

## **PROPOSAL PENELITIAN**

### **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN DIREKTORAT JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA**



**OLEH :**

**Nama Ketua : Dra. Yusmita Hawari., MM.  
NIDN 0310115902**

**Nama Anggota : NUGROHO WAHYU TRIATMOJO  
2014340250053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JAYABAYA  
JAKARTA  
2020**

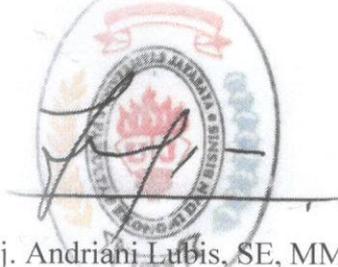
## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian Direktorat Jendral Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum Dan hak Azazi Manusia Republik Indonesia
2. Bidang penelitian :
3. Ketua Penelitian :
  - a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra. Yusmita Hawari.,MM
  - b. Jenis kelamin : Perempuan
  - c. Pangkat akademik : Lektor
  - d. Jabatan Fungsional : Dosen Tetap FEB Universitas Jayabaya
  - e. Jabatan Struktural : -
  - f. Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
4. Alamat Ketua Peneliti
  - a. Alamat Prodi/E-mail : FEB Universitas Jayabaya/feujakademik@gmail.com
  - b. Alamat Rumah/E-mail :
5. Jumlah AnggotaPeneliti : 2 orang
  - a. Nama Anggota : Nugroho Wahyu Triamojo
6. Lokasi Penelitian : Direktorat Jendral Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum Dan hak Azazi Manusia Republik Indonesia
7. Kerja sama Dengan Instansi lain : -
8. Lama Penelitian : 6 Bulan
9. Biaya yang diperlukan
  - a. Sumber dari UJ : Rp 5.000.000,- (lima juta rupiah)
  - b. Sumber lain : -
  - c. Jumlah : Rp 5.000.000

Jakarta, 01 September 2020

Menyetujui,

Ka Prodi FEB-UJ



Hj. Andriani Lubis, SE, MM.  
NIDN: 0318086001

Ketua peneliti,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, representing the signature of Dra. Yusmita Hawari.

Dra. Yusmita Hawari, MM.  
NIDN: 0310115902

## DAFTAR ISI

		Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	.....	i
<b>KATA PENGANTAR</b>	.....	ii
<b>DAFTAR ISI</b>	.....	iii
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
	1.2. Perumusan Masalah.....	2
	1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	2
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
	2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	3
	2.1.1. Teori Motivasi .....	4
	2.1.2. Tujuan Tujuan Motivasi .....	5
	2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	6
	2.1.4. Dimensi dan Indikator Motivasi.....	6
	2.2. Kinerja Pegawai.....	6
	2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	6
	2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
	2.2.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	8
	2.2.4. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	9
	2.3. Kerangka Berfikir.....	10
	2.4. Perumusan Hipotesa .....	11
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	15
	3.2. Variabel Penelitian .....	15
	3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	
	3.3.1. Populasi .....	15
	3.3.2. Sampel .....	15

3.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data .....	16
3.4.1. Jenis Data.....	16
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data .....	16
3.5. Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....	16
3.6. Teknik Analisis Data .....	18
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	18
3.6.2. Analisis Korelasi Sederhana.....	19
3.6.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	20
3.6.4. Regresi Linier Sederhana .....	20

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam setiap instansi, peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia dapat tercipta kerja sama yang harmonis untuk mencapai tujuan.. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah instansi pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manusia bekerja dalam instansi, menyumbangkan tenaga, baik fisik maupun pikiran.

Tetapi untuk meningkatkan kinerja diinstansi Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jakarta nampaknya masih menjumpai banyak kendala yang harus diselesaikan yaitu dari lingkungan kerja yang diubah-ubah, dan kurangnya motivasi, karena instansi Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jakarta bergerak dalam menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan administrasi hukum umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik tidaklah mudah, karena begitu banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, cara kerja pimpinan, pelatihan dan pengembangan diri pegawai, gaji upah, insentif juga sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu penulis hanya, akan memfokuskan pada motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan motivasi merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh instansi untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,

mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN DIREKTORAT JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian kepegawaian Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian Kepegawaian Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan pihak pimpinan bagian kepegawaian Direktorat Jenderal Administrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

## **BAB II**

### **TINJAUWAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Richard L. Daft (2018 : 228) *Motivation the proces either internal or external to a person that arouse enthusiasm and persistence to purse a certain course of action.*

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun ataupun dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan, untuk mencapai sesuatu yang di inginkan.

Menurut Robbins (2012:222) Mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2012:141) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang.

##### **2.1.1. Teori Teori Motivasi**

###### **1. Teori Hierarki kebutuhan Maslow**

Maslow dalam Richard L Daft (2018:233) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

###### *a. Physiological Needs*

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin

memenuhi kebutuhan di atasnya. contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

*b. Safety Needs*

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dan perilaku berikutnya. kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk dalam kategori ini.

*c. Belongingness Needs*

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. ditempat kerja kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

*d. Esteem Needs*

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, kepentingan, dan penghargaan.

*e. Self actualization*

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

2. Teori Dua Faktor (Fredrick Herzberg)

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor pertama adalah kesehatan pribadi (*hygiene factors*), melibatkan kemunculan atau ketidak munculan faktor ketidak kepuasan, seperti kondisi kerja, upah, kebijakan perusahaan dan hubungan interpersonal.

Ketika kesehatan pribadi (*hygiene factors*) lemah , **maka bekerja menjadi tidak memuaskan**. Akan tetapi, jika hygiene factors baik hanya memindahkan ketidakpuasan itu; faktor ini sendiri tidak menyebabkan orang menjadi merasa sangat puas dan termotivasi dalam bekerja.

Faktor yang kedua adalah motivator (*motivators*) fokus pada kebutuhan tingkat tinggi dan mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk bertumbuh. Herzberg yakin jika tidak ada motivator dalam bekerja, para karyawan pada posisi netral dalam pekerjaan mereka, tetapi ketika motivator muncul karyawan sangat termotivasi dan terpuaskan.

Itulah mengapa, faktor kesehatan pribadi dan motivator menggambarkan dua faktor yang berbeda yang mempengaruhi motivasi. Faktor kesehatan pribadi hanya bekerja pada area ketidakpuasan. Kondisi kerja yang tidak aman atau lingkungan yang gaduh akan menyebabkan orang tidak puas, tetapi koreksi tidak akan menimbulkan motivasi dan kepuasan tingkat tinggi. Motivator seperti tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan merupakan motivator yang sangat kuat dan akan menaikkan tingkat kepuasan dan juga prestasi kerja.

### 2.1. 2. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) tujuan pemberian motivasi diantaranya, yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan dan kestabilan pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Meningkatkan kinerja, kedisiplinan dan meningkatkan tingkat absensi pegawai.
5. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kinerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Dengan demikian keberhasilan dalam memotivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan dampak baik terhadap instansi.

### **2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

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

#### 1. Faktor Intern

Faktor Intern, antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk mendapat pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

#### 2. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. .Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel

### **2.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi**

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2010:233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

#### 1. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system

kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- b. Ketepatan pembayaran gaji.
- c. Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Selalu ditinjau kembali.
- e. Mencapai sasaran yang diinginkan.
- f. Mengangkat harkat kemanusiaan.
- g. Berpijak pada peraturan yang berlaku.

## 2. Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back).

## 3. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

#### 4. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk performa tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

#### 5. Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

#### 6. Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau

dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja karyawannya.

#### 7. Keberhasilan (achievement).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

#### 8. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui

sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

## **2.2. Kinerja Pegawai**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2009:18), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009:95), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia Suparyadi (2018:301), Kinerja pegawai merupakan salah satu aktivitas dari seluruh rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia, sehingga aktivitas ini tidak dapat dipisahkan dan bahkan memiliki keterkaitan sinergistik dengan aktivitas-aktivitas lainnya dari manajemen sumber daya manusia.

Menurut Moeherianto (2012:69). arti kata berasal dari kata-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dengan pencatatan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan diri (Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di

atas rata-rata (110-120) dengan 9n pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014:153), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu ;

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentu kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi kedua faktor itu sangat menentukan tingkat hasil yang didapat menentukan suatu kinerja dari setiap pegawai.

### **2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja dan Manfaat Penilaian Kinerja**

#### **2.2.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:287), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan.

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa: secara teoritis tujuan penelitian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development, Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Dari definisi diatas dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

### **2.2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:288), menjelaskan manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil  
Penilaian yang akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

### **2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan.  
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per jam kerja

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*

b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

a. Datang tepat waktu

b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan

b. Menghargai rekan kerja satu sama lain

c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

### 2.2.5 Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti gambar di dalam tabel dibawah ini.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



### 2.2.6 Rumusan Hipotesa

Berdasarkan teori –teori diatas hipotesa yang akan dijukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam upaya memperoleh data yang berhubungan dengan objek penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jakarta yang berlokasi di Jl. H. R. Rasuna Said Kav. 6-7 Kuningan Jakarta Selatan 12940. Sedangkan waktu dan tempat penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data tersebut dimulai pada Oktober 2020 – September 2021.

#### **3.2. Variabel Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, variabel yang diteliti terdiri dari 2 bagian yaitu:

##### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

##### **2. Variabel Terikat**

Variabel terikat adalah variabel yang bersifat dipengaruhi atau sebagai variabel tujuan. Variabel terikat atau tidak bebas dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jakarta.

#### **3.3. Sampel Penelitian**

##### **3.3.1. Sampel**

Menurut Gulo (2010:78) Sampel juga sering disebut “contoh” yaitu himpunan/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 dimana pegawai di bagian kepegawaian termasuk (Kepala Bagian Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Penegakan Disiplin Dan Pemberhentian, Kepala Sub Bagian Mutasi Dan Administrasi

Jabatan, dan Staff) pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Jakarta.

### 3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner.. Pengukuran variabel dengan menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2011). “Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Lima opsi yang disediakan terdiri dari, sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang masing-masing diberi skor 5,4,3,2 dan 1 untuk pernyataan positif dan 1,2,3,4 dan 5 untuk pernyataan yang sangat negative. Untuk lebih jelasnya dapat lihat tabel berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Variasi Jawaban**

No.	Variabel Jawaban	Tingkat Penilaian Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011)

### 3.4. Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen (bebas) adalah kepemimpinan (X), sedangkan yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja (Y). Berikut penjabaran dari kedua variabel dapat dilihat pada gambar 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
vasi (X)	Gaji ( <i>salary</i> ).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.</li> <li>2. Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.</li> <li>3. Berpijak pada peraturan yang</li> </ol>	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		berlaku.	
	Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan</li> <li>Memantau proses pelaksanaan pekerjaan</li> <li>Menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (<i>feed back</i>).</li> </ol>	
	Kondisi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kondisi kerja yang nyaman</li> <li>Kondisi kerja yang aman</li> </ol>	
	Pekerjaan itu sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan atau tugas yang mendatangkan perasaan berarti .</li> <li>Tugas itu cukup menarik</li> <li>Tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan,</li> </ol>	
	Peluang untuk maju.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi</li> <li>Mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja</li> </ol>	
	Pengakuan atau penghargaan ( <i>recognition</i> ).	<ol style="list-style-type: none"> <li>Rasa dihargai.</li> <li>Ada pengakuan terhadap prestasi</li> </ol>	
	Keberhasilan ( <i>achievement</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas</li> <li>Keinginan berprestasi</li> </ol>	
	Tanggung jawab.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipercaya memegang tanggung jawab</li> <li>Kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi</li> </ol>	
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan pekerjaan sesuai dengan target <i>output</i></li> </ol>	Likert
	Kualitas pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan</li> </ol>	
	Ketepatan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> yang telah ditentukan</li> </ol>	
	Kehadiran.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Datang tepat waktu</li> <li>Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan</li> </ol>	
	Kemampuan kerja sama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menghargai rekan kerja satu sama lain</li> <li>Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik</li> </ol>	

### 3.5. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam penelitian ini digunakan 5 tingkat (*likert*) yang terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

#### 3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Validitas

Pengertian validitas menurut Arikunto (2009:86) adalah suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid bilamana tersebut dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat atau dengan kata lain ada kecocokan diantara apa yang diukur dengan tujuan pengukuran.

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas korelasi *product moment* yang dinyatakan sebagai berikut :

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

dimana :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$n$  = jumlah responden

$X$  = skor butir pada nomor butir ke- $i$

$Y$  = skor total responden

Kaidah pengambilan kesimpulan sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen itu mempunyai validitas yang tinggi;

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen itu untuk faktor tertentu tidak valid

##### 2. Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas adalah sebuah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Konsep reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency reliabilty*). Pengujian terhadap konsistensi keterkaitan

diantara butir-butir pertanyaan dalam instrumen, dalam penelitian ini instrumen yang dimaksudkan adalah kuisioner. Peneliti hanya memerlukan sekali pengujian dengan menggunakan teknik statistik tertentu terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan dari penggunaan instrumen yang bersangkutan. Rumus reliabilitas menggunakan formulasi Alpha Cronchbach sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

dimana :

- r = koefisien reliabilitas alpha
- k = jumlah item
- Sj = varians responden untuk item I
- Sx = jumlah varians skor total

Menurut Sugiyono (2012:183) untuk mengintepretasikan koefisien korelasi reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Antara 0,80 sampai dengan 1,000 = Sangat Kuat
- b. Antara 0,60 sampai dengan 0,799 = Kuat
- c. Antara 0,40 sampai dengan 0,599 = Sedang
- d. Antara 0,20 sampai dengan 0,399 = Rendah
- e. Antara 0,00 sampai dengan 0,199 = Sangat Rendah

### 3.5.2. Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Algifari (2009 : 51) koefisien korelasi merupakan ukuran kedua yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain. Koefisien korelasi (r) dapat digunakan untuk :

- a. Mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel
- b. Mengetahui arah hubungan antar dua variabel

Rumusan adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel

X = Motivasi  
Y = Kinerja

Secara umum nilai koefisien korelasi terletak antara -1 dan + 1 atau  $-1 < r < 1$ . Dengan kata lain koefisien korelasi, mempunyai nilai paling kecil -1 dan paling besar + 1 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $r = + 1$ , atau mendekati + 1, maka hubungan variabel X dan Y sangat kuat positif.
- Jika  $r = - 1$ , atau mendekati -1, maka hubungan variabel X dan Y sangat kuat dan negatif.
- Jika  $r = 0$ , atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah sekali dan tidak ada hubungan.

Menurut Sugiyono (2012:216), pedoman untuk melihat tingkat hubungan kedua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.3**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r X atas Y**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Pengaruh</b>
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber : statistik untuk penelitian (Sugiyono, 2012 : 216)

### 3.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Seperti halnya analisis regresi sederhana, koefisien determinasi mengukur proporsi dari variasi total variabel terikat yang dijelaskan oleh variasi variabel bebas atau variabel penjelas dalam regresi. Nilai  $R^2$  berada pada interval  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Jadi makin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai  $R$  ke nilai 1. Berikut adalah rumus dari  $R^2$ , yaitu :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

### 3.5.4. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dapat dianalisis dikarenakan didasari oleh hubungan sebab akibat (kausal) antara satu variabel bebas X (independent variable) dengan satu variabel terikat Y (dependent variable). Rumus dari persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- X : variabel bebas (*independent variable*) yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan
- Y : subyek variabel terikat (*dependent variable*) yang diproyeksikan
- a : nilai konstanta Y jika X = 0
- b : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y atau koefisien regresi.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai a (nilai konstanta) dan b (nilai koefisien regresi) adalah sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n}$$

Harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar dan sebaliknya bila koefisien korelasi rendah, maka harga b juga kecil. Selain itu bila koefisien korelasi negatif, maka harga b juga negatif dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif, maka harga b juga positif.

### 3.5.5. Hipotesis Statistik

Uji hipotesis dengan  $t_{hitung}$  digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat secara individual di setiap variable. Berikut rumus untuk mencari  $t_{hitung}$ , yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}}$$

Selanjutnya setelah nilai  $t_{hitung}$  didapatkan maka nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan acuan taraf signifikansi sebesar  $\alpha =$

0,05 dan derajat kebebasan (dk) =  $n-2$ , sehingga ketentuan yang berlaku adalah sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow H_0$  ditolak (ada pengaruh yang signifikan)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow H_0$  diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan)

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung
- Malayu S.P. Hasibuan 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Maslow dalam Wukir (2013)
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Daft LRichard. *Leadeship Experience*. Seventh Edition. Cengage Learning 2018
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Segoro, Waseso. *“Pengaruh Leverage, Profitabilitas, Likuiditas Dan Growth Terhadap Kebijakan Dividen Perusahaan Nonbank LQ-45.”* (2014)
- Sugiyono, 2010. *“Statistika untuk Penelitian”*. Bandung: CV. Alfabeta
- Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.





