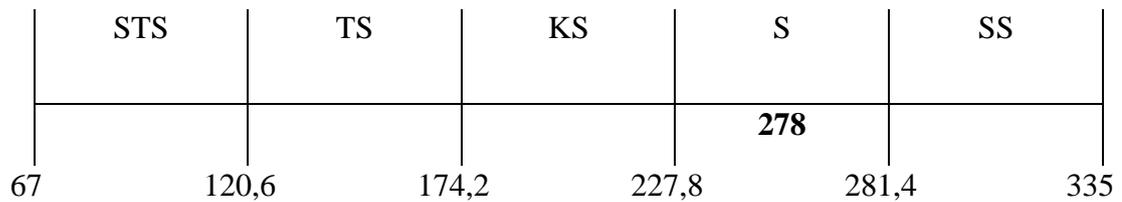
**Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait, program kerja, target dan permasalahan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 23        | 34,3           | 115            |
| Setuju              | 4    | 33        | 49,3           | 132            |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 1         | 1,5            | 1              |
| Total               |      | 67        | 100            | 278            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **278** yang menunjukkan interval penilaian **setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 33 orang (49,3 %) menyatakan **setuju** terkait pernyataan Saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait, program kerja, target dan permasalahan.

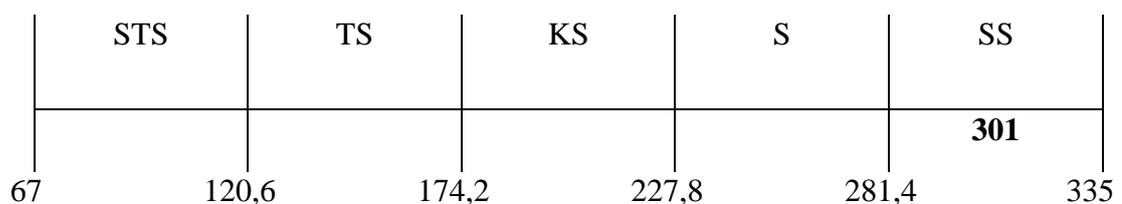
**Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai:**

**Saya dapat bekerja sama dengan baik sesama pegawai lainnya**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 46        | 68,7           | 230            |
| Setuju              | 4    | 10        | 14,9           | 40             |
| Kurang Setuju       | 3    | 10        | 14,9           | 30             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 1         | 1,5            | 1              |
| Total               |      | 67        | 100            | 301            |

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023*

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **301** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 46 orang

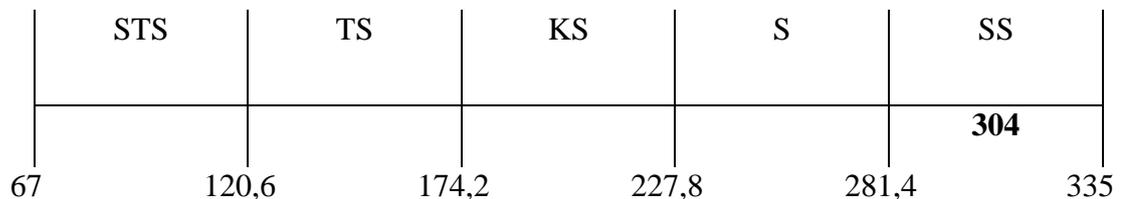
(68,7 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya dapat bekerja sama dengan baik sesama pegawai lainnya.

**Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai:  
Saya dapat bekerja dengan penuh kekeluargaan**

| Jawaban             | skor | Frekuensi | Persentase (%) | Skor Kumulatif |
|---------------------|------|-----------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju       | 5    | 41        | 61,2           | 205            |
| Setuju              | 4    | 21        | 31,3           | 84             |
| Kurang Setuju       | 3    | 5         | 7,5            | 15             |
| Tidak Setuju        | 2    | 0         | -              | 0              |
| Sangat Tidak Setuju | 1    | 0         | -              | 0              |
| Total               |      | 67        | 100            | 304            |

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **304** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden yaitu 41 orang (61,2 %) menyatakan **sangat setuju** terkait pernyataan Saya dapat bekerja dengan penuh kekeluargaan.

**Tabel 4.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

| No | Pernyataan | Skor | Penilaian |
|----|------------|------|-----------|
|----|------------|------|-----------|

|    |   |     |               |
|----|---|-----|---------------|
| 1  | Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Dinas Pendidikan                   | 308 | Sangat setuju |
| 2  | Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi | 304 | Sangat setuju |
| 3  | Saya terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan  | 302 | Sangat setuju |
| 4  | Saya senantiasa bekerja secara cekatan dan cepat  | 305 | Sangat setuju |
| 5  | Saya selalu datang tepat waktu dan mengisi absensi  | 305 | Sangat setuju |
| 6  | Saya bekerja selalu menggunakan pakaian sesuai aturan yang berlaku pada aturan pakaian NON ASN                                | 298 | Sangat Setuju |
| 7  | Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan  | 295 | Sangat setuju |
| 8  | Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri   | 308 | Sangat setuju |
| 9  | Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan   | 301 | Sangat setuju |
| 10 | Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan  | 281 | Setuju        |
| 11 | Saya melaksanakan pekerjaan secara teliti   | 306 | Sangat Setuju |
| 12 | Saya mengecek kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada pimpinan  | 302 | Sangat Setuju |
| 13 | Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan   | 282 | Sangat Setuju |
| 14 | Saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait, program kerja, target dan permasalahan                                     | 278 | Setuju        |
| 15 | Saya dapat bekerja sama dengan baik sesama pegawai lainnya  | 301 | Sangat Setuju |

|                  |  |               |                      |
|------------------|--|---------------|----------------------|
| 16               | Saya dapat bekerja dengan penuh kekeluargaan | 304           | Sangat setuju        |
| <b>Total</b>     |  | <b>4780</b>   | <b>Sangat Setuju</b> |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>298.75</b> | <b>Sangat Setuju</b> |

