

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

Kiky Zakiyatun Nabila
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang
kikizakiyatunnabila2003@gmail.com

ABSTRAK

Kiky Zakiyatun Nabila, 2024, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang, Jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) H.Suparman,S.Sos., S.Pd.I.,M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Asmawati,S.Sos.,M.Si. Motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik tes, angket. Analisis data dilakukan dengan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil analisis data tes, yang diperkuat data analisis data angket, maka ditemukan adanya pengaruh yang kuat terhadap pemberian motivasi kerja terhadap dan kinerja pegawai sebesar 35,9%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Kiky Zakiyatun Nabila, 2024, The Influence of Work Motivation on Employee Performance at the Subdistrict Office of Sako District, Palembang City, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA). Main Supervisor (I) H.Suparman,S.Sos., S.Pd.I.,M.Si and Assistant Supervisor (II) Asmawati,S.Sos.,M.Si. Work motivation and employee performance have a close relationship. This research aims to find out how much influence work motivation has on employee performance at the Sako District Head Office, Palembang City. The hypothesis in this research is that there is a significant influence between work motivation and employee performance by providing motivation to employees. Data collection was carried out using test techniques, questionnaires. Data analysis was carried out using analysis used to test the hypothesis regarding whether there is an influence between work motivation and employee performance. The results of the test data analysis, which was strengthened by the questionnaire data analysis, found that there was a strong influence on providing work motivation and employee performance by 35.9%.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terjadi sekarang ini persaingan di dalam dunia pekerjaan semakin kompetitif, seorang pegawai harus memiliki kemampuan dalam kualitas yang cukup agar tidak tertinggal dengan pegawai lain dan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas skill dilakukan dengan cara yang berbeda-beda diantaranya dengan pelatihan, pemberian motivasi dan penghargaan didalam sebuah instansi atau perusahaan tersebut. Menurut Rendi (2018:246) setiap instansi atau perusahaan memiliki tujuan serta visi dan misi tersendiri dimana untuk mewujudkan tujuan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan didukung oleh manusia yang berkualitas inilah sehingga apa yang di targetkan oleh instansi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dalam organisasi, manusia adalah permasalahan terdepan di setiap aktivitas organisasi.

Menurut Robbins (2008:61), organisasi adalah entitas sosial yang terorganisir dengan tujuan tertentu dengan batas yang jelas yang terus bekerja untuk mencapai tujuannya. Baiknya entitas dilihat dari usahanya dalam membuat peningkatan sumber daya manusianya. Ini adalah elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan bisa memajukan organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan

para masyarakat. Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mengatur manusia dalam lingkungan perusahaan atau instansi membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang memadai, karena manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda, sehingga manusia tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti halnya mesin-mesin, gedung dan lainnya. Manusia hanya bisa di kendalikan melalui implementasi teori manajemen yang memfokuskan pada pengaturan peranan manusia dan bagaimana seharusnya mereka bertindak dan bekerja dilingkungan perusahaan atau instansi.

Menurut Hasibuan (2014:219) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Pemberian motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan. Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab.

Ada beberapa hal yang memengaruhi keinginan untuk bekerja, seperti kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi berarti bahwa segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik dan harus dihitung ketika diberikan kepada seseorang sebagai objek, tanpa memperhitungkan pajak dan pendapatan. Namun, pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang diperlukan. Ini mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan. Karena itu, setelah kegiatan tersebut dilakukan, akan mudah untuk mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu, motivasi mengacu pada keadaan yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu secara konsisten. Pegawai sebagai aparatur pemerintahan memainkan peran penting dalam sukses atau kegagalan organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. harus dapat memberikan pelayanan dan bekerja.

Kinerja, atau prestasi kerja, adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian

kinerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja. Penilaian kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah faktor penting untuk membangun organisasi secara efisien dan efektif. Dalam dunia kerja, hampir pasti bahwa interaksi antara orang dengan orang lain meningkatkan motivasi. Sementara itu menurut Wikansari (2016:327) kepuasan kerja pegawai adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya dan begitu sebaliknya. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Seterusnya motivasi kerja juga menjadi sesuatu yang sangat penting bahkan bisa menjadi hal yang paling utama di dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, bagi pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja.

