

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI
PEMBANGUNAN SETDA PROVINSI NTB**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh

AYNUL FITRATI

NIM.218110074

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI
PEMBANGUNAN SETDA PROVINSI NTB**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM 2022**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI
PEMBANGUNAN SETDA PROVINSI NTB**

Oleh ;

AYNUL FITRATI

Untuk memenuhi ujian Skripsi
Pada Tanggal 02 februari 2022

Menyetujui
Pembimbing

Pembimbing 1



Drs. Mintasrihardi, MH.
NIDN. 0830016101

Pembimbing II



Abdul Kharis, S.E., MM.
NIDN. 0821117603

Mengetahui,.

Ketua Program Ilmu Administrasi Publik



Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP.

NIDN. 0822048901

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
SETDA PROVINSI NTB

Oleh ;

AYNUL FITRATI
218110074

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 2 februari 2022
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

Drs. Mintasrihardi, M.H.
NIDN : 0830016101

(PU) (.....)

Abdul Kharis, S.E., MM.
NIDN : 0821117603

(PP) (.....)

Drs.H. Mustamin H. Idris, M.S.
NIDN : 0031126484

(PN) (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammdiyah Mataram



Dr. H. Muhammad Ali, M.Si

NIDN : 0806066801

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aynul Fitriati

Nim : 218110074

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, baik di UNIVERSITAS MUHAMMIDIYAH MATARAM maupun diperguruan tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 Ayat 2 dan pasal 70).

Mataram, 02 Februari 2022

Mahasiswa



Aynul Fitriati
218110074



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AYNUL FITRATI
NIM : 218110074
Tempat/Tgl Lahir : Karunbu, 09 Juli 2000
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
No. Hp : 087063941948
Email : aynulfitriatg@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 49%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 14 Februari 2022

Penulis



Aynul Fitriati
NIM. 218110074

Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.Ahmad Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayul Fitriati
NIM : 218110079
Tempat/Tgl Lahir : Karumban, 09 Juli 2000
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
No. Hp/Email : 087863041038 / ayulfitriati@gmail.com
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setek Provinsi NTB

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 14 Februari 2022
Penulis



Ayul Fitriati
NIM. 218110079

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904



PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, kepada Ayahandaku tercinta Syarifuddin dan Ibundaku tercinta Sufiati yang telah tulus dan ikhlas membesarkan, membiayai serta yang selalu mendoakan anakmu ini, yang selalu mengajarkan arti hidup untuk bangkit dari keterpurukan dan sebagai motivator untukku dalam mengejar masa depan yang lebih cerah, atas doa dan dukungan mereka sehingga aku bisa sampai detik ini. semoga jerih payah, peluh keringat berbalas surga untuk mu, semoga perjuangan mu mengkuliahkan anak mu sedikit terbalaskan dengan melihat anakmu menggunakan toga wisuda serta senyum dan bangga kalian menjadi tujuan hidupku. Semoga Allah memuliakan kalian berdua baik di dunia maupun di akhirat.
2. Almamater tercinta Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman yang luar biasa.

KATA PENGATAR

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis di berikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini, yang dimana skripsi ini sangat dibutuhkan dalam rangka sebagai pelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Publik (S.AP) pada fakultas ilmu sosial dan politik universitas muhammadiyah mataram.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penelitian untuk skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M,Si Selaku fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Rahmad Hidayat, S.Ap.M.AP selaku ketua prodi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Drs. Mintasrihardi, M.H. Selaku Dosen Pembimbing Utama.
5. Bapak Abdul Kharis, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping.
6. Bapak Drs. H. Mustamin H. Idris, M.S. selaku dosen penguji.
7. Pegawai-pegawai Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB yang membantu kelancaran dalam melakukan penelitian ini.

8. Ayah tercinta Syarifuddin dan Ibu tercinta Sufiati yang telah memberikan kasih dan sayang yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan dan do'a nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini dan kelak bisa menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa.
9. Serta teman-teman yang telah membantu dan berjuang bersama dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan ilmu, wawasan dan kemampuan yang di miliki, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan pada para pembaca berkenan memberikan saran, kritik dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini. Semoga skripsi ini nantinya bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang berkepentingan.

Mataram, 02 februari 2022

Penulis

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SETDA PROVINSI NTB**

Aynul Fitrati¹, Mintasrihardi², Abdul Kharis³
Mahasiswa¹, Pembimbing Utama², Pembimbing Pendamping³
Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammdiyah Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 21 responden. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian validitas, reabilitas, regresi, uji hipotesis, koorelasi dan determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB . berdasarkan hasil signifikan bahwa variabel motivasi (X) memiliki nilai t hitung sebesar 4,290 dengan taraf signifikan 0,001 dengan nilai t tabel sebesar 1,729 (df 19 dengan signifikan 0,10). Jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES AT THE DEVELOPMENT ADMINISTRATION BUREAU
OF NTB PROVINCE SETDA**

Aynul Fitriani¹, Mintasrihardi², Abdul Kharis³
Students¹, First Consultant², Second Consultant³
Public Administration Study Program Faculty of Social and Political Sciences,
Muhammadiyah University of Mataram

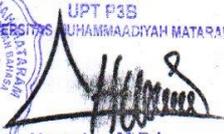
ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Development Administration Bureau of the Regional Secretariat of NTB Province. Statistical analysis is used to examine validity, reliability, regression, hypothesis testing, correlation, and determination utilizing a quantitative approach with analytical procedures. Data was gathered by handing out questionnaires to a group of 21 people. According to the findings of this study, employee performance at the Development Administration Bureau of the Regional Secretariat of NTB Province is influenced by job motivation. The motivation variable (X) has the t-count value of 4.290 with a significance level of 0.001 and the t-table value of 1.729 based on significant results (df 19 with a significant 0.10). As a result, t-count > t-table, indicating that the motivation variable (X) has a large impact on employee performance (Y).

Keywords: Motivation, Employee Performance

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B
MUHAMMADIYAH MATARAM



Humaira, M.Pd
NIDN. 0803048601



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	4
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. landasan Teori Penelitian	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.2 Motivasi Kerja.....	14
2.3. Kerangka Konsep	21
2.4. Hipotesis.....	21

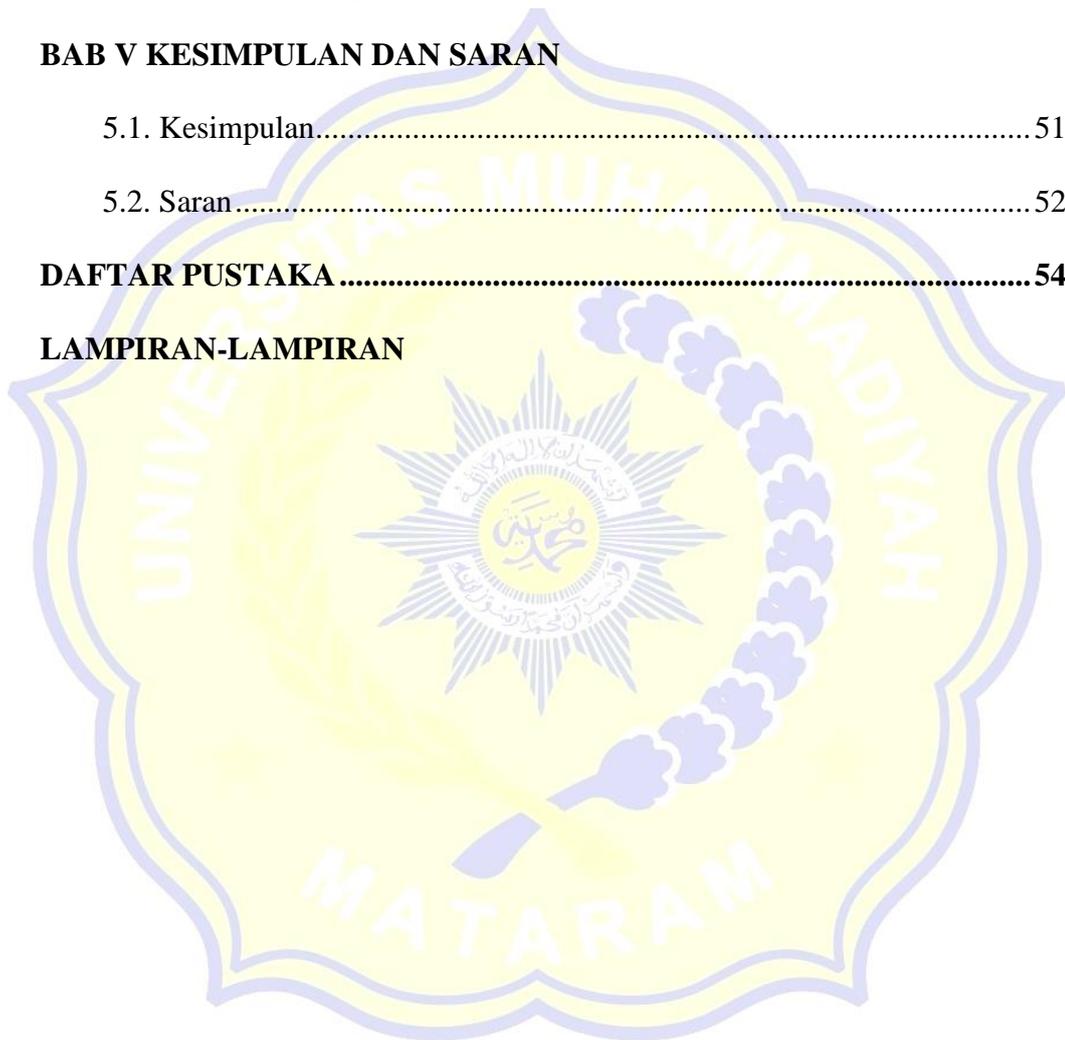
BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	22
3.1.1. Jenis penelitian	22
3.1.2. lokasi penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel	23
3.2.1. Populasi	23
3.2.2.Sampel.....	23
3.3. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian	24
3.3.1. Definisi Konseptual Variabel Penelitian	24
3.3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.4. Sumber Data	26
3.5. Metode Pengumpulan Data	26
3.6. Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis.....	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	31
4.1.1. Gambaran Umum Biro Administrasi Pembangunan	31

4.1.2. Penyajian Data.....	37
4.1.3. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	39
4.1.4. Analisis dan Interpretasi	42
4.2. Pembahasan	47
4.3. Kendala dan Upaya Pemecahan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	51
5.2. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

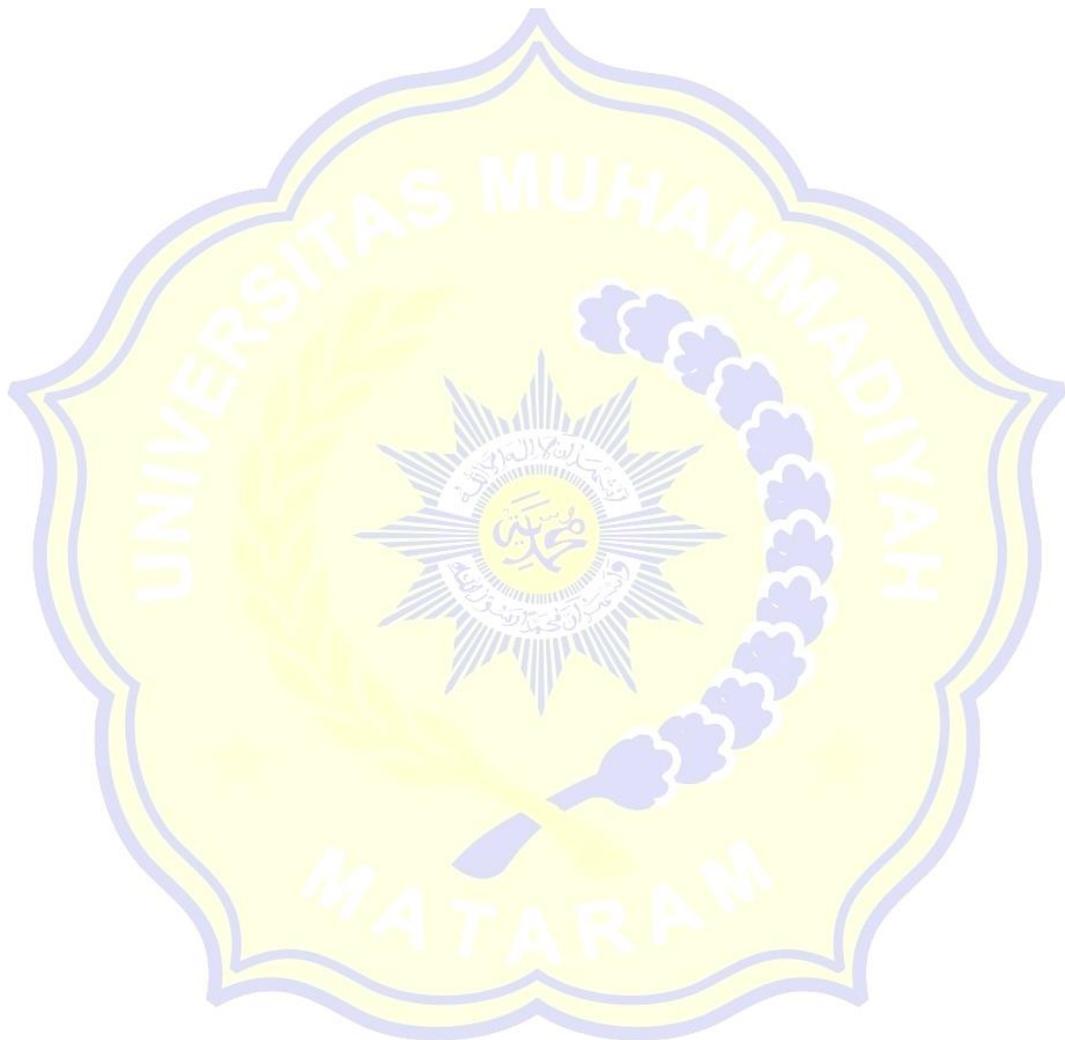


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran (Misi 1)	33
Tabel 4.2 Tujuan dan Sasaran (Misi 2)	34
Tabel 4.3 Tujuan dan Sasaran (Misi 3)	34
Tabel 4.4 Karakteristik responde berdasarkan jenis kelamin	36
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan umur	36
Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	37
Tabel 4.7 Deskripsi jawaban responden tentang motivasi (x)	47
Tabel 4.8 Deskripsi jawaban responden tentang kinerja pegawai (Y)	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	42
Tabel 4.11 Hasil uji reabilitas	43
Tabel 4.12 Hasil uji Koefisien regresi	44
Tabel 4.13 Hasil uji koefisien regresi motivasi kerja dan kinerja pegawai.	45
Tabel 4.14 Hasil uji R dan R ²	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka konsep.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

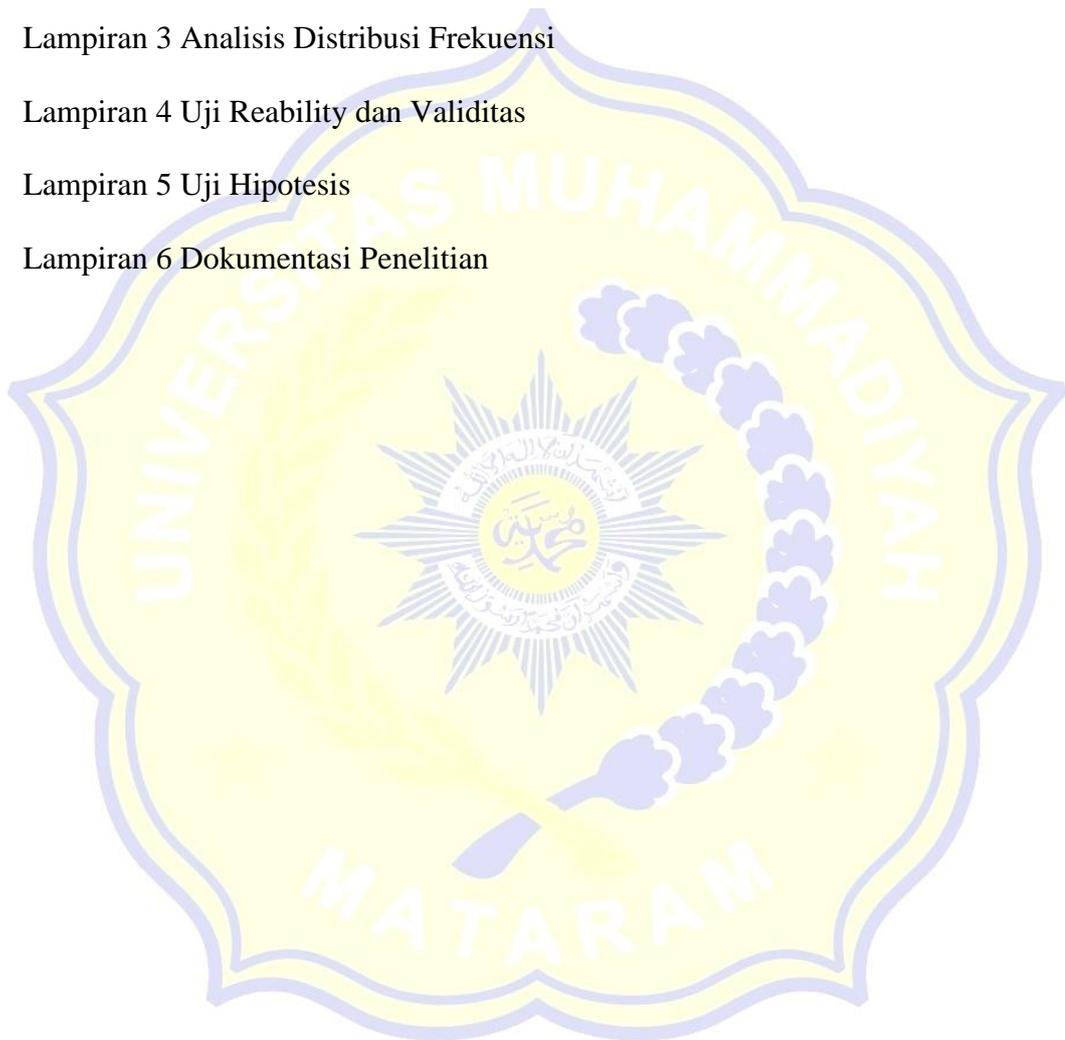
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Analisis Distribusi Frekuensi

Lampiran 4 Uji Reability dan Validitas

Lampiran 5 Uji Hipotesis

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat didambakan oleh masyarakat. Banyak masyarakat yang memprioritaskan berkerja sebagai ASN dengan mengikuti tes seperti CPNS. Menurut Pasal 1 BAB 1 Undang-Undang Nomor 05 tahun 2014 Aparatur Sipil Negara adalah bagian dari pegawai negeri yang ada di Indonesia. Tapi dibalik minat yang besar menjadi ASN banyak tuntutan dari masyarakat terkait kinerja mereka. Karena Kinerja (prestasi kerja) dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2004). Prestasi kerja merupakan ketersediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari proses pelaksanaan maupun penyelesaian pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dalam dua aspek; yaitu kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk tujuan organisasi.

Kinerja pegawai negeri sipil dapat dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Gisbon (1990) yang dikutip oleh Pasolong (2007) dalam bukunya Teori Administrasi Publik “kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan”. Kinerja pegawai tidak datang dengan sendirinya melainkan harus adanya semangat yang lahir dari dalam diri pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi pegawai pada suatu organisasi yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan. Maka dari itu hendaknya pimpinan berusaha agar pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sukanto dan Handoko (1986), motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya. Artinya motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan yang ditentukan. Motivasi juga mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi. Motivasi kerja yang diberikan kepada orang hanya efektif jika dalam diri seseorang tersebut memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB bahwa masih terdapat beberapa kinerja pegawai yang belum maksimal seperti masih banyaknya pegawai yang menggunakan

waktu kerjanya untuk mengobrol santai dan keluar kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi. Serta masih ditemukan kurangnya motivasi kerja. hal tersebut dapat dilihat dari Kurangnya partisipasi pegawai dalam pencatatan daftar hadir dan masih ditemukan pegawai yang tidak hadir tepat waktu. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan tertundanya pekerjaan, dan akan sulit untuk mencapai kinerja yang baik.

Pemimpin yang bijak adalah mereka yang mengerti dengan kondisi dan kebutuhan pegawai. Atasan tidak seharusnya memprioritaskan masalah pencapaian tujuan tetapi juga harus memperhatikan pegawainya, karena bagaimanapun merekalah yang berperan penting dalam pencapaian tujuan. Maka dari itu perlu adanya dorongan dari pimpinan terhadap pegawai agar mampu berkerja dengan baik. Kanwan (2017), menyatakan bahwa keunggulan kompetitif ditekankan pada konten manajemen kinerja. Ini membutuhkan tiga hal; (1) mendefinisikan kinerja, (2) memfasilitaskan kinerja, dan (3) mendorong kinerja. Hal yang perlu dilakukan pemimpin dalam mendorong kinerja pegawai adalah dengan memberikan penghargaan yang benar-benar berharga kepada karyawan, secara tepat waktu, adil dan jujur.

Berangkat dari permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai khususnya di biro administrasi pembangunan setda provinsi NTB. Maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh

Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB?.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada biro administrasi pembangunan setda provinsi NTB.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan konsep dan teori tentang administrasi publik khususnya terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

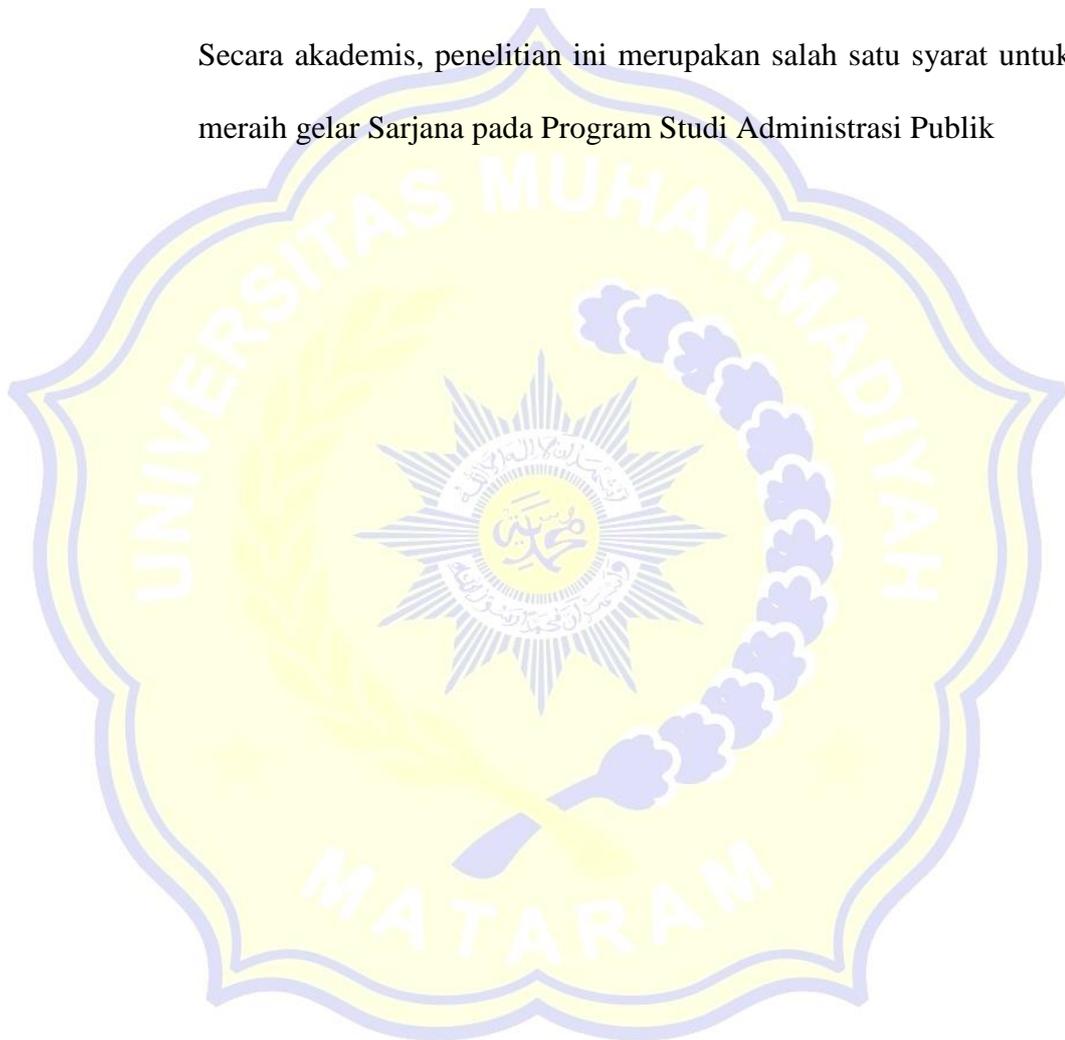
2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan

mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.. Serta dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana pada Program Studi Administrasi Publik



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1.	lily dkk (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Parawisata Purwakarta	Menggunakan 3 variabel yaitu motivasi, disiplin dan Kinerja Pegawai,	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Parawisata Purwakarta	pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berganda Sedangkan saya hanya menggunakan analisis regresi linier sederhana	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja
2.	Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Logistics	Menggunakan 3 variabel yaitu motivasi, disiplin dan Kinerja Pegawai,	terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pada PT. Logistics	pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berganda Sedangkan saya hanya menggunakan analisis regresi linier sederhana	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja.



3.	Mahajaya dan Made (2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung.	Menggunkan 4 Variabel Yaitu h Motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung	pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan saya menggunakan analisis regresi linier sederhana	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja.
----	--------------------------	--	--	---	--	--

Sumber : lily dkk (2021), Ekhsan (2019) dan Mahajaya dan Made (2016)

2.2. landasan Teori Penelitian

2.1.1 Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

prestasi adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Prestasi adalah interaksi antara kemampuan dan motivasi (Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo, 2014: 6162). Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dalam dua aspek: produktivitas kerja dan efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi merupakan ukuran kinerja yang dapat dicapai, mencerminkan keberhasilan suatu organisasi dan merupakan hasil kerjasama para anggotanya. Kinerja juga dapat menggambarkan hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi untuk suatu sumber (input) tertentu yang digunakan. Kinerja

juga merupakan hasil dari tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gisbon (1990) yang dikutip oleh pasolong (2007) dalam bukunya Teori Administrasi Publik “kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan”. Menurut As’ad (2003) kinerja atau *performance* adalah hasil perkalian antara motivasi dengan kemampuan atau dirumuskan sebagai berikut: $\text{kinerja} = f(\text{motivasi} \times \text{kemampuan})$. Artinya kinerja akan baik jika seseorang mempunyai kemampuan, keterampilan yang baik dan juga mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya.

Sementara menurut Robbins (1996), kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan ability (A), motivasi (M), dan kesempatan (O). Artinya $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$. Dari pendapat tersebut dapat kita ketahui bahwa kinerja ditentukan dari kemampuan, motivasi dan kesempatan..

Mangkunegara (2004) mengemukakan konsep kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Rivai (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya pada instansi. Selain itu, As’ad (2008) menyatakan bahwa kinerja berkaitan erat dengan sikap pegawai

terhadap pekerjaannya, kondisi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan pegawai dan antar rekan kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas atau program maupun kebijakan suatu instansi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga ditentukan oleh kemampuan, motivasi dan kesempatan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) oleh Silver dan Lilian (2017), faktor-faktor mempengaruhi kinerja berikut:

1) Faktor kemampuan (ability)

Kompetensi pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan aktual (pengetahuan dan kemampuan), yang kemungkinan besar akan dicapai oleh pegawai dengan IQ di atas rata-rata (Iq 110-120) dengan kualifikasi profesional dan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan jabatannya. Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

2) Motivasi

Motivasi terbentuk berdasarkan sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang mengarahkan karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan organisasi (tujuan yang kompleks).

Menurut Prawirosentono dalam (Eva dkk, 2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan pada orang lain, kebijakan, keterampilan pegawai, kehadiran, kepemimpinan, bahkan minat yang akan membuat pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut Shimanjuntaku dari Asnawai (2019), “Dalam bukunya *“Employee Productivity”*, performance dipengaruhi oleh:

- a) hal-hal yang berkaitan dengan kualifikasi dan kemampuan pegawai yaitu pendidikan, pelatihan, etos kerja, motif kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai;
- b) Fasilitas pembantu, yaitu masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja (masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, fasilitas produksi, keterampilan dan kesejahteraan pekerja (upah, jaminan sosial, keamanan kerja).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi dan kemampuan. Faktor motivasi ini dapat dilihat dari kehadiran dan membutuhkan sebuah dorongan untuk berkerja lebih baik. Sedangkan faktor kemampuan dapat dilihat dari ketrampilan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat diagnostik dan sebagai proses untuk menilai pengembangan individu, tim, dan organisasi. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut dapat tercapai. Kinerja juga dapat berupa tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diselesaikan dan diukur oleh seseorang dalam waktu tertentu. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektivitas, dan kesehatan organisasi. Efisiensi meliputi: anggaran, waktu penyelesaian, staf pelaksana program, sarana, alat dan bahan. Sementara itu efektivitas meliputi: mencapai tujuan yang lebih baik, mencapai tujuan yang lebih akurat, lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan lebih meningkatkan kemampuan kerja organisasi.

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian seberapa baik kinerja seorang pegawai terhadap serangkaian kriteria, dan mengkomunikasikannya dengan para pegawai saat ini atau di masa lalu dalam kaitannya dengan kriteria kinerja (Mathis & Jackson, 2002). Pada dasarnya, semua batasan penilaian bersifat sistematis sehingga atasan meninjau dan mengevaluasi keterampilan pegawai, perilaku kerja dan hasil kerja dalam periode waktu tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan atas pengambilan keputusan terhadap tindakan-tindakan di bidang sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2000), mengatakan bahwa penilaian kinerja sebagai proses evaluasi yang menilai sejauh mana pegawai mampu mengerjakan pekerjaan mereka dengan membandingkan kriteria yang ada dan kemudian mengkomunikasikannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui kapasitas kinerja pegawai, melalui proses evaluasi kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

d. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah penjabaran visi dan misi yang merupakan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi/perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik. Berikut tiga unsur pokok yang harus diperhatikan (sinambela, 2018):

- 1) Uraian pekerjaan yang menggambarkan peran dan tanggung jawab suatu pekerjaan sehingga pekerjaan itu tahu secara pasti apa yang harus dilakukan.
- 2) Bidang hasil dengan indikator kinerja harus jelas. Artinya seorang pegawai harus mengetahui indikator keberhasilan tugasnya.
- 3) Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil tidaknya tugas yang dilakukannya.

e. Indikator kinerja

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada teori Bangun (2012), yang menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai dan standar kerja perlu diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur dalam 5 dimensi, yaitu:

1) kuantitas kerja

Hal ini menunjukkan banyaknya aktivitas produktivitas yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai standar persyaratan kerja, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per/jam kerja.

2) Kualitas kerja

Setiap pegawai di instansi tersebut harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut dalam pekerjaan tertentu (Umayah, 2006).

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk pengoperasian.
- b) Lakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi inspeksi.

3) Ketepatan waktu

Karena setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, dan jenis tugas tertentu bergantung pada yang lain, maka harus diselesaikan tepat waktu. Selesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan dan melakukannya tepat waktu. Datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dalam jam kerja yang ditentukan.

5) Kemampuan kerjasama

Pekerjaan yang ditugaskan pada suatu instansi tidak selalu individual melainkan ada tugas yang harus dikerjakan kelompok. Oleh karena itu tidak semua pekerjaan diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

- a) Membantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas organisasi pemerintahan.
- b) Saling menghormati sesama rekan kerja.
- c) Bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Pegawai pada umumnya memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Berhasil tidaknya operasional organisasi pemerintah untuk mencapai tujuannya ditentukan oleh pemimpin yang baik dalam memotivasi pegawainya. Peran motivasi dalam instansi pemerintah sangat penting dan setiap kepala beda

pandangannya terhadap arti motivasi maka dari itu motivasi dapat diartikan berbeda-beda oleh setiap orang, tergantung pada lokasi dan keadaannya. Untuk lebih jelasnya penulis akan mengutip beberapa pendapat mengenai motivasi.

Motivasi adalah kondisi kepribadian yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, (Sukanto dan Handoko 1986). Menurut Mangkunegara (2015) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang harus dipenuhi sehingga pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan. Motivasi merupakan salah satu alat penggerak pegawai agar dapat berkerja dengan baik sehingga mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Wahjosumidjo (1994) mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, pendapat, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Proses psikologis muncul dari faktor internal maupun faktor eksternal. Dan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2000) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian atau *goal directed behavior*.

Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A. Baroon (2003) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang menciptakan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Kebangkitan adalah tentang dinamisme atau energi di balik aksi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah serangkai proses yang berupa dorongan untuk meningkat kemauan seseorang berkerja guna mencapai suatu tujuan, dan motivasi mengandung unsur membangkitkan, mengarahkan, pemeliharaan, adanya tujuan dan kesinambungan.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins (2007) adalah sebagai berikut:

1) Teori Hirarki Kebutuhan

Maslow Stephen R. Robbins (2007), tokoh motivasi dan psikolog humanisme maslow, berkata bahwa kebutuhan insan terstruktur secara heararkis dan terdiri berdasarkan 5 heararkis kebutuhan dasar yaitu:

- a) Kebutuhan psikologis misalnya kebutuhan akan rasa lapar, haus, proteksi (sandang dan tempat tinggal), seks dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Kebutuhan rasa nyaman misalnya proteksi diri berdasarkan bahaya fisik dan emosional.
- c) Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, dan kebutuhan akan persahabatan.

- d) Kebutuhan penghargaan misalnya kebutuhan akan kehormatan diri, swatantra dan prestasi dan faktor eksternal misalnya status pengakuan dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya cita-cita akan didukung untuk menjadi orang yang berambisi yang meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori X dan Teori Y

Stephen R. Robbins (2007), Douglas McGregor memiliki dua pandangan yang sangat berbeda tentang manusia. Bahkan dua pandangan ini ditandai sebagai teori X (negatif) dan teori Y (positif)..

Menurut teori X terdapat 4 (empat) asumsi yang perlu dipegang oleh para manajer adalah sebagai berikut:

- a) Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan berusaha menghindari bila memungkinkan.
- b) Pegawai harus dipaksa dan dikendalikan maupun dihukum untuk mencapai tujuannya karena mereka tidak menyukai pekerjaan.
- c) Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari bimbingan formal bila mungkin.

- d) Sebagaimana besar orang akan memprioritaskan keselamatan di atas semua faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan akan menunjukkan lebih sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, McGregor mencatat 4 (empat) hipotesis positif yang dikenal sebagai Teori Y;

- a) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai aktivitas alami yang setara dengan istirahat atau bermain.
- b) Orang akan menjalankan otonomi dan pengawasan jika mereka setuju untuk menjadi sasaran.
- c) Rata-rata orang dapat belajar menerima tanggung jawab.
- d) Tim pembuat keputusan yang inovatif terbuka untuk semua orang dan bukan hanya mereka yang berada dalam posisi manajemen.

3) Teori kebutuhan McClelland

Selain Maslow dan McGregor, McClelland juga merupakan kontributor penting terhadap teori-teori motivasi. McClelland mengemukakan bahwa manusia memiliki tiga moti utama yaitu:

- a) Kebutuhan untuk berprestasi

Menurut McClelland, kebutuhan untuk berprestasi adalah kekuatan yang memotivasi, karena kebutuhan berprestasi memotivasi seseorang untuk mengembangkan kreativitas

dan mewujudkan segala kemampuan serta tenaga yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang maksimal.

b) **Kebutuhan akan atribut**

Kebutuhan akan atribut ini merupakan kekuatan pendorong motivasi. Kebutuhan akan atribut merangsang perkembangan mental seseorang dengan harapan untuk diterima, dihormati, dan dihargai didepan orang lain.

c) **Kebutuhan akan kekuasaan.**

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kekuatan pendorong seseorang karena pada umumnya manusia cenderung ingin memegang kekuasaan lebih dari yang lainnya.

Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mengacu pada upaya mendorong, mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja untuk berkerja keras, berkerja sama, bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kebutuhan untuk hidup, kebutuhan untuk dimiliki, kebutuhan untuk dihormati, kebutuhan untuk diakui, dan kebutuhan akan kekuasaan. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja,

kompensasi yang memadai, supervisor yang baik, keamanan kerja, status dan tanggung jawab, dan aturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini, indikator motivasi yang digunakan adalah berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Ridwan (2002) yang mengatakan bahwa motivasi memiliki tiga variabel yaitu; motif, harapan dan insentif.

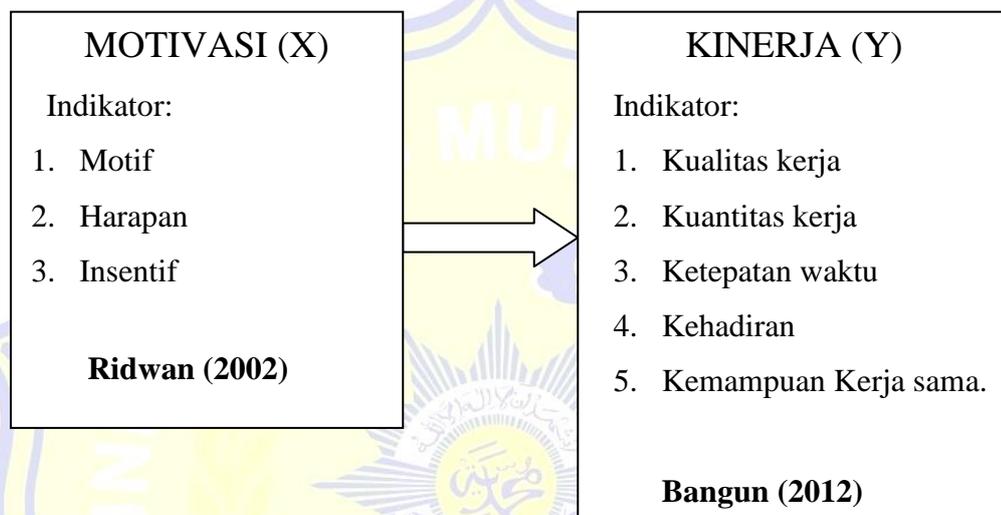
- 1) Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan berkerja seseorang. Keinginan untuk mencapai sesuatu pasti akan ada sebuah motif.
- 2) Harapan adalah kesempatan untuk mencapai tujuan yang diberikan melalui tindakan.
- 3) Insentif adalah salah satu yang bisa membuat bawahan termotivasi dengan memberi reward kepada mereka yang berhasil atau berkinerja baik.

Dari definisi diatas, kita dapat melihat bahwa indikator motivasi adalah motif, harapan dan insentif.

2.3. Kerangka Konsep

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dijelaskan di halaman sebelumnya, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka konsep



Sumber: Kerangka konsep di indikasi dari Ridwan (2002) & Bangun (2012)

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk suatu masalah yang perlu dipelajari dan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah hasil pemikiran peneliti berdasarkan landasan teori yang dijadikan argumentasi berdasarkan rumusan masalah (Sugiyono, 2014). Maka hipotesis penelitian ini adalah:

“Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

3.1.1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

3.1.2. lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB. Terletak di Jl. Pejanggik No. 12, Mataram Bar., Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83126. Pertimbangan saya memilih lokasi penelitian ini adalah karena saya pernah melakukan magang di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB sehingga saya sedikit tidaknya mengetahui permasalahan yang terjadi, selain itu tempat dan lokasinya bisa dijangkau dan bisa menghemat biaya. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun waktu penelitian yaitu 2 (dua) bulan.



3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi artinya ranah generalisasi dan terdiri atas: “objek atau subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang peneliti telah tentukan untuk mempelajari dan menarik kesimpulan” (Sugiyono, 2014). Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki kesamaan ciri atau sifat. Pada penelitian ini, populasinya seluruh pegawai Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB yang berjumlah 21 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil dari sumber data yang bisa mewakili dari seluruh populasi. Populasi yang besar dapat diambil sebagai sampel yang representatif dan memiliki karakteristik yang sama. Sampel adalah bagian yang digunakan untuk keperluan populasi dan menjadi aspek dari peneliti. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh yang mencakup seluruh anggota populasi. Hal ini bisa terjadi karena jumlah pegawainya relatif sedikit, sehingga semua pegawai dapat dijadikan responden yaitu sebanyak 21 orang.

3.3. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Variabel penelitian Menurut Sugiyono (2014), merupakan segala sesuatu yang peneliti harus tentukan dalam beberapa cara untuk memperoleh informasi tentangnya dan menarik kesimpulan darinya. Operasional variabel adalah variabel yang memiliki arti atau representasi dari aktivitas atau pembedaan dari operasi yang dilakukan agar bisa mengukur variabel tersebut. Arti dari konseptual variabel adalah merupakan gambaran batas-batas yang menerangkan suatu konsep secara detail, padat dan tegas (Sugiyono, 2014).

a. Motivasi (x)

Jerald Greenberg dan Robert A. Baroon (2003) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan adalah mengenai dengan dorongan atau energi dibelakan tindakan.

b. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja adalah keberhasilan pegawai pada saat melakukan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hubungan antara kemampuan dan motivasi seseorang, (Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, 2014). Prestasi Kinerja adalah keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas atau program dan kebijakan sebuah instansi.

3.3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel operasional dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu; variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y). Variabel operasional pada dasarnya menggambarkan indikator untuk variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Dan selanjutnya Gambaran dari setiap variabel yang akan diteliti akan menjadi pedoman dalam pembuatan kuesioner.

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Butir pertanyaan
Motivasi (X)	1. Motif	1. Penghasilan dan jaminan masa tua. 2. Kejanggaan dan status sosial. 3. Kehidupan yang cukup mapan.
	2. Harapan	1. Harapan untuk berprestasi dan dihargai. 2. Harapan untuk mencintai pekerjaan. 3. Harapan untuk pengembangan dan aktualisasi diri.
	3. Insentif	1. Memberikan rasa nyama. 2. Memberikan tunjangan. 3. Memberikan banyak insentif.
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	2. Pekerjaan mudah dan sesuai keahlian. 3. Tidak ada kesalahan dalam berkerja. 4. Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan memuaskan atasan.
	2. Kuantitas	1. Pekerjaan tidak menyita waktu pribadi. 2. Pekerjaan diselesaikan di kantor. 3. Pekerjaan sesuai waktu.
	3. Ketepatan waktu	1. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu. 2. Tidak menumpuk pekerjaan. 3. Menyelesaikan pekerjaan yang utama ditugaskan.
	4. Kehadiran	1. Hadir tepat waktu dan absensi. 2. Jika sakit bersurat dan melampirkan keterangan dokter. 3. Berusaha masuk kerja jika sakit ringan.
	5. Kemampuan Kerja Sama	1. Mampu berkerja sama dengan tim. 2. Mampu berkerja sama dengan pimpinan. 3. Mampu berkerja sama dengan bawahan.

3.4. Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTB.
- b) Data sekunder adalah data yang telah ada dan tersusun secara sistematis yang merupakan hasil penelitian atau rangkuman dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti buku, surat kabar dan jurnal.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014), metode pengumpulan data adalah teknik atau metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kuesioner, adalah serangkaian item pernyataan yang akan diajukan kepada responden. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden tentang pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Data kuesioner dikumpulkan secara langsung untuk memperoleh data yang benar-benar objektif. Pertanyaan yang diberika kepada responden yang akan responden tanggapi sesuai dengan pendapatnya. Jenis kuesioner yang digunakan penelitian ini

merupakan jenis kuesioner terbuka dengan menggunakan lima pilihan jawaban dalam bentuk skala likert yang akan diberi nilai:

- a) Sangat Setuju diberi nilai 5
- b) Setuju diberi nilai 4
- c) Cukup Setuju diberi nilai 3
- d) Tidak Setuju diberi nilai 2
- e) Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

2. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti.

Sesuai dengan tujuan penelitian. metode pengumpulan data observasi digunakan ketika investigasi terhadap perilaku pegawai, proses kerja dan responden tidak terlalu besar.

3. Dokumentasi adalah pengumpulan informasi yang mempelajari sumber data tertulis yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder (misalnya struktur organisasi dan jumlah pegawai) yang relevan dengan penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.6.1. Uji Validasi dan Uji reliabilitas

- a) Uji Validasai

Uji validasi bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya angket. Suatu angket dikatakan valid apabila pertanyaan dalam angket tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2016). Angket yang valid memiliki tingkat validasi yang

tinggi, sedangkan angket yang kurang valid memiliki tingkat validasi yang rendah. Uji signifikansi dilakukan untuk membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk derajat bebas (df)= n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel (Imam Ghozali, 2014).

Dalam uji validasi dapat pula digunakan rumus teknik korelasi product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot ((\sum Y^2 - (\sum x)^2))}}$$

Dimana:

r hitung : koefisien korelasi X : Jumlah skor item
n : Jumlah sampe Y : Jumlah skor total (seluruh item)

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel atau konfigurasi. Kuesioner dikatakan kredibel jika respon seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali: 2016). Dalam uji reliabilitas penelitian ini menggunakan SPSS versi 18 dan koefisien alpha Cronbach pada persamaan berikut.

$$r_n = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right) \text{ dan } \sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

r_n : Reabilitas instrumen	σ : Varian total
K : Banyak butir pertanyaan	n : Jumlah sampel
b : koefisien korelasi	X : Nilai skor yang terpilih
$\sum \sigma$: Jumlah Varian Butir	

3.6.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah teknik statistik yang menguji derajat hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (x) dengan variabel akibatnya (Y) (Sugiyono, 2014). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. dalam analisis regresi linier sederhana ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Dependen	a : konstantan
X : Independen	b : Koefisien regresi
	e : Residual atau <i>error</i>

3.6.3. Uji Hipotesis Parsial (uji statistik t)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik pada dasarnya menunjukkan bagaimana pengaruh variabel penjelas independen mempengaruhi variabel dependen secara individual. Dengan Kriteria tes sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi t lebih kecil dari 0,10, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,10, H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.4. Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa dekat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan asumsi rentang nilai untuk R adalah 0-1, semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.5. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali 2016). Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai R^2 adalah 0 (nol) atau kurang, Artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Juga, jika nilai R^2 mendekati 1, itu berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.