*Sumber : Pengolahan Data Primer*

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menurut tanggapan responden adalah **sangat setuju** sejalan dengan pernyataan menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja Karyawan merupakan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaknakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, perhitungan dan pengelompokan nilai jawaban responden untuk setiap pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Total nilai terendah :

$$1 \times \text{Jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor terendah} = 1 \times 16 \times 67 = 1072$$

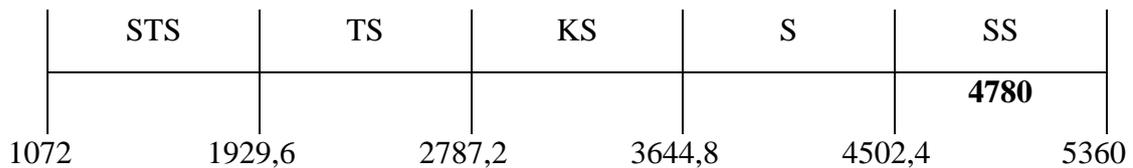
Total nilai tertinggi :

$$5 \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{sampel (n)} \times \text{skor tertinggi} = 5 \times 16 \times 67 = 5360$$

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Total nilai tertinggi} - \text{Total nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$= \frac{5360-1072}{5} = 857,6$$

Dari hasil tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan, sebagai berikut :



Dengan skor total **4780** yang menunjukkan interval penilaian **sangat setuju**. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden menyatakan **sangat setuju**.

#### 4.1.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam analisis statistik penting dilakukan untuk memastikan bahwa hasil analisis statistik yang didapatkan akurat dan dapat diandalkan. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji heterokedastisitas, dengan hasil sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Data-data yang diperoleh dan kuisisioner dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu normalitasnya, apakah sebaran/distribusi data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas sebaran/distribusi data dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smimov. Alat uji ini bisa disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam Statistik SPSS 25 dengan menggunakann fungsi *Explore*.

**Tabel 4.46 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

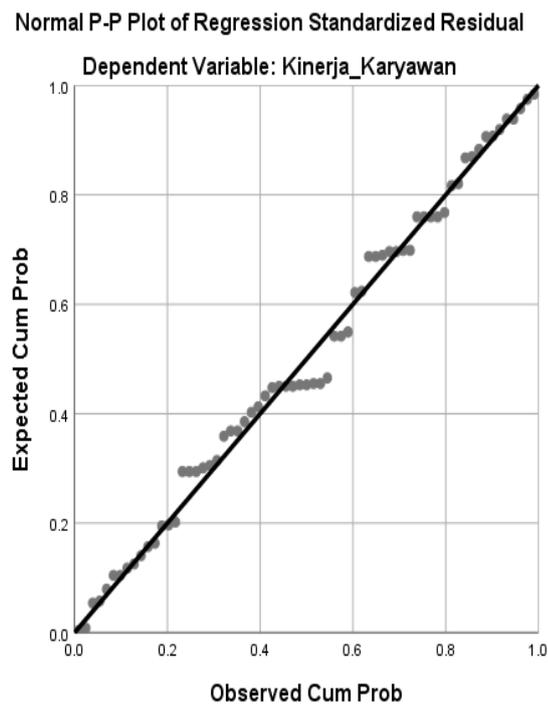
|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 67                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 5.00941961              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .087                    |
|                                  | Positive       | .087                    |
|                                  | Negative       | -.069                   |
| Test Statistic                   |                | .087                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



**Gambar 4.2**

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorof-Sminov dalam aplikasi Statistik SPSS 25, seperti pada gambar diatas nilai

Signifikannya sebesar 0,200 lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan bisa dilihat dari gambar 4.2 diatas *Normal P-P Plot* menunjukkan bahwa data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Model dapat dinyatakan mengalami syarat linieritas apabila *sig linearity* < 0.05 dan nilai *deviation from linearity sig* > 0.05. Uji linieritas dapat diuji menggunakan melalui program komputer statistik SPSS 25 maka diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.47**

### Uji Linieritas

#### ANOVA Table

|                               |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|-------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja Pegawai *<br>Motivasi | Between Groups           | 4317.849       | 24 | 179.910     | 8.794   | .000 |
|                               | Linearity                | 3520.882       | 1  | 3520.882    | 172.099 | .000 |
|                               | Deviation from Linearity | 796.967        | 23 | 34.651      | 1.694   | .068 |
|                               | Within Groups            | 859.256        | 42 | 20.458      |         |      |
|                               | Total                    | 5177.104       | 66 |             |         |      |

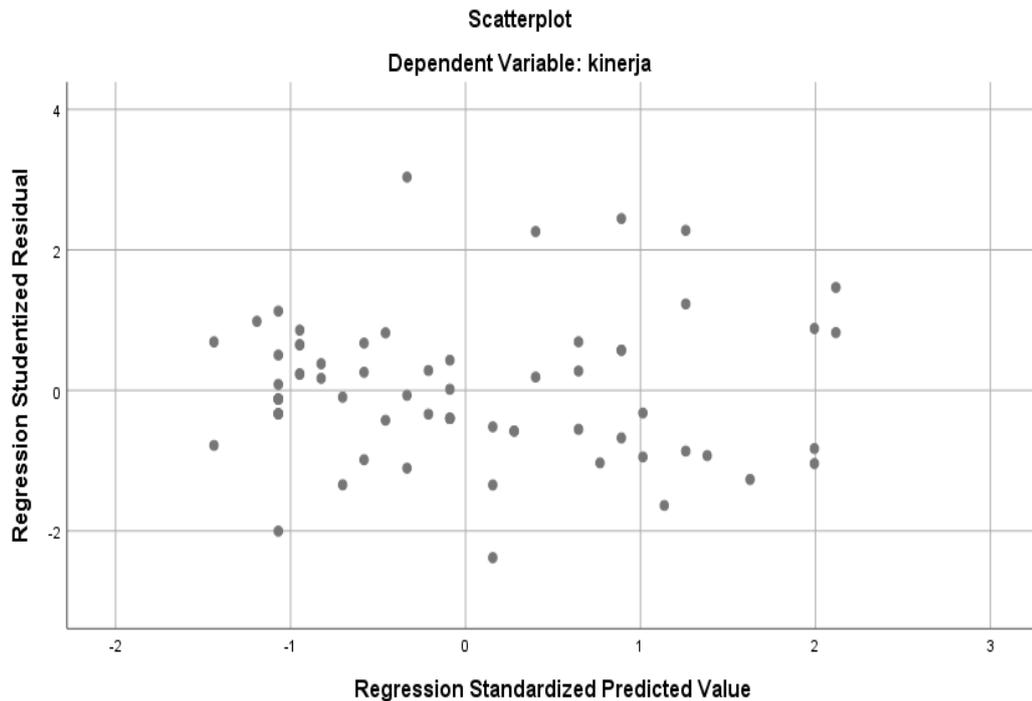
Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dilihat bahwa nilai *deviation from linearity sig* sebesar 0.068, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear

antara variable bebas dengan variable terikat karena nilai *deviation from linearity sig* lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskesatisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghazali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan metode *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



**Gambar 4.3**

### Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau menyebar secara acak di atas dan dibawah angka nol kinerja sumbu Y, yang demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi linear.

#### 4.1.7 Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Berdasarkan hasil analisis statistik komputer dengan menggunakan program SPSS 25 dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.48**  
**Analisis Korelasi**  
**Correlations**

|                | Motivasi Kerja      | Kinerja Pegawai |
|----------------|---------------------|-----------------|
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1               |
|                |                     | .825**          |

|                 |                     |        |      |
|-----------------|---------------------|--------|------|
|                 | Sig. (2-tailed)     |        | .000 |
|                 | N                   | 67     | 67   |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .825** | 1    |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000   |      |
|                 | N                   | 67     | 67   |

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

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.47 diatas maka dapat terlihat nilai korelasi antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan(Y) secara positif Sebesar 0,825, yang berarti berada diantara 0,80-1,000, yang artinya memiliki pengaruh/korelasi sangat kuat.

#### 4.1.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hasil perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS 25 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.49**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1     | (Constant) | -18.437                     | 7.662      |                           | -2.406 | .019 |
|       | Motivasi   | 1.032                       | .088       | .825                      | 11.755 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan demikian model statistik regresi linier sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -18,437 + 1,032$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa jika nilai X (Motivasi) bernilai nol (0), maka Y (Kinerja) bernilai -18,437. Sementara itu jika X (Motivasi) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan memberikan pengaruh perubahan atau peningkatan terhadap Y (Kinerja) sebesar -18,437

#### 4.1.9 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* yang ditunjukkan oleh R Square ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R. Berdasarkan hasil analisis statistik komputer dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil determinasi dalam tabel dibawah ini

**Tabel 4.50 Hasil Analisis Determinasi**

| <b>Model Summary</b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                    | .825 <sup>a</sup> | .680     | .675              | 5.04781                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja

$$Kd = 0,825^2 \times 100\% = 68\%$$

Hasil perhitungan diatas, menjelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,680 atau 68%, artinya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 68%, terhadap Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 32 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh peneliti .

#### 4.1.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa cara diantaranya yaitu :

##### 1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Motivasi Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

**Tabel 4.51 c**

#### Hasil Uji T

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | -18.437                     | 7.662      |                           | -2.406 | .019 |
|       | Motivasi   | 1.032                       | .088       | .825                      | 11.755 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh informasi mengenai hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis Motivasi :

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Ha : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

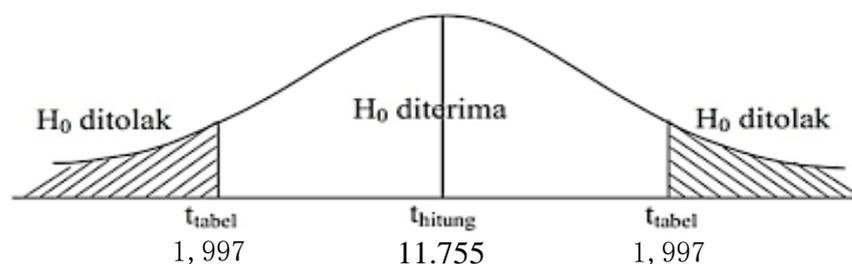
Angka T hitung sebesar 11.755 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. T tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikansi 1,997 Kriteria Pengujian berdasarkan :

- Jika Nilai Signifikansi  $< 0,05$ , atau T hitung  $> T$  tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika Nilai Signifikansi  $> 0,05$ , atau T hitung  $< T$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tingkat Signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%  $df = 67 - 1 - 1 = 65$  sehingga di peroleh ttabel sebesar 1,997

Keputusan :

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $11.755 >$  nilai t table 1,997 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.



**Gambar 4.4 Kurva Uji T**

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Motivasi pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Hasil penelitian mengenai motivasi menunjukkan bahwa nilai skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel motivasi termasuk dalam kondisi baik. Dari kelima dimensi masih terdapat kelemahan pada Dinas Pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai dengan kinerja yang baik dan saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan skor terendah yaitu sama 276 dimana sebaiknya Dinas pendidikan memperhatikan hal-hal yang membuat para pegawai semangat dalam bekerja menurunnya kualitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kurangnya dinas pendidikan memberikan bonus atau intensif khusus kepada para pegawai.

### **4.2.2 Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai total skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Dari keempat dimensi menunjukkan bahwa ada indikator yang nilainya terendah yaitu saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait program kerja, target dan permasalahan dengan skor 278 dimana pimpinan harus merangkul dan mengarahkan pegawainya agar dapat bekerja sama dengan baik dan selalu berkoordinasi terkait permasalahan ataupun output kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun secara keseluruhan kinerja pegawai dianggap baik, ada kondisi tertentu di mana karyawan perlu meningkatkan kualitas kerja mereka, terutama dalam hal kerjasama dengan atasan . Ini bisa mencerminkan

bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal kesalahan atau kurangnya kerjasama antara pegawai dan atasan.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari ketentuan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dari perhitungan di atas nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 68% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Usep Karmana (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan Al Amin (2019) yang telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada kondisi Sangat Baik dilihat dari pencapaian tertinggi pada indikator motivasi yaitu Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN dan Dinas Pendidikan memberikan reward untuk pegawai dengan kinerja yang baik mencapai kategori sangat baik.
2. Kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada kondisi Sangat Baik dilihat dari pencapaian tertinggi pada indikator kinerja karyawan yaitu saya mengetahui pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Dinas Pendidikan dan saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri mencapai kategori sangat baik.
3. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar mempunyai semangat bekerja dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Didalam indikator motivasi pada pernyataan Dinas Pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai dengan kinerja yang baik dan pernyataan saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan masih rendah, dimana sebaiknya Dinas pendidikan memberikan apresiasi kepada para pegawai dalam bentuk materil sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga pegawai selalu bersemangat dan mampu memberikan hasil yang terbaik.
2. Untuk dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, seharusnya seorang pimpinan mengarahkan pegawainya agar dapat bekerja dengan baik apapun permasalahan dan seorang pimpinan dapat berinteraksi dengan para pegawai guna terjalinnya interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, pimpinan harus mampu merangkul dan membentuk karakter pegawai untuk mempunyai rasa kerjasama yang baik dengan pimpinan . Dapat dilihat dari penilaian indikator kinerja pada pernyataan saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait program kerja, target dan permasalahan masih rendah dimana seharusnya kerjasama dengan pimpinan harus terjalin

dengan baik agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat sasaran.

3. Pihak pada Dinas Pendidikan hendaknya dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk lebih bersemangat dan unggul serta bekerja dengan penuh semangat supaya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya, hlm, 81
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.hlm,6-7.
- Amin.2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bina Artha Ventura Area 4 (Cabang Manonjaya, Indihiang dan Rajapolah) Tahun 2019. Bandung. Universitas Winaya Mukti
- Arif Yusuf Hamali. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru, hlm,15.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Motivasi Belajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta : Eresco.
- Anwar Prabu Mankunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Bayu Fadillah. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hal. 1-9.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Artikel ILmiah, 3(1), 61–70. [ejournal.bsi.ac.id](http://ejournal.bsi.ac.id)
- Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2023. E-LKP, Diakses melalui [http://202.93.229.141/e-lkp\\_admin/index.php](http://202.93.229.141/e-lkp_admin/index.php) pada 1 September 2023.
- Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2023. Diakses melalui <https://disdik.jabarprov.go.id/> pada 1 September 2023.
- Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Febrianti, N. R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN. Ghozali, I.
- Ferdinatus, T. 2020. Motivasi Kerja (Meneliti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi), hlm, 3  
Kebumen: MEDIATERA
- Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Deepublish

- Ghozali, Imam. 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol.3 No.1
- Handayani. Populasi. Melalui <https://www.Kajianpustaka.com/2020/11/Populasi-Dan-Sampel-Penelitian.Html>.
- Hasibuan dalam Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 13, 42–49. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm,10.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm,21.
- Hasibuan. Melayu. 2005. *Manajemen Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta.
- Harsey dan Blanchard dalam Sinambela. 2016. *Manajemen Kinerja*. Bantul: RajaGrafindo Persada
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Heri Lukman. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. *Jurnal Ilmiah*.
- Ivancevich dalam Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, hlm, 3.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*.
- Latief, Baharuddin. Agustus 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosolakarya Offset.
- Mangkunegara 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, hlm, 67.
- Maruli Tua Sitorus. 2020. Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Scopindo Media Pustaka*, hlm, 58

- Marwayansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Maslow Abraham H. 2017. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Mohtar, I. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah (cetakan pe)*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mujono Mu'ali. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Training Center (TC) Damhil Universitas Negeri Gorontalo*. Jurnal Ilmiah.
- Nasrudin, Endin. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV.Pustaka Setia (Anggota IKAPI Jabar).
- Nina Nuraeni. 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sosro Tasikmalaya*. Jurnal Ilmiah.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. Jurnal Ilmiah.
- A Purba, Ramen, Dkk. 2021. *Media Dan Teknologi Pembelajaran*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Prasadja Ricandito. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media, hlm, 15.
- Pratama. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen dan Kinerja Keuangan terhadap nilai perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017)*
- Robbins, Coulter. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson
- Robbins and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta.
- Sang Nyoman Agus Mahardika. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Tenaga Non PNS Provinsi Bali di UPT Samsat Gianyar*. Melalui <http://repo.unr.ac.id>
- Sapre dalam Usman. 2019. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

- Schuler et al dalam Sutrisno, Edi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sarton Sinambela. 2019. Manajemen. Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi. Kinerja. Depok: Rajawali Pers. Sujarweni, V.
- Sedarmayanti. (2017). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA . Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis.
- Stanislaus, Singgih. 2012. Pedoman Analisis Data Dengan SPSS. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabeta.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai : Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan; perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; pelatihan kerja; penempatan tenaga kerja; perluasan kesempatan kerja; penggunaan tenaga kerja asing; hubungan kerja; perlindungan; pengupahan; dan kesejahteraan; hubungan industrial; pembinaan; pengawasan; penyidikan; dan ketentuan pidana serta sanksi administrative di bidang ketenagakerjaan.
- Usep Karmana. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Kelompok Tani Kopi Gunung Tilu Desa Margamulya Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung. Bandung: Universitas Winaya Mukti

- Wardan, K. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. Media Sains Indonesia. Wibowo.2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, Fx. Pudjo dan Widiyanto, Gregorius. 2019. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 17. No. 2.
- Winardi. 2016. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Depok: PT. RajaGrafindo Persada

## KUESIONER PENELITIAN



Kepada: Yth. Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Yang terhormat para responden,

Saya Lani Herawati sebagai mahasiswi Universitas Winaya Mukti Jurusan S-I Manajemen. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian awal untuk tugas akhir. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya. Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/I berikan akan sangat membantu penelitian ini. Kuesioner ini tentang persepsi anda sebagai pegawai Non ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Saya akan menjaga kerahasiaan data yang anda berikan.

Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Lani Herawati

## **Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER**

#### **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT**

##### **A. Identitas Responden**

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Jenis Kelamin :
  - a. Pria
  - b. Wanita
4. Usia :
  - a. <20 tahun
  - b. 20-25 tahun
  - c. 25-30 tahun
  - d. 30-35 tahun
  - e. >35 tahun
5. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMP
  - b. SMA
  - c. DIPLOMA
  - d. S1
  - e. S2
6. Lama Bekerja :
  - a. <1 tahun
  - b. 1-2 tahun
  - c. 3-4 tahun
  - d. 5 tahun ke atas

## B. KUESIONER

Bobot skala likert

Berilah tanda (X) pada tempat yang telah tersedia dengan jawaban anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

|    |                     |       |               |
|----|---------------------|-------|---------------|
| 1) | Sangat setuju       | (SS)  | Diberi Skor 5 |
| 2) | Setuju              | (S)   | Diberi Skor 4 |
| 3) | Kurang Setuju       | (KS)  | Diberi Skor 3 |
| 4) | Tidak setuju        | (TS)  | Diberi Skor 2 |
| 5) | Sangat tidak setuju | (STS) | Diberi Skor 1 |

### 1. Motivasi Kerja

| No.                                       | Pernyataan terkait variable yang diteliti   | SS<br>(5) | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |
|---|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>Kebutuhan Fisik dan Biologis</b>       |   |           |          |           |           |            |
| <b>Fasilitas</b>                          |   |           |          |           |           |            |
| 1.  | Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas khusus untuk penyimpanan barang-barang pribadi pegawai           |           |          |           |           |            |
| 2.  | Dinas Pendidikan memberikan fasilitas untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan                             |           |          |           |           |            |
| <b>Jaminan Kesehatan</b>                  |   |           |          |           |           |            |
| 3.  | Dinas Pendidikan memberikan jaminan kesehatan untuk pegawai Non ASN                                     |           |          |           |           |            |
| 4.  | Dinas Pendidikan menyediakan fasilitas kesehatan untuk pegawai  |           |          |           |           |            |
| <b>Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan</b> |   |           |          |           |           |            |
| <b>Kondisi lingkungan kerja</b>           |   |           |          |           |           |            |
| 5.  | Lingkungan kerja karyawan di Dinas Pendidikan dijaga oleh tim keamanan                                  |           |          |           |           |            |
| 6.  | Dinas Pendidikan menyediakan CCTV untuk keamanan lingkungan kerja                                       |           |          |           |           |            |
| <b>System penanganan keluhan</b>          |   |           |          |           |           |            |
| 7.  | Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada instansi                                  |           |          |           |           |            |
| 8.  | Pegawai dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk instansi untuk memberikan keluhannya di instansi |           |          |           |           |            |

| <b>Kebutuhan akan rasa cinta</b>   |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| <b>Hubungan dengan atasan</b>      |  |  |  |  |  |  |
| 9.                                 | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan atasannya   |  |  |  |  |  |
| 10.                                | Pegawai tidak canggung untuk menyapa atasan  |  |  |  |  |  |
| <b>Hubungan dengan rekan kerja</b> |  |  |  |  |  |  |
| 11.                                | Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja   |  |  |  |  |  |
| 12.                                | Pegawai dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pegawai lain  |  |  |  |  |  |
| <b>Kebutuhan penghargaan</b>       |  |  |  |  |  |  |
| <b>Pengakuan</b>                   |  |  |  |  |  |  |
| 13.                                | Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat                                      |  |  |  |  |  |
| 14.                                | Pimpinan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja yang baik  |  |  |  |  |  |
| <b>Apresiasi</b>                   |  |  |  |  |  |  |
| 15.                                | Dinas pendidikan memberikan reward untuk pegawai dengan kinerja yang baik  |  |  |  |  |  |
| 16.                                | Dinas pendidikan memberikan bonus atau insentif khusus kepada pegawai dengan kinerja yang baik                         |  |  |  |  |  |
| <b>Aktualisasi Diri</b>            |  |  |  |  |  |  |
| <b>Kreativitas</b>                 |  |  |  |  |  |  |
| 17.                                | Saya memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan di Dinas Pendidikan  |  |  |  |  |  |
| 18.                                | Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di Dinas Pendidikan   |  |  |  |  |  |
| <b>Pengembangan keterampilan</b>   |  |  |  |  |  |  |
| 19.                                | Dinas pendidikan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada pegawai untuk lebih maju |  |  |  |  |  |
| 20.                                | Dinas pendidikan melakukan bimbingan teknis kepada pegawai Non ASN untuk penembangan keterampilan pegawai              |  |  |  |  |  |

## 2. Kinerja Pegawai

| No.                      | Pernyataan terkait variable yang diteliti   | SS<br>(5) | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |
|--------------------------|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| <b>Kualitas</b>          |   |           |          |           |           |            |
| <b>Pengetahuan</b>       |   |           |          |           |           |            |
| 1.                       | Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan di Dinas Pendidikan                   |           |          |           |           |            |
| 2.                       | Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi |           |          |           |           |            |
| <b>Keterampilan</b>      |   |           |          |           |           |            |
| 3.                       | Saya terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan  |           |          |           |           |            |
| 4.                       | Saya senantiasa bekerja secara cekatan dan cepat  |           |          |           |           |            |
| <b>Kuantitas</b>         |   |           |          |           |           |            |
| <b>Sikap</b>             |   |           |          |           |           |            |
| 5.                       | Saya selalu datang tepat waktu dan mengisi absensi  |           |          |           |           |            |
| 6.                       | Saya bekerja selalu menggunakan pakaian sesuai aturan yang berlaku pada aturan pakaian NON ASN                                |           |          |           |           |            |
| <b>Solusi</b>            |   |           |          |           |           |            |
| 7.                       | Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan  |           |          |           |           |            |
| 8.                       | Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri   |           |          |           |           |            |
| <b>Pelaksanaan tugas</b> |   |           |          |           |           |            |
| <b>Dapat diandalkan</b>  |   |           |          |           |           |            |
| 9.                       | Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan   |           |          |           |           |            |
| 10.                      | Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan  |           |          |           |           |            |
| <b>Teliti</b>            |   |           |          |           |           |            |
| 11.                      | Saya melaksanakan pekerjaan secara teliti   |           |          |           |           |            |
| 12.                      | Saya mengecek kembali pekerjaan sebelum diserahkan kepada pimpinan  |           |          |           |           |            |

| <b>Sikap kooperatif</b>                 |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| <b>Kerjasama dengan atasan</b>          |   |  |  |  |  |
| <b>13.</b>                              | Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pimpinan                                       |  |  |  |  |
| <b>14.</b>                              | Saya selalu berkoordinasi dengan pimpinan terkait, program kerja, target dan permasalahan |  |  |  |  |
| <b>Kerjasama dengan Pegawai lainnya</b> |   |  |  |  |  |
| <b>15.</b>                              | Saya dapat bekerja sama dengan baik sesama pegawai lainnya                                |  |  |  |  |
| <b>16.</b>                              | Saya dapat bekerja dengan penuh kekeluargaan  |  |  |  |  |

DATA ORDINAL VARIABEL X

| No Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | T   |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1            | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 1   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 80  |
| 2            | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 79  |
| 3            | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 95  |
| 4            | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 2  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 85  |
| 5            | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 89  |
| 6            | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3   | 3   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 79  |
| 7            | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 88  |
| 8            | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 97  |
| 9            | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 75  |
| 10           | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 93  |
| 11           | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 91  |
| 12           | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 85  |
| 13           | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 88  |
| 14           | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 90  |
| 15           | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 73  |
| 16           | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 87  |
| 17           | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 86  |
| 18           | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 82  |
| 19           | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 2  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 82  |
| 20           | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 89  |
| 21           | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 85  |
| 22           | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 95  |
| 23           | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 95  |
| 24           | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 83  |
| 25           | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 89  |
| 26           | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 89  |
| 27           | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 74  |
| 28           | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 85  |
| 29           | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 70  |
| 30           | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 85  |
| 31           | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 86  |
| 32           | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 90  |
| 33           | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 93  |
| 34           | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 74  |
| 35           | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 5   | 87  |
| 36           | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 86  |
| 37           | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 86  |
| 38           | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 71  |
| 39           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 97  |
| 40           | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 88  |
| 41           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 100 |
| 42           | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 90  |
| 43           | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 89  |
| 44           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 96  |
| 45           | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 89  |
| 46           | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 3   | 5   | 5   | 92  |
| 47           | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 79  |
| 48           | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 87  |
| 49           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 94  |
| 50           | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 75  |
| 51           | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 82  |
| 52           | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 93  |
| 53           | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 82  |
| 54           | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 4   | 78  |
| 55           | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 95  |
| 56           | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 89  |
| 57           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 98  |
| 58           | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 85  |
| 59           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 98  |
| 60           | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 87  |
| 61           | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 89  |
| 62           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 98  |
| 63           | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 89  |

|              |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |    |
|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|----|
| <b>64</b>    | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 3   | 5   | 5    | 92 |
| <b>65</b>    | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4    | 79 |
| <b>66</b>    | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4    | 87 |
| <b>67</b>    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3    | 94 |
| <b>TOTAL</b> | 301 | 281 | 306 | 277 | 293 | 280 | 302 | 304 | 289 | 278 | 299 | 304 | 300 | 281 | 306 | 276 | 305 | 276 | 291 | 278 | 5827 |    |



|       |                     |        |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
|-------|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,049  | 0,000  | 0,095   | 0,035  | 0,107  | 0,326  | 0,039  | 0,076  | 0,241  | 0,335  | 0,081  | 0,076  | 0,079  |        | 0,095  | 0,058  | 0,144  | 0,058  | 0,233  | 0,574  | 0,000  |    |
|       | N                   | 67     | 67     | 67      | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67 |
| X_15  | Pearson Correlation | 0,120  | 0,206  | 1,000** | 0,091  | -0,119 | 0,211  | .924** | .243   | -0,154 | 0,165  | .889** | .243   | 0,108  | 0,206  | 1      | 0,078  | .987** | 0,078  | -0,145 | 0,190  | .663** |    |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,332  | 0,095  | 0,000   | 0,464  | 0,336  | 0,086  | 0,000  | 0,047  | 0,213  | 0,183  | 0,000  | 0,047  | 0,383  | 0,095  |        | 0,528  | 0,000  | 0,528  | 0,241  | 0,124  | 0,000  |    |
|       | N                   | 67     | 67     | 67      | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67 |
| X_16  | Pearson Correlation | 0,067  | 0,232  | 0,078   | .982** | 0,133  | 0,122  | 0,091  | 0,026  | 0,106  | 0,115  | 0,008  | 0,026  | 0,038  | 0,232  | 0,078  | 1      | 0,050  | .963** | 0,075  | 0,098  | .426** |    |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,589  | 0,058  | 0,528   | 0,000  | 0,283  | 0,327  | 0,465  | 0,834  | 0,395  | 0,354  | 0,947  | 0,834  | 0,757  | 0,058  | 0,528  |        | 0,686  | 0,000  | 0,545  | 0,432  | 0,000  |    |
|       | N                   | 67     | 67     | 67      | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67 |
| X_17  | Pearson Correlation | 0,106  | 0,180  | .987**  | 0,064  | -0,137 | 0,187  | .909** | 0,228  | -0,172 | 0,142  | .874** | 0,228  | 0,093  | 0,180  | .987** | 0,050  | 1      | 0,050  | -0,135 | 0,164  | .630** |    |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,394  | 0,144  | 0,000   | 0,609  | 0,269  | 0,130  | 0,000  | 0,063  | 0,165  | 0,251  | 0,000  | 0,063  | 0,452  | 0,144  | 0,000  | 0,686  |        | 0,686  | 0,276  | 0,185  | 0,000  |    |
|       | N                   | 67     | 67     | 67      | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67 |
| X_18  | Pearson Correlation | 0,067  | 0,232  | 0,078   | .982** | 0,133  | 0,122  | 0,091  | 0,026  | 0,106  | 0,115  | 0,008  | 0,026  | 0,071  | 0,232  | 0,078  | .963** | 0,050  | 1      | 0,075  | 0,098  | .429** |    |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,589  | 0,058  | 0,528   | 0,000  | 0,283  | 0,327  | 0,465  | 0,834  | 0,395  | 0,354  | 0,947  | 0,834  | 0,567  | 0,058  | 0,528  | 0,000  | 0,686  |        | 0,545  | 0,432  | 0,000  |    |
|       | N                   | 67     | 67     | 67      | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67 |
| X_19  | Pearson Correlation | 0,020  | 0,148  | -0,145  | 0,096  | .971** | 0,150  | -0,019 | 0,123  | .951** | 0,152  | -0,066 | 0,123  | 0,000  | 0,148  | -0,145 | 0,075  | -0,135 | 0,075  | 1      | 0,112  | .365** |    |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,874  | 0,233  | 0,241   | 0,440  | 0,000  | 0,225  | 0,880  | 0,323  | 0,000  | 0,219  | 0,597  | 0,323  | 0,997  | 0,233  | 0,241  | 0,545  | 0,276  | 0,545  |        | 0,366  | 0,002  |    |
|       | N                   | 67     | 67     | 67      | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67 |
| X_20  | Pearson Correlation | -0,028 | 0,070  | 0,190   | 0,091  | 0,164  | .969** | 0,143  | 0,057  | 0,110  | .925** | 0,114  | 0,057  | -0,024 | 0,070  | 0,190  | 0,098  | 0,164  | 0,098  | 0,112  | 1      | .464** |    |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,819  | 0,574  | 0,124   | 0,463  | 0,184  | 0,000  | 0,247  | 0,647  | 0,375  | 0,000  | 0,360  | 0,647  | 0,848  | 0,574  | 0,124  | 0,432  | 0,185  | 0,432  | 0,366  |        | 0,000  |    |
|       | N                   | 67     | 67     | 67      | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .363** | .536** | .663**  | .456** | .422** | .519** | .710** | .448** | .349** | .498** | .646** | .448** | .334** | .536** | .663** | .426** | .630** | .429** | .365** | .464** | 1      |    |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,003  | 0,000  | 0,000   | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,004  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,006  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,002  | 0,000  |        |    |
|       | N                   | 67     | 67     | 67      | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67 |

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

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





DATA ORDINAL VARIABEL Y

| No Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | T  |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 1            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 74 |
| 2            | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 62 |
| 3            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 79 |
| 4            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 76 |
| 5            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 77 |
| 6            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4   | 3   | 3   | 4   | 1   | 1   | 5   | 51 |
| 7            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 75 |
| 8            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 80 |
| 9            | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 53 |
| 10           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 77 |
| 11           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 78 |
| 12           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 5   | 56 |
| 13           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 75 |
| 14           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 75 |
| 15           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 64 |
| 16           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 72 |
| 17           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 77 |
| 18           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 62 |
| 19           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 77 |
| 20           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 4  | 3   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 71 |
| 21           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 65 |
| 22           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 79 |
| 23           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 77 |
| 24           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 66 |
| 25           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 77 |
| 26           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 78 |
| 27           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 53 |
| 28           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 78 |
| 29           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 52 |
| 30           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 75 |
| 31           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 64 |
| 32           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 73 |
| 33           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 77 |
| 34           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 50 |
| 35           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 77 |
| 36           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 64 |
| 37           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 66 |
| 38           | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 54 |
| 39           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 80 |
| 40           | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 74 |
| 41           | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 79 |
| 42           | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 75 |
| 43           | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 73 |
| 44           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 80 |
| 45           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 77 |
| 46           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 79 |
| 47           | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 55 |
| 48           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 74 |
| 49           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 78 |
| 50           | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 65 |
| 51           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3   | 74 |
| 52           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 75 |
| 53           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3   | 74 |
| 54           | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 57 |
| 55           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 79 |
| 56           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 75 |
| 57           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 80 |
| 58           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 73 |
| 59           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 80 |
| 60           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 74 |
| 61           | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 68 |
| 62           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 80 |
| 63           | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 77 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>64</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 |
| <b>65</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 56 |
| <b>66</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 76 |
| <b>67</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 78 |



|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,041  | 0,017  | 0,013  | 0,009  | 0,009  | 0,000  | 0,020  | 0,041  | 0,037  | 0,000  | 0,078  | 0,026  |        | 0,495  | 0,028  | 0,194  | 0,000  |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| Y_14  | Pearson Correlation | .250*  | 0,224  | .257*  | .246*  | .246*  | 0,059  | .254*  | .250*  | -0,025 | 0,120  | .269*  | .283*  | 0,085  | 1      | .362** | 0,050  | .338** |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,041  | 0,069  | 0,036  | 0,045  | 0,045  | 0,633  | 0,038  | 0,041  | 0,843  | 0,335  | 0,028  | 0,020  | 0,495  |        | 0,003  | 0,691  | 0,005  |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| Y_15  | Pearson Correlation | .892** | .929** | .927** | .942** | .942** | .627** | .732** | .892** | 0,164  | .258*  | .908** | .904** | .268*  | .362** | 1      | 0,229  | .933** |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,185  | 0,035  | 0,000  | 0,000  | 0,028  | 0,003  |        | 0,062  | 0,000  |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| Y_16  | Pearson Correlation | 0,188  | .277*  | .247*  | .292*  | .292*  | 0,229  | 0,185  | 0,188  | 0,075  | 0,218  | .243*  | .343** | 0,161  | 0,050  | 0,229  | 1      | .344** |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,127  | 0,023  | 0,044  | 0,016  | 0,016  | 0,063  | 0,134  | 0,127  | 0,549  | 0,076  | 0,047  | 0,005  | 0,194  | 0,691  | 0,062  |        | 0,004  |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .898** | .947** | .945** | .966** | .966** | .732** | .802** | .898** | .301*  | .468** | .893** | .934** | .470** | .338** | .933** | .344** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,013  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,005  | 0,000  | 0,004  |        |
|       | N                   | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     | 67     |

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

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

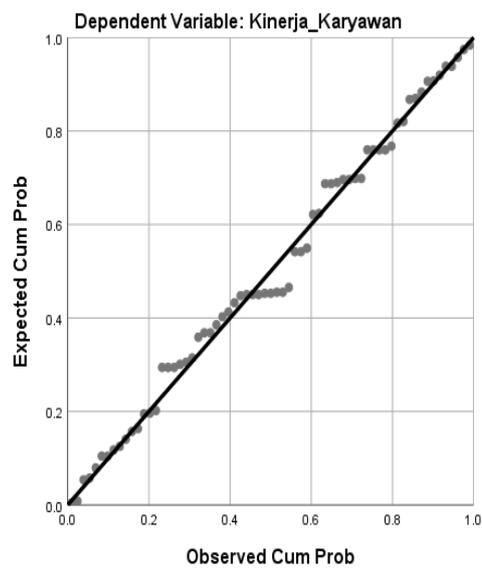
### Reliability

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,840            | 20         |

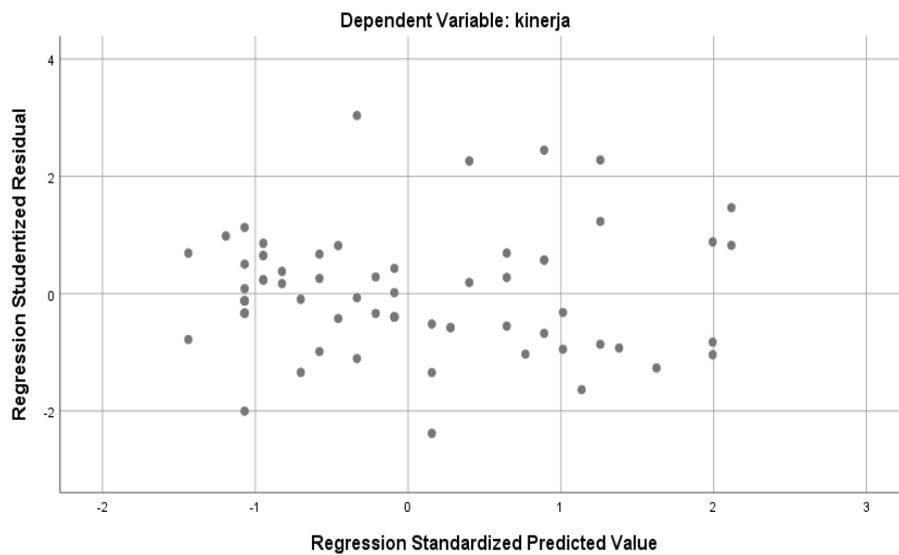
### Reliability

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,947            | 16         |

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



### Correlations

|                 |                     | Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai |
|-----------------|---------------------|----------------|-----------------|
| Motivasi Kerja  | Pearson Correlation | 1              | .825**          |
|                 | Sig. (2-tailed)     |                | .000            |
|                 | N                   | 67             | 67              |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .825**         | 1               |
|                 | Sig. (2-tailed)     | .000           |                 |
|                 | N                   | 67             | 67              |

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

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .825 <sup>a</sup> | .680     | .675              | 504.781                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | -18.437                     | 7.662      |                           | -2.406 | .019 |
|       | Motivasi   | 1.032                       | .088       | .825                      | 11.755 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja