



**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN SIKAP
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT SUNGGAL KABUPATEN
DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SRY HANDAYANI
NPM 1615310212

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 40 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 64,4%. Sedangkan sisanya 35,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically prove the effect of motivation, job satisfaction and work attitudes on employee performance in the office of the Head of Sunggal District, Deli Serdang Regency. This research was conducted at the Office of the Sub-District Head of Sunggal, Deli Serdang Regency. This research uses quantitative research. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression test, and the coefficient of determination (Adjusted R Square). The basis for sampling in this study using a saturated sample (census) with a sample size of 40 employees. The results of this study indicate that partially motivation, job satisfaction and work attitudes have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, motivation, job satisfaction and work attitudes have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen in the results of the coefficient of determination (Adjusted R Square), which means that the variability of the dependent variable which can be explained by the independent variable is 64.4%. While the remaining 35.6% is explained by other variables that are not included in the regression model.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Attitudes and Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja Pegawai	13
b. Prinsip Kinerja Pegawai	13
c. Faktor-faktor Kinerja Pegawai	15
d. Indikator Kinerja Pegawai	19
2. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi.....	21
b. Jenis Teori Motivasi.....	22
c. Faktor-faktor Motivasi	24
d. Indikator Motivasi.....	28
3. Kepuasan Kerja.....	30
a. Pengertian Kepuasan Kerja	30
b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	31
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	32
d. Indikator Kepuasan Kerja	38
4. Sikap Kerja	39
a. Pengertian Sikap Kerja.....	39
b. Komponen Sikap Kerja.....	40
c. Bentuk/Perubahan Sikap Kerja	41
d. Faktor-faktor Sikap Kerja	42
e. Indikator Sikap Kerja	44
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Konseptual.....	49

	D. Hipotesis	51
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	52
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
	C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	52
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	55
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	56
	F. Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	66
	1. Gambaran Umum Objek Penelitian	66
	2. Visi dan Misi Kantor Camat Sunggal	67
	3. Struktur Organisasi Camat Sunggal.....	67
	4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	76
	5. Uji Kualitas Data.....	86
	6. Uji Asumsi Klasik.....	89
	7. Uji Regresi Linear Berganda.....	92
	8. Uji Hipotesis	94
	9. Koefisien Determinasi R^2	96
	B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
	1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	98
	2. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai ..	99
	3. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai	100
	4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai	102
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	104
	B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Motivasi	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Sikap Kerja.....	5
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	45
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 3.2 Operasional Variabel	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 4.5 Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi	79
Tabel 4.6 Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.7 Jawaban Responden Untuk Variabel Sikap Kerja.....	82
Tabel 4.8 Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X_1 , X_2 , X_3 dan Y	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja	88
Tabel 4.11 <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	90
Tabel 4.12 Uji <i>Tolerance</i> dan VIF	97
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi	92
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda.....	93
Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji-t)	94
Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji-F)	96
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	68
Gambar 4.2 Grafik <i>Normality P-plot</i>	89
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatter-plot</i>	89
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatter-plot</i>	91

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang”**.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, SE., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Noni Ardian, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Alm Sudung Limbong dan Ibunda Elida Sagala yang telah memberikan dukungan moral maupun materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi.
8. Kepada Abang, Kakak dan Adik penulis terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada Ahmad Kurniawan, Lisa, Selfitri, Maya Harnida, Intan Oktavia dan Anggi Anisa terima kasih telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
10. Staf yang bekerja pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnaan penulisan ini. Semoga Allah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Medan, Desember 2020
Penulis

(SRY HANDAYANI)
1615310212

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi-kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Menurut Suparyadi (2015:417), “Motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan ada juga yang menginginkan imbalan”.

Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang merupakan sebuah instansi milik pemerintah yang bergerak di bidang dalam pengurusan surat-surat. Sebagai perangkat Kecamatan, Kantor Camat Sunggal tentunya harus melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Pemberian pelayanan yang baik

tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di Kantor Kecamatan.

Berikut adalah hasil pra kuesioner motivasi pada Kantor Camat Sunggal:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei terhadap Motivasi Kerja pada Kantor
Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai selalu mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	18	45	22	55	40	100%
2	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	16	40	24	60	40	100%
3	Pegawai diberi kesempatan mengikuti diklat pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	19	47,5	21	52,5	40	100%

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kondisi motivasi saat ini di Kantor Camat Sunggal masih belum mencapai standar yang diharapkan karena tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai berprestasi, kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan pegawai tidak diberi kesempatan mengikuti diklat karena itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang bahwa motivasi dari instansi sangat kurang terhadap pegawai, seperti tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak

termotivasi bekerja efektif dan tepat waktu yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal, kurang semangat dalam melakukan pekerjaan serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya sehingga pegawai frustrasi dan bosan dengan tugas-tugasnya. Suparyadi (2015:436), kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mana hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Berikut adalah hasil pra kuesioner kepuasan kerja pada Kantor Camat Sunggal:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor
Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	14	35	26	65	40	100%
2	Pegawai merasa nyaman banyaknya peluang mengembangkan karier pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	16	40	24	60	40	100%
3	Pegawai mendapat teguran bila melakukan	27	67,5	13	32,5	40	100%

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
	kemangkiran pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang						

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan kondisi kepuasan kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena ketidakpuasan terhadap interaksi sesama rekan kerja, tidak merasa nyaman banyaknya peluang yang diberikan dan pegawai mendapat teguran jika melakukan kemangkiran, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja, kurangnya fasilitas kantor dan kurang teraturnya kondisi tata ruang sehingga pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Keterlambatan ini terjadi karena adanya ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima oleh pegawai selama bekerja. Ketidakpuasan ini menyebabkan pegawai mencari penghasilan tambahan dari luar instansi tempat pegawai tersebut bekerja meskipun menyita waktu dari pekerjaan utama pegawai tersebut.

Menurut Kaswan (2017:172), “Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang orang, tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja menjadi salah satu faktor penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal”.

Apabila sikap kerja pegawai kurang baik atau tidak mampu mengendalikan perilaku serta emosional maka kinerja pegawai akan menurun. Sebaliknya, apabila seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang baik, mengerjakan dengan senang, penuh tanggung jawab

dan tanpa paksaan maka hasil pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan sesuai dengan keinginan dan apabila dikerjakan dengan terburu-buru dengan kondisi emosi yang tinggi maka pekerjaan akan hancur.

Sikap yang ada pada diri seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan. Dengan adanya sikap kerja pegawai yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Berikut adalah hasil perhitungan pra kuesioner sikap kerja pada Kantor Camat Sunggal:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei terhadap Sikap Kerja pada Kantor
Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai puas dengan pekerjaan yang diberikan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	15	37,5	25	62,5	40	100%
2	Pegawai terlibat secara personal dalam pekerjaan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	17	42,5	23	57,5	40	100%
3	Pegawai bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	18	45	22	55	40	100%

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan kondisi sikap kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan karena masih adanya ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tidak adanya keterlibatan sesama pegawai dalam bekerja mengakibatkan tidak tercapainya kinerja yang maksimal. Sikap kerja pegawai yang kurang baik mengakibatkan pegawai tidak bersedia melakukan pekerjaannya sesuai jam kerja yang sudah ditentukan mengakibatkan kurangnya kesadaran sikap kepemimpinan dan emosional di dalam diri pegawai.

Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang harus mencari cara untuk mendorong para pegawainya agar mempunyai kemauan dalam bekerja dengan cara memotivasi para pegawainya. Salah satunya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan tugas dan tanggung jawab serta kesempatan mengikuti diklat. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja dan sikap kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan kondisi buruk dalam mencapai tujuan pekerjaan. Sedangkan sikap kerja yang kurang baik menjadi salah satu faktor yang paling penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang menimbulkan rendahnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tidak tercapai.

Menurut Nur'aini (2017:12), "Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan/instansi dapat memberi dampak yang negatif pada suatu perusahaan/instansi".

Berdasarkan kenyataan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang terlihat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yakni masih banyak pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik karena adanya keterbatasan tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan lainnya adalah masih ditemukan pegawai yang kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sehingga banyak pekerjaan yang bertumpukan sehingga hal ini menyebabkan lambatnya tingkat penyelesaian pekerjaan oleh pegawai dan sebahagian pegawai kurang dapat memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan oleh pimpinan, sebahagian pegawai kurang mempunyai inisiatif dalam bekerja.

Berikut adalah hasil perhitungan pra kuesioner kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor
Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara menyeluruh dikarenakan alat atau sarana yang memadai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	6	15	34	85	40	100%

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
2	Pegawai akan berusaha dengan keras, gigih dan tekun dengan kompetensi yang ada pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	10	25	30	75	40	100%
3	Pegawai mendapatkan peluang kerja yang baik dari atasan ataupun sesama rekan kerja pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	12	30	28	70	40	100%

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan kondisi kinerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan, hal ini disebabkan karena kurangnya alat atau sarana pekerjaan yang diberikan secara menyeluruh, pegawai kurang yakin kompetensi yang diberikan kepada pegawai dan pegawai belum mendapatkan peluang kerja yang baik dari atasan ataupun sesama rekan kerja. Oleh karena itu, Kantor Camat Sunggal masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan Kantor Camat Sunggal.

Mengacu pada uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

- a. Pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dikarenakan tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang berprestasi pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- b. Pegawai merasa rendahnya kepuasan kerja dikarenakan interaksi sesama rekan kerja yang kurang baik, ketidaknyamanan dalam bekerja, kemangkiran dan fasilitas kantor yang kurang memadai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- c. Pegawai masih kurang kesadaran sikap emosional di dalam dirinya yang akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja sehingga akan berkurangnya ketersediaan peluang kerja pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- d. Pegawai masih kurang mampu meningkatkan kinerja dikarenakan kurangnya alat atau sarana pekerjaan yang diberikan dan belum mendapat peluang kerja yang baik dari atasan ataupun sesama rekan kerja pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Batasan Masalah

Agar dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini terfokus pada ruang lingkup penelitian, maka peneliti membatasi permasalahan pada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai dan dibatasi pada 40 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sunggal Kabupaten

Deli Serdang yang mencakup divisi pekerjaan Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Pemerintahan, Bagian Kebersihan, Bagian Ketentraman dan Ketertiban dan Bagian Pemberdayaan Masyarakat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- b. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

- c. Untuk mengetahui sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- d. Untuk mengetahui motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

a. Secara Teoritis

- 1) Memberikan gambaran tentang sejauh mana motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- 2) Untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Secara Praktis

- 1) Memberikan ide tentang motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja dapat dijadikan standart pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap pegawai.
- 2) Sebagai perbandingan untuk peneliti berikutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Aris Hidayat Kurniawan dan Sri Lestari Prasilowati (2019) yang berjudul, “Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak

Pratama Cileungsi”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang”. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** Dalam Penelitian terdahulu menggunakan alat analisis yaitu dengan regresi linier berganda, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model berpengaruh dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.
- 2. Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu beban, motivasi dan kepuasan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
- 3. Jumlah Observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan angket/kuesioner, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 teknik pengumpulan data.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2020.
- 5. Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Amir (2015:81), “Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap”. Menurut Yani (2012:117), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Hery (2019:32), “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Prinsip Kinerja Pegawai

Menurut Suparyadi (2015:302) mengemukakan bahwa, kinerja karyawan harus didasarkan pada beberapa prinsip dasar berikut ini:

1) Perencanaan

Kinerja karyawan sebagai sebuah proses memiliki aktivitas utama yaitu melakukan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan, melakukan proses umpan balik dan melakukan aktivitas tindak lanjut.

2) Memperbaiki kinerja

Kinerja harus mampu memperbaiki kinerja karyawan. Oleh karena itu, aktivitas evaluasi kinerja dan umpan balik harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan atau belum terpenuhinya standar kinerja karyawan serta mampu menemukan dan merumuskan rencana tindakan yang tepat guna memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.

3) Kejujuran

Kejujuran harus dijadikan dasar pada pelaksanaan aktivitas proses umpan balik, karena umpan balik dua arah yang didasarkan pada kejujuran akan dapat mengidentifikasi secara baik masalah yang ada dan faktor yang menjadi penyebab timbulnya masalah tersebut, sehingga akan dapat ditemukan dan dirumuskan rencana tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah yang ada.

4) Keberlanjutan

Kinerja karyawan harus dilakukan secara terus-menerus agar standar kinerja itu dapat terus terjaga dengan baik, setiap kali terjadi penurunan kinerja dapat segera diketahui, kemudian dievaluasi dan dilakukan tindakan yang diperlukan pada kesempatan pertama.

5) Pembudayaan

Kinerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik dan secara berkelanjutan dapat menjadi wahana pembudayaan atau internalisasi nilai-nilai kinerja. Pentingnya kualitas hasil pekerjaan, bekerja secara tepat waktu, pengembangan kreativitas dan lain-lain ke dalam diri setiap individu karyawan.

6) Sistematis

Pelaksanaan kinerja karyawan harus melibatkan sebuah sistematis, yang terdiri dari karyawan sebagai individu, para manajer, perangkat penilaian dan prosedur penilaian serta periode waktu penilaian kinerja yang terjadwal secara tetap maupun secara insidental.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:188), adapun faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula demikian pula sebaliknya.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan

memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar.

4) Sikap

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik demikian pula sebaliknya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik demikian pula sebaliknya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan. Kepatuhan karyawan untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang kinerja perusahaan.

8) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

9) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti milik sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk

melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut Hery (2019:38-39), ada beberapa diantara indikator kinerja tersebut dapat diperjelas sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi akan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar memiliki arti penting karena menginformasikan kapan suatu tujuan dapat dilaksanakan. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kuantitas maupun kualitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan dalam bekerja tidak dapat dicapai. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Komitmen

Komitmen adalah sifat hubungan seorang individu dengan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai organisasi yang bersangkutan, kesediaan utk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

7) Peluang

Karyawan mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang menyebabkan kurangnya kesempatan untuk berprestasi yaitu keterbatasan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas memerlukan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya, sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (Noor, 2013:230).

Sedangkan menurut Fahmi (2017:100), motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Menurut Siswanto (2018:119), “Sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan”.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian motivasi adalah suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga

sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

b. Jenis Teori Motivasi

Menurut Sunyoto (2017:193), ada beberapa jenis-jenis teori motivasi, yaitu:

1) Teori Kepuasan Kerja (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitas. Jadi mengacu diri seseorang. Teori ini mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu material maupun non material. Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah :

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup.

b) Kebutuhan fasa aman (*safety needs*)

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

c) Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam perusahaan akan berkaitan dengan

kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik dan rekreasi bersama.

d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)

Merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

2) Teori ERG (*Existence, Relatedness and Growth*) dari Alderfer

Teori ERG dari Clayton Alderfer menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Alderfer berpendapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya dengan terpenuhinya kebutuhan dibawahnya. Menurutnya ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth needs*)

Kinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

3) Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan bahwa ada dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut motivator dan faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik.

4) Teori Motivasi prestasi dari David Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. David Mc. Clelland memiliki jenis kebutuhan berupa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh factor eksternal, adapun factor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lebab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi para karyawan.

3) Supervisi yang baik

Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisi yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan

para karyawan akan menciptakan situasi kerja yang tidak menegakkan dan dapat menurunkan semangat kerja.

4) Adanya jaminan pekerjaan

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

5) Situasi dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja

dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi

Menurut Siswanto (2018:122), “Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang bersangkutan”.

Adapun elemen/indikator motivasi seorang yaitu:

1) Kinerja (*achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan atau suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi dan hadiah.

3) Tantangan (*challenge*)

Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4) Tanggungjawab (*responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5) Pengembangan (*development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6) Keterlibatan (*involvement*)

Rasa ikut terlibat (*involved*) dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

7) Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi berprestasi atau bekerja produktif.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar

kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Menurut Hamali (2016:203), “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:210), “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:76), kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2018:229), lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu

banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Oleh karena itu, individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dalam kerja. Kebanyakan karyawan kerja mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaliknya karyawan

mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Ganyang (2018:231), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1) Faktor individu karyawan

a) Kecerdasan dan kecakapan khusus

Setiap karyawan memiliki tingkat kecerdasan dan kecakapan yang berbeda-beda. Kecerdasan lebih tinggi dan kecakapan khusus yang dimiliki oleh karyawan lainnya akan menjadi nilai tambah untuk mendapat pekerjaan atau tugas yang lebih baik, sehingga kepuasan kerja kan lebih mudah dan lebih tinggi dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

b) Usia

Karyawan pada usia produktif cenderung menginginkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Jika suatu kepuasan kerja terpenuhi maka dia akan berupaya mencapai tingkat kepuasan lain

yang lebih tinggi. Karyawan dengan usia lanjut tidak terlalu ambisius dalam mencapai kepuasan kerja tinggi, mereka berharap dapat menikmati kepuasan kerja kerasnya pada usia muda.

c) Jenis kelamin

Sesuai dengan kodrat dan tanggung jawabnya seorang karyawan laki-laki cenderung lebih agresif dari pada karyawan perempuan. Karyawan laki-laki menghendaki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

d) Pendidikan

Jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggungjawab karyawan yang bersangkutan. Perhatian dari perusahaan juga kadang lebih tinggi terhadap karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tinggi. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang ingin dicapainya.

e) Pengalaman Kerja

Karyawan yang belum berpengalaman cenderung tidak terlalu ngotot mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Mereka cukup senang jika hasil kerjanya dapat bermanfaat bagi perusahaan. Semakin berpengalaman seorang karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang ingin dicapainya relatif lebih tinggi.

f) Pengendalian emosi

Karyawan memiliki tingkat pengendalian emosi yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai dipengaruhi

oleh kemampuan karyawan yang bersangkutan untuk mengendalikan emosinya.

g) Kesiapan menerima

Setiap karyawan memiliki perbedaan tingkat kesiapan menerima atas suatu kondisi tertentu. Bagi karyawan tertentu akan menentang secara tegas kondisi di perusahaan yang merugikan atau menekan posisi dan tanggungjawabnya, sementara itu bagi karyawan lainnya akan lebih mudah menerima dan memanfaatkan kondisi tidak nyaman tersebut.

h) Kepribadian dan kondisi fisik karyawan

Setiap karyawan memiliki kepribadian dan kondisi fisik yang berbeda-beda. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan yang ingin dicapainya di tempat kerja.

2) Faktor atasan

a) Pengawasan

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Jika atasan melakukan pengawasan yang terlalu ketat kepada karyawan, maka pada umumnya kepuasan kerja karyawan akan cenderung berkurang.

b) Pengarahan

Pengarahan dari atasan kepada karyawan akan berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Pada umumnya karyawan merasa senang jika mendapatkan bimbingan

dan pengarahan dari atasan, terutama saat melaksanakan tugas yang cukup berat.

c) Komunikasi

Jalinan komunikasi antara atasan dan karyawan turut memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung lebih baik juga.

d) Pengakuan

Karyawan akan merasa senang saat dirinya diakui oleh atasan sebagai bagian yang turut memberikan kontribusi dalam meringankan beban atasan, atau pengakuan terhadap karyawan dalam memberikan karya kepada perusahaan. Pengakuan seorang atasan terhadap karyawannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

3) Faktor rekan kerja

a) Kerja sama

Pada umumnya karyawan akan lebih senang jika dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Kesenangan akan lebih tinggi pada saat seorang karyawan menemukan kendala dalam pelaksanaan tugas di perusahaan, lalu mendapatkan bantuan dari teman rekan kerjanya.

b) Komunikasi

Tidak diragukan lagi bahwa komunikasi yang berjalan secara harmonis antar karyawan, akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang terlibat dalam komunikasi tersebut. Komunikasi

yang baik dengan sesama rekan kerja juga dapat menyelesaikan berbagai konflik yang ada di perusahaan tersebut. Dengan demikian komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

c) Persaingan

Persaingan yang berjalan secara tidak fair antar sesama karyawan akan menimbulkan kondisi yang tidak kondusif dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Sebaliknya tingkat persaingan yang normal dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja dengan baik.

4) Faktor pekerjaan

a) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan kondisi kerja yang kurang baik bagi karyawan, sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan karyawan menjadi malas karena tugas yang dihadapi tidak memiliki tantangan tertentu. Dengan demikian beban kerja yang tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan lebih diharapkan oleh karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b) Tempat kerja

Beberapa faktor yang menyangkut tempat kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas bekerja ditempat yang sejuk dari pada tempat panas.

c) Kejelasan standar kerja

Karyawan akan merasa senang melaksanakan tugas dengan standar operasi yang jelas. Dengan demikian setiap tugas ada petunjuk

yang dapat diikuti atau menjadi contoh. Semakin jelas standar operasi dari setiap tugas akan semakin memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

d) Waktu kerja

Stres kerja sering muncul saat karyawan berhadapan dengan waktu penyelesaian tugas dan waktu pelaporan yang terlalu sempit. Sampai batas tertentu stres kerja akan menimbulkan kinerja karyawan menjadi rendah.

e) Kesempatan promosi jabatan

Promosi jabatan sangat berhadapan oleh para karyawan. Jika perusahaan memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa lebih puas walaupun mereka belum tentu akan mendapatkan peluang promosi jabatan tersebut.

f) Jaminan finansial

Jaminan finansial ini bukan hanya jumlah uang yang harus diberikan kepada karyawan, tetapi jadwal yang tepat sesuai dengan yang disepakati dan diketahui oleh kedua belah pihak.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:92), Indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkiran. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan

kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau sekelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja.

5. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

4. Sikap Kerja

a. Pengertian Sikap Kerja

Seorang individu sangat erat hubungannya dengan sikapnya masing-masing sebagai ciri pribadinya. Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Pengertian sikap dijelaskan oleh Sarwono (2016:201), “Sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu”.

Menurut Fitriyah dan Jauhar (2016:244) “Sikap kerja adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu dalam menanggapi objek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya”. Menurut Wibowo (2016:50), “Sikap kerja merupakan kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya”.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian sikap kerja adalah sikap sebagai organisasi keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu.

b. Komponen Sikap Kerja

Menurut Badeni (2013:39), sikap kerja terdiri dari tiga komponen, yaitu:

1. *Cognitive component* (komponen kognitif)

Yaitu keyakinan, kepercayaan, pemahaman atau pengetahuan seseorang mengenai orang, objek atau peristiwa tertentu. Misalnya

orang yakin bahwa kerja keras adalah awal dari kemajuan atau suatu pekerjaan yang dilakukan adalah membuang-buang waktu atau keyakinan seseorang. Keyakinan atau pemahaman ini menjadi awal dari pembentukan perasaan terhadap sesuatu apakah terhadap manusia, benda atau peristiwa.

2. *Effective component* (komponen afektif)

Yaitu perasaan seseorang terhadap sesuatu sebagai akibat dari keyakinan atau pemahamannya. Misalnya seseorang yakin bahwa orang Indonesia rajin, pintar dan ramah sehingga dia akan merasakan atau berpandangan positif jika bertemu dengan seorang Indonesia. Bila berhubungan dengan pekerjaan, keyakinan seseorang misalnya pekerjaan yang sedang dilakukan tidak akan menghasilkan apa-apa bagi dirinya, keyakinan tersebut akan membentuk perasaan negatif terhadap pekerjaan tersebut.

3. *Behaviour* (perilaku)

Yaitu tindakan nyata yang ditampilkan seseorang akibat dari perasaannya terhadap objek, orang atau peristiwa. Misalnya ketidaksukaan terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan perilaku malas atau kurang produktif, tidak masuk kerja atau pindah kerja.

c. Bentuk atau Perubahan Sikap Kerja

Menurut Menurut Sarwono (2016:203), sikap dapat berbentuk atau berubah melalui empat macam cara:

1) Adopsi

Kejadian-kejadian dan peristiwa yang terjadi berulang-ulang dan terus-menerus, lama kelamaan secara bertahap diserap ke dalam diri individu dan mempengaruhi terbentuknya suatu sikap.

2) Diferensiasi

Dengan berkembangnya inteligensi, bertambahnya pengalaman, sejalan dengan bertambahnya usia, maka ada hal-hal yang tadinya dianggap sejenis, sekarang dipandang tersendiri lepas dari jenisnya. Terhadap objek tersebut dapat terbentuk sikap tersendiri pula.

3) Integrasi

Pembentukan sikap di sini terjadi secara bertahap, dimulai dengan berbagai pengalaman yang berhubungan dengan satu hal tertentu sehingga akhirnya terbentuknya sikap mengenai hal tersebut.

4) Trauma

Trauma adalah pengalaman yang tiba-tiba, mengejutkan yang meninggalkan kesan mendalam pada jiwa orang yang bersangkutan. Pengalaman-pengalaman yang traumatis dapat juga menyebabkan terbentuknya sikap.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Lailatul Fitriyah dan Mohammad Jauhar (2014:247), berbagai faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah:

1) Pengalaman pribadi

Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi harus meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih

mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut melibatkan faktor emosional.

2) Kebudayaan

Pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk kepribadian seseorang. Kepribadian tidak lain daripada pola perilaku yang konsisten yang menggambarkan sejarah *reinforcement* (penguatan) yang dimiliki.

3) Orang lain yang dianggap penting

Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

4) Komunikasi (media massa)

Sebagai sarana komunikasi, berbagai media massa seperti televisi, radio mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal dapat memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut.

5) Pendidikan dan agama

Sebagai suatu sistem institusi pendidikan dan agama mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan sikap karena keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu.

6) Emosi dalam diri

Tidak semua bentuk sikap ditentukan oleh situasi lingkungan dan pengalaman pribadi seseorang. Sikap demikian bersifat sementara dan

segera berlalu begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih persistem dan lebih tahan lama.

e. Indikator Sikap Kerja

Menurut Wibowo (2016:56), adapun dimensi/indikator sikap kerja yaitu:

1) Kepuasan kerja (*job setisfaction*)

Job satisfaction atau kepuasan kerja, yang menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan, sebagai hasil dari evaluasi dari karakteristiknya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan mereka. sedang orang dengan tingkat kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif.

2) Keterlibatan kerja (*job Involvement*)

Job Involvement atau keterlibatan kerja mengukur tingkatan dimana orang mengenal secara psikologis dengan pekerjaannya dan mempertimbangkan merasakan tingkat kinerja mereka penting bagi harga diri. Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja sangat mengenal dengan dan benar-benar perhatian terhadap macam pekerjaan yang mereka lakukan.

3) Komitmen organisasi (*organizational commitment*)

Dalam *organizational commitment*, pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan tetap menjadi anggota.

4) Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizaonal support*)

Merupakan tingkatan keadaan, dimana pekerja yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan perhatian tentang kesejahteraan mereka. misalnya mereka percaya organisasi akan mengakomodir mereka apabila mereka mempunyai masalah perhatian kepada anak atau akan memaafkan dengan jujur kesalahan dirinya.

5) Ketersediaan bekerja (*Employee engagement*)

Merupakan individual dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan. Ketersediaan sumber daya dan peluang mempelajari baru. Apabila mereka merasa pekerjaannya penting dan bermakna dan apabila interaksi mereka dengan rekan kerja dan supervisor dihargai. Merupakan pekerja yang sangat mempunyai kemauan besar dari pekerjaanya dan merasakan hubungan mendalam dengan organisasi.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Agung Gita Subakti (2013)	Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja Terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor	1. Motivasi 2. Kepuasan 3. Sikap kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan keeratan hubungan dalam kategori sedang. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
						kinerja karyawan. Di sini faktor kompensasi menjadi faktor utama terhadap ketidakpuasan dan terendah faktor promosi jabatan
2	Eli Retnowati (2014)	Pengaruh Perilaku organisasi, motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial	1. Perilaku organisasi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja guru tidak tetap.
3	Mohammed Inuwa (2015)	<i>The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance</i>	1. <i>Job Satisfaction</i> 2. <i>Job Attitude</i> 3. <i>Equity</i>	<i>Performance Of Employees</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The result showed that: The variables of compensation, leadership and work environment had a significant effect together on morale.</i>
4	M. Abdul Aziz (2016)	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal	1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Lingkungan kerja	Kinerja pegawai	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang
5	Ayman. A. S. Almusadd, Sara	<i>The influence of knowledge, satisfaction,</i>	1. <i>Knowledge</i> 2. <i>Satisfaction</i> 3. <i>motivation</i>	<i>Performance Of Employees</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results showed that : Findings confirmed that</i>

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
	Ravan Ramzan & Valliappan Raju (2018)	<i>and motivation on Employee performance through competence</i>				<i>competence, knowledge, motivation, and satisfaction were the key constructs for promoting performance among municipalities employee in Palestine. Furthermore, the importance-performance matrix analysis (IPMA) has shown that competence was the most important factor. Where, the autonomy was the most influential factor in the prediction of employee performance followed by motivation, satisfaction, and knowledge respectively. The municipalities must focus on how to provide competence and promote motivation at municipalities. Also, the study results stated that competence mediates the relationship between knowledge and performance; motivation and performance; and satisfaction and performance.</i>
6	Tamriati Hidayah, Diana Sulianti	<i>The Influence Of Job Satisfaction, Motivation,</i>	1. <i>Job Satisfaction</i> 2. <i>Motivation</i> 3. <i>Organizati</i>	<i>Performan ce Of Employees</i>	<i>Multiple Linear Regressi on</i>	<i>The results showed that : The results showed that job satisfaction,</i>

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
	K. (2018)	<i>And Organizational Commitment To Employee Performance</i>	<i>onl Commitment</i>			<i>motivation and organizational commitment simultaneous influence to employee performance, than partially job satisfaction no significant influence on employee performance, and the other variable motivation and organizational commitment has significant</i>
7	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	1. Motivasi kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Budaya kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	Aris Hidayat Kurniawan dan Sri Lestari Prasilowati (2019)	Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi	1. Beban 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi.
9	Aryanta et. Al (2019)	<i>Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and</i>	1. <i>Job Stress</i> 2. <i>Motivation</i>	1. <i>Job Performance</i> 2. <i>Job Satisfaction</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The results showed that: Study indicate that work stress has a negative and not significant effect on employee performance, work stress has a negative and not</i>

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
		<i>Resort Denpasar</i>				<i>significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on proven job satisfaction, work motivation has a positive and not significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance.</i>
10	Andika Palar (2016)	<i>The Effect Of Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance at Bank Sulutgo Tomohon</i>	<i>1. Work Motivation 2. Satisfaction On Employee</i>	Permanence of employee	Multiple Regresion	<i>The result showed that: This study found that job satisfaction and motivation have a significant effect on the performance of employee at PT Bank Sulutgo Tbk, Tomohon</i>

Sumber : Data diolah penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:97) menjelaskan bahwa, “Kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teosri berhubungan dengan berbagai faktor/hubungan yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:190), “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan”. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Kaswan (2017:207), kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan positif, artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan tersebut akan kuat apabila, tidak dipengaruhi oleh faktor lain seperti mesin.

3. Hubungan Sikap dengan Kinerja Pegawai

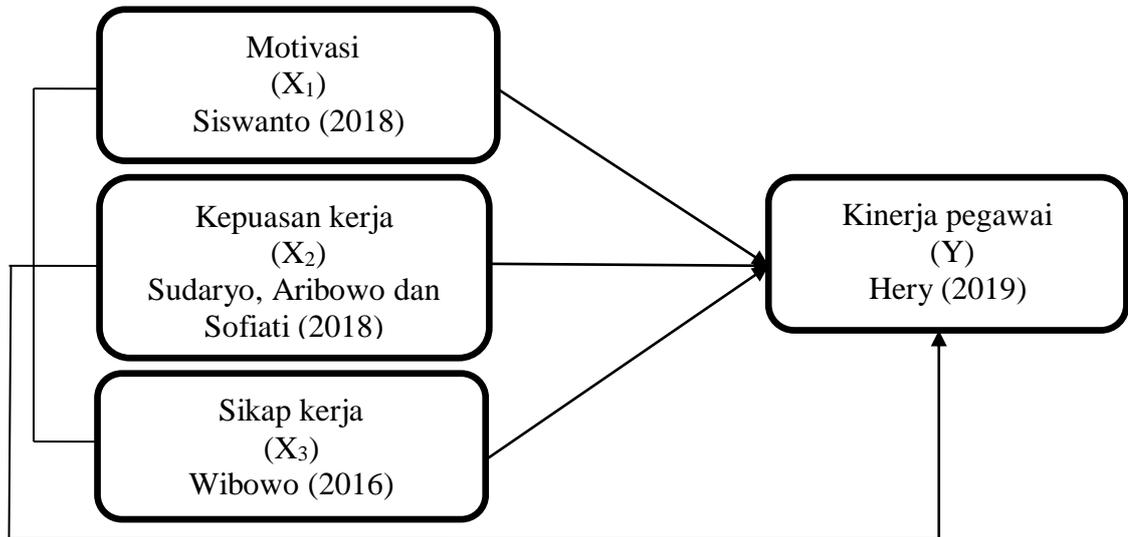
Menurut Badeni (2013:36-43), “Sikap merupakan kecenderungan merespon secara positif atau negatif kepada seseorang atau sesuatu di dalam lingkungan kerjanya”. Setiap orang akan menyikapi sesuatu misalnya orang, peristiwa atau pekerjaan dengan cara tertentu dan dapat berbeda dengan orang lain. Perbedaan dalam menyikapi sesuatu itu terjadi karena sikap seseorang bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri. Hal tersebut dipengaruhi oleh variabel kerjanya. Seorang pegawai yang merasakan pekerjaannya sangat menyenangkan akan menunjukkan perilaku rajin dalam melakukan pekerjaan tersebut begitu pula sebaliknya..

4. Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Triatna (2015:40-92-115), “Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain”. Namun, keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Dengan mengganjarkan kinerja, meningkatkan gaji, promosi dan pengakuan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Sikap kerja sangat berkaitan dengan kinerja seseorang. Sikap yang terbuka ini sangat baik dalam praktik kerjanya, karena dapat dijadikan suatu pedoman atau nilai-nilai

yang mendukung pekerjaannya. Hal ini penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, sikap kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah penulis (2020)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- H2 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- H3 = Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- H4 = Motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif/asosiatif. Penelitian kuantitatif/asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Rusiadi *et. al* 2014:12). Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah motivasi, kepuasan kerja, sikap kerja dan kinerja pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian : Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
2. Waktu penelitian bulan April sampai dengan Desember 2020.

Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Tahun								
		Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
		2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020	2020
1	Pengajuan Judul	■								
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■					
3	Seminar Proposal					■				
4	Perbaikan/Acc Proposal					■				
5	Pengolahan Data					■				
6	Penyusunan Skripsi					■				
7	Bimbingan Skripsi						■	■	■	
8	Meja Hijau									■

Sumber: Data diolah penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:61), “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Sugiyono (2017:61) mengatakan, “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), sikap kerja (X_3).

b. Variabel Terikat

Sugiyono (2017:61) mengatakan, “Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (variabel Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penegasan dari variabel yang digunakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Definisi operasional berfungsi untuk mengetahui bagaimana variabel akan diukur. Definisi operasional variabel penelitian ini adalah:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi X_1	Sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan Sumber: Siswanto (2018:119