Diatur dalam PP 30 Tahun 2019, unsur lainnya adalah Perilaku kerja yang berupa penilaian atas tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau sikap untuk tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mensyaratkan bahwa setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Sementara untuk penilaian perilaku kerja terlihat masih bersifat subyektif seperti DP3. Dalam Penilaian Prestasi Kerja, kedua unsur dipresentasikan dengan 60% SKP dan 40% untuk perilaku kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang, ditemukan indikasi masalah seperti sebagian pegawai kurang memahami bidangnya sendiri. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya inisiatif akan hal baru dan kurangnya pemahaman pegawai

akan tugas dan kewajibannya sehingga dapat memperlambat penyelesaian tugas yang diberikan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin lebih mengetahui pengaruh penerapan motivasi tersebut. Dengan idemikian rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2001:849) pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang.

Menurut Badudu (2001:1031) menjelaskan pengertian pengaruh sebagai berikut.

1. Daya yang menyebabkan sesuatu yang terjadi
2. Sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain
3. Tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuatan orang lain.

Jadi dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan sumber daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Sehingga dalam memengaruhi apa apa saja yang ada disekitarnya.

Pengertian Motivasi

Istilah "motivasi" berasal dari kata bahasa Inggris "*motive*", yang pertama kali digunakan dalam bahasa Melayu dan berarti "motif", yang berarti tujuan atau upaya untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah pemberian daya dan penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja secara produktif dan berhasil mencapai tujuan. Menurut Basrowi (2014:65) Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu”.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2009 :121-122) mengatakan bahwa setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi

mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Motivasi adalah kumpulan nilai yang mendorong seseorang untuk mencapai sesuatu dengan cara yang sesuai dengan tujuan mereka. Sikap yang dinilai dapat mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan mereka.

1. Teori-Teori Motivasi

A. Teori motivasi dua faktor atau teori Motivasi Higienis oleh Fredrick Herzberg.

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini diperlukan bagi organisasi dalam memahami karyawan dan mengarahkan mereka untuk menyukseskan tujuan organisasi.

1. Teori motivasi dua faktor atau teori Motivasi Higienis oleh Fredrick Herzberg.

Herzberg dalam Muchlas (2008) berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan hasil kerja individu.

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

1. Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan "*need*" dapat mendorongnya mencapai sasaran.
 2. Pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya hasil kerja yang telah dicapai.
 3. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
 4. Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
 5. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
 6. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.
2. Teori motivasi prestasi kerja David Me Clelland.

Mc Clelland dalam Sunyoto (2013) berpendapat bahwa karyawan mempunyai energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan, yaitu:

1. Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
2. Harapan dan keberhasilannya

3. Nilai insentif yang terletak pada tujuan.
Menurut Mc Clelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
2. Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi hawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

B. Teori motivasi prestasi kerja David Me Clelland.

Mc Clelland dalam Sunyoto (2013) berpendapat bahwa karyawan mempunyai energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan, yaitu:

4. Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
5. Harapan dan keberhasilannya
6. Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

2. Jenis – jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik – baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karna mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi Menurut Hasibuan (2003:146) antara lain sebagai.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

4. Fungsi dan Metode Motivasi

Fungsi dan Metode Motivasi Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan- perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

1. Metode Penilaian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:146) terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode langsung, merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan
2. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk

mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kae H. Chung dan Leon C. Megginson (1981) dalam Faustino Cardoso Gomes (2010: 181) menyebutkan yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
2. Tujuan-tujuan (*goals*)
3. Sikap (*attitudes*)
4. Kemampuan-kemampuan (*abilities*).

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi sebagai berikut.

1. Pembayaran atau gaji (*pay*)
2. Keamanan pekerjaan (*job security*)
3. Sesama pekerja (*co-workers*)
4. Pengawasan (*supervision*)
5. Pujian (*praise*)
6. Pekerjaan itu sendiri (*job itself*)

3. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Sutrisno (2017:122), Indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Apabila kebutuhan rasa aman telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)
Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Sedangkan menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan

yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Prestasi yang diraih
Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu
3. Peluang untuk maju
Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
4. Kemungkinan pengembangan karier
Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.
6. Pengakuan orang lain
Sebuah upaya pengakuan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik atau berprestasi, dengan memberikan sebuah penghargaan.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:61) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) pengertian kinerja ialah hasil kerja secara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian, menurut Edison (2016:23) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Roziqin (2010:66) kinerja diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu itu baik atau sebaliknya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang diseduaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

1. Penilaian dan pengukuran kinerja

Menurut Mangkunegara, (2009:69). Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Hasibuan (2006:87), penilaian prestasi kerja/kinerja pegawai adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”.

Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2008:416) adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam buku Sutrisno (2009:184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

- a) Diskriminasi : Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.
- b) Penghargaan : Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.
- c) Pengembangan : Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.
- d) Komunikasi : Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Prawirosentono, dalam Edy Sutrisno (2009:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab Kejelasan wewenang
3. Disiplin
4. Inisiatif

4. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun

2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 ayat 1 huruf b meliputi sebagai berikut.

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Biaya, merupakan kas atau nilai setara kas untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini atau di masa depan bagi organisasi.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:14) “penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.” Menurut Sugiyono disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik adapun dalam pengumpulan datanya dengan menggunakan angket/kuisisioner.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2016: 18) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya Sugiyono (2016:39), menjelaskan macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu diteliti meliputi dua variabel yaitu satu variabel bebas (X) yakni motivasi kerja dan satu variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang status PNS maupun Honorer kecuali *office boy* dan satpam, dengan jumlah 63 pegawai. Hal ini karena PNS dan honorer memiliki status kepegawaia yang lebih resmi dan diatur oleh kebijakan pemerintah.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2016:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Oleh karena jumlah pegawai Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sebanyak 63 orang maka dilakukan proses pengambilan sampel karena populasi kurang dari 100 sehingga

semua Pegawai sebanyak 63 orang dijadikan subyek penelitian, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018 : 85) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

1 Observasi

Secara umum, observasi ialah aktivitas untuk mengetahui sesuatu dari fenomena-fenomena. Aktivitas tersebut didasarkan pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari fenomena yang diteliti. Informasi yang didapat harus bersifat objektif, nyata, dan dapat di pertanggung jawabkan.

2. Angket/Kuisisioner

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang bersifat tertutup. Menurut Riduwan (2007:27) angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristikdirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda *checkbox*. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan hasil pengamatan (*observasi*). Dari asal katanya, dokumentasi, yakni dokumen, berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dokumen, notula rapat, catatan harian, dan sebagainya.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut Yusuf (2014:372) yaitu suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti.

Teknik Analisa Data

Persyaratan uji analisis data penelitian menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk menggunakan analisis statistik parametrik.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada

hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier.

2. Koefisien Korelasi

Menurut Sarwono (2006:121) Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d - 1 Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strenght*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan sejarah, Artinya jika nilai variabel X lebih tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R^2 berkisar antara 0 - 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang didapat peneliti, jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 63 orang. Rincian responden untuk kepuasan masyarakat yang diambil berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1	Laki-laki	23 Orang	36,5%
2	Perempuan	40 Orang	63,5%
Jumlah		63 Orang	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari pengolahan data yang didasari oleh kuisisioner yang disebar pada masyarakat, maka didapat jumlah perempuan lebih banyak yang mengurus keperluannya kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

Responden Berdasarkan Usia
Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	25-30 Tahun	5 Orang	7,9 %
2	31-35 Tahun	20 Orang	31,8%
3	36-40 Tahun	28 Orang	44,4%

4	>40 Tahun	10 Orang	15,9 %
Jumlah		63 Orang	100%

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh bahwa pegawai yang berusia 25-30 Tahun sebanyak 5 orang (7,9%), usia 31-35 Tahun sebanyak 20 orang (31,8%), usia 36-40 Tahun sebanyak 28 orang (44,4%) dan usia >40 Tahun sebanyak 10 orang (15,9%). Artinya responden terbanyak adalah pegawai yang berusia Tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sebagian besar berusia 36-40 Tahun.

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkatan Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	18 Orang	28,6 %
2	D3	7 Orang	11,2 %
3	S1	30 Orang	47,6 %
4	S2	8 Orang	12,6 %
Jumlah		63 Orang	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan IBM SPSS Versi 25.0

Dari Tabel 8 diatas diperoleh bahwa pegawai dengan Pendidikan SMA sebanyak 18 orang (28,6%), D3 sebanyak 7 orang (11,2%), S1 sebanyak 30 orang (47,6%), dan S2 sebanyak 8 orang (12,6%). Artinya responden terbanyak adalah pegawai dengan pendidikan. Dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa responden terbanyak adalah pegawai dngan pendidikan . Dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa responden pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sebagian besar tingkat pendidikan S1 .

1. Uji Validitas dan Uji Realibitas

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Motivasi Kerja

Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap 63 responden. Uji validitas dan reabilitas menggunakan rumus korelasi dan uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpa.

A. Uji validitas indikator Motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,667	0,2480	Valid
2	0,512	0,2480	Valid

3	0,749	0,2480	Valid
4	0,792	0,2480	Valid
5	0,640	0,2480	Valid
6	0,627	0,2480	Valid
7	0,788	0,2480	Valid
8	0,768	0,2480	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 9 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua indikator variabel Motivasi kerja dinyatakan valid, karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap indikator dengan skor total didaat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nili R hitung (korelasi>0,2480) dan dengan signifikan dibawah nilai 0,05 (sig<0,05).

B. Uji reliabilitas indkator Motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,832	8

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 10 hasil uji reliabilitas daat diketahui bahwa Nilai cronbachalpha semua variabel diatas r kritis yaitu 0,60, dengan demikian indikator yang digunakan variabel motivasi kerja terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, yaitu dapat dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat akan konsisten dari waktu kewaktu.

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Indikator Kinerja Pegawai

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 63 responden. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan rumus korelasi dan uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpa.

A. Uji validitas indikator Kinerja Pegawai dapt dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,551	0,2480	Valid
2	0,356	0,2480	Valid
3	0,617	0,2480	Valid
4	0,846	0,2480	Valid
5	0,747	0,2480	Valid
6	0,613	0,2480	Valid
7	0,806	0,2480	Valid
8	0,833	0,2480	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan IBM SPSS Versi 25.0

Semua indikator variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nilai r tabel (korelasi > 0,248) dan dengan nilai sig dibawah 0,05 (sig < 0,05) dengan nilai alpha 0,815 atau 81,5%

B. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	8

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan IBM SPSS Versi 25.0

Semua nilai variabel kinerja pegawai diatas dinyatakan reliabel karena nilai cronbachalpa lebih besar r kritis yaitu 0,60.

2. Hasil Distribusi Frekuensi Kuisioner

Selanjutnya akan dilakukan proses perhitungan hasil jawaban kuisioner yang berkenaan dengan seluruh pertanyaan yang telah lulus uji validasi dan uji reliabilitas dengan menggunakan skala likert.

Berdasarkan hasil penelitian dari 63 responden yang diteliti, diperoleh hasil penelitian terhadap Motivasi kerja dan kinerja pegawai berdasarkan Lingkungan yang dialami responden, yang dapat dilihat pada tabel hasil distribusi frekuensi dibawah ini.

1. Motivasi Kerja

Adapun hasil distribusi frekuensi jawaban kuisioner terhadap variabel Motivasi kerja dapat dilihat dari pertanyaan di bawah ini.

a. Pegawai mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas Berikut adalah hasil kuisioner tentang Pegawai mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.

Tabel 8. Pegawai mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas

1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	22,2	22,2
	4	31	49,2	71,4
	5	18	28,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Pegawai mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas, Netral memperoleh frekuensi 14 (22,2%), Setuju memperoleh frekuensi 31 (49,2%), dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 18 (28,6%). Jadi, total keseluruhan 63 (100%).

b. Anda selalu melakukan hal-hal baru dalam bekerja Berikut adalah hasil kuisioner tentang anda selalu melakukan hal-hal baru dalam bekerja.

Tabel 9. Anda selalu melakukan hal-hal baru dalam bekerja

2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,9	7,9
	4	56	88,9	96,8
	5	2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Anda selalu melakukan hal-hal baru dalam bekerja, Netral memperoleh frekuensi 5 (7,9%), Setuju memperoleh frekuensi 56 (88,9%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 2 (3,2%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

c. Pegawai mempunyai ide baru yang lebih kreatif

Berikut adalah hasil kuisioner tentang Pegawai mempunyai ide baru yang lebih kreatif

Tabel 10. Pegawai mempunyai ide baru yang lebih kreatif

3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,8	4,8
	4	21	33,3	38,1
	5	39	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Pegawai mempunyai ide baru yang lebih kreatif, Netral memperoleh frekuensi 3 (4,8%), Setuju memperoleh frekuensi 21 (33,3%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 39 (61,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

d. Pegawai mau belajar hal baru untuk meningkatkan kinerjanya

Berikut adalah hasil kuisioner tentang Pegawai mau belajar hal baru untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 11. Pegawai mau belajar hal baru untuk meningkatkan kinerjanya

4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,9	7,9
	4	31	49,2	57,1
	5	27	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Pegawai mau belajar hal baru untuk meningkatkan kinerjanya, Netral memperoleh frekuensi 5 (7,9%), Setuju memperoleh frekuensi 31 (49,2%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 27 (42,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

e. Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang didapat

Berikut adalah hasil kuisisioner tentang Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang didapat

Tabel 12. Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang didapat

5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15,9	15,9	15,9
	4	26	41,3	41,3	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, Netral memperoleh frekuensi 10 (15,9%), Setuju memperoleh frekuensi 26 (41,3%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 27 (42,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

f. Selalu tiba di kantor tepat waktu setelah jam istirahat usai

Berikut adalah hasil kuisisioner tentang Selalu tiba di kantor tepat waktu setelah jam istirahat usai.

Tabel 13. Selalu tiba di kantor tepat waktu setelah jam istirahat usai

6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	40	63,5	63,5	65,1
	5	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Selalu tiba di kantor tepat waktu setelah jam istirahat usai, Netral memperoleh frekuensi 1 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 40 (63,5%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 22 (34,9%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

g. Biaya dikeluarkan sesuai kebutuhan

Berikut adalah hasil kuisisioner tentang Biaya dikeluarkan sesuai kebutuhan.

Tabel 14. Biaya dikeluarkan sesuai kebutuhan

7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	17	27,0	27,0	28,6
	5	45	71,4	71,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Biaya dikeluarkan sesuai kebutuhan, Netral memperoleh frekuensi 1 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 17 (27%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 45 (71,4%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

h. Sering adanya biaya tidak terduga

Berikut adalah hasil kuisisioner tentang Sering adanya biaya tidak terduga.

Tabel 15. Sering adanya biaya tidak terduga

8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	34	54,0	54,0	55,6
	5	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan jawaban dari responden diatas, Sering adanya biaya tidak terduga, Netral memperoleh frekuensi 3 (1,6%), Setuju memperoleh frekuensi 34 (54%) dan Sangat Setuju memperoleh frekuensi 28 (44,4%), jadi total keseluruhan 63 (100%).

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov test.

Tabel 16. Uji Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,97122575
Most Extreme Differences	Absolute	134
	Positive	138
	Negative	-,134
Test Statistic		1.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		,228
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,228 > 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Homogenitas

Jika nilai signifikansi (P) sama atau lebih besar ($>$) dari 0,05, maka varians dari dua atau lebih kelompok data yang diukur adalah homogen. Jika nilai signifikansi (P) lebih kecil ($<$) dari 0,05, maka varians dari dua atau lebih kelompok data yang diukur tidak homogen.

Tabel 17. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
HASIL	Based on Mean	,060	1	124	,807
	Based on Median	,140	1	124	,709
	Based on Median and with adjusted df	,140	1	123,638	,709
	Based on trimmed mean	,011	1	124	,915

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan hasil uji homogenitas diketahui nilai signifikansi 0,807. Maka, hasil uji homogenitas tersebut dinyatakan homogen. Karena hasil lebih besar dari 0,05 sesuai ketentuan uji homogenitas.

5. Regresi Linier

Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + Bx$

Tabel 18. Uji Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	16,212		
	X	,540	,092	,599	5,840	,000

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Tabel di atas merupakan keluaran persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan tabel coefficients diatas maka didapat persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 16,212 + 0,540x$$

Penjelasan dari uji regresi diatas adalah:

1. Nilai 16,212 artinya tidak ada peningkatan motivasi kerja maka kinerja pegawai sebesar 16,212
2. Nilai 0,540 artinya jika terjadi peningkatan motivasi kerja maka tingkat kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,540

6. Koefisien Korelasi

Menurut Sarwono (2006:121) koefisien korelasi adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara 2 variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 19. Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,599**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

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

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah karena variabel x lebih tinggi maka akan tinggi juga. Jika diinterpretasikan maka tingkat kekuatan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori korelasi kuat.

7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel berikut maka dapat terlihat tingkat presentase pengaruh variabel X dan variabel Y

Tabel 20. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,359	,348	2,507
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: *Pengelolaan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0*

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi R square model sebesar 0,359 atau 35,9% hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh sebesar 0,359 atau 35,9% sedangkan sisanya 0,641 atau 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

8. Uji T

Uji hipotesis digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat, hipotesis merupakan jawaban atas musan masalah yang telah di tetapkan. Hipotesis dalam penelitian ini hanya untuk rumusan masalah berbentuk asosiatif. Sedangkan untuk

rumusan masalah berbentuk deskriptif tidak dirumuskan. Uji hipotesis menggunakan rumus korelasi produk moment. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 25.0, Maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 21. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,212	3,232		5,016	,000
	X	,540	,092	,599	5,840	,000

Sumber: Pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS Versi 25,0

Berdasarkan tabel 34 tersebut maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0.599 dan jika diinterpretasikan maka tingkat kekuatan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori kuat.

$$t = \frac{r\sqrt{1-r^2}}{\sqrt{n-2}}$$

$$t = \frac{0,2480\sqrt{1-0,2480^2}}{\sqrt{63-2}}$$

$$t = \frac{0,2480\sqrt{1-0,0615^2}}{\sqrt{61}}$$

$$t = \frac{0,2480 \cdot 0,877}{7,81}$$

$$t = \frac{0,217}{7,81}$$

$$t = 0,027$$

Keterangan:
r = 0,2480
n = 63

Dengan hipotesis statistik.

1. Ho: Diduga tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang
2. Ha: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diatas, maka dinyatakan t hitung lebih besar dari t tabel. Maka, dapat dinyatakan hipotesis (Ho) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak dan hipotesis alternative (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh diterima.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa t hitung sebesar 0,5840 > t tabel sebesar 0,1998 sesuai ketentuan dari Sugiyono (2013:124). Yang artinya bahwa Ha terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator motivasi kerja terhadap 63 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang yaitu Pegawai mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas kategori sangat setuju (28,6%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mampu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang digunakan 28,6% pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

Anda selalu melakukan hal-hal baru dalam bekerja kategori sangat setuju (3,2%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai selalu melakukan hal-hal baru dalam bekerja. Pegawai mempunyai ide baru yang lebih kreatif kategori sangat setuju (61,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mempunyai ide baru yang lebih kreatif. Pegawai mau belajar hal baru untuk meningkatkan kinerjanya kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mau belajar hal baru untuk meningkatkan kinerjanya. Mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang didapat kategori sangat setuju (38,1%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang didapat.

Anda dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat kategori sangat setuju (58,7%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Komunikasi yang baik dengan pegawai lain kategori sangat setuju (69,8%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa komunikasi yang baik dengan pegawai lain dapat meningkatkan kinerja pegawai. Anda memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai kategori sangat setuju (65,1%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan sangat setuju atas pelaksanaan motivasi kerja pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja dan hasil analisis statistika deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dengan motivasi kerja yang ada, bisa terlihat dari semua

indikator masuk ke dalam kategori baik. Motivasi kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga motivasi kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kebutuhan motivasi kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Motivasi kerja mencakup motivasi kerja fisik dan non fisik.

Motivasi kerja fisik berupa berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari feedback dari perbuatannya, memilih resiko dari perbuatannya, mengambil tanggungjawab atas perbuatannya, menyukai persahabatan masuk, mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain, suka bekerjasama dari pada berkopetensi, selalu berusaha menghindari konflik, menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin, aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi. Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

2. Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori perindikator kinerja pegawai terhadap 63 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang yaitu Mampu menyelesaikan tugasnya kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugasnya. Pegawai melakukan pelatihan agar menambah ilmu kategori sangat setuju (41,3%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai melakukan pelatihan agar menambah ilmu. Kualitas kerja sesuai dengan tugas pegawai kategori sangat setuju (28,6%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa kualitas kerja sesuai dengan tugas pegawai.

Rekan mempunyai sikap dan etika yang baik dalam bekerja kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa rekan mempunyai sikap dan etika yang baik dalam bekerja. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu kategori sangat setuju (42,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Selalu tiba di kantor tepat waktu setelah jam istirahat usai kategori sangat setuju (34,9%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa

pegawai selalu tiba di Kantor tepat waktu setelah jam istirahat usai.

Biaya dikeluarkan sesuai kebutuhan kategori sangat setuju (71,4%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa biaya dikeluarkan sesuai kebutuhan. Sering adanya biaya tidak terduga kategori sangat setuju (44,4%), hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket bahwa adanya biaya tidak terduga.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai dan perhitungan kecendrungan baik tidaknya kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sudah baik. Kinerja pegawai sangat berpengaruh besar terhadap kinerja lembaga, apabila kinerja pegawai dalam suatu lembaga rendah maka bisa dipastikan kinerja lembaga tersebut akan rendah juga. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap pegawai itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal meliputi suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

Kualitas kinerja seorang pegawai sendiri dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu kuantitas dari hasil pekerjaannya, kualitas dari hasil pekerjaannya, ketepatan waktu dari hasil pekerjaannya, kehadiran pada saat jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan pegawai lainnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Pernyataan dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 0,5840 sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0,1998 maka t hitung > t tabel ($0,5840 > 0,1998$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 32 sebesar 0,599 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r^2) berdasarkan tabel 33 sebesar 0,359. Kemudian untuk nilai homogenitas sebesar 0,807. Persentase pengaruhnya sebesar 35,9% dan 64,1% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009:6). yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal pegawai. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Motivasi kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap pegawainya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja dan kinerja pegawai terhadap 63 responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja sebesar 35,9 % dan rata-rata kinerja pegawainya sebesar 64,1% masuk ke dalam kategori sangat setuju. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan motivasi kerja yang ada, jika motivasi kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang dengan mengacu kepada hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh sebesar 35,9% yang berarti motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 35,9% dan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Adapun saran peneliti terhadap Instansi Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang harus melakukan

perbaikan bisa meningkatkan kembali kegiatan motivasi kerja yang terjalin antar pegawai serta memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait motivasi dari pimpinan terus diberikan supaya kinerja pegawai bisa dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang 35,9%, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga Rendy dkk.(2018).*Sistem Pemerintahan Indonesia*. Deepublish. Sleman
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta. Jakarta
- Badudu, J. S., Sutan Mohammad Zain. 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Pustaka 84 Harapan. Jakarta
- Bambang S., DKK, 2020. *Motivasi Kerja dan Gen Z. Zaida Digital Publishing*, Indonesia
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta. Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi. SDM , Pengawasan*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mulyadi.2008. *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat. Baridwan. Jakarta
- Purwanta, DKK, 2021. *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi*. Jejak Pustaka. Yogyakarta
- Riduwan.(2007).*Rumusan Data dalam Aplikasi Statistika*.Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin. Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten

Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press. Salim, Gendro.2014. *Effective Coaching*. PT. Buana Ilmu Populer. Jakarta

Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta

Sugiyono, 2014. *Statistik Untuk Penelitian*, CV. Alfabet. Bandung

_____, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV. Alafabet. Bandung

Supardi, dkk. 2023. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Satya Negara

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Kencana Prenada Media. Jakarta

Dokumen-dokumen:

Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004, Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik

Peraturan Pemerintah (PPP) Republik Indonesia No. 30 tahun 2019, Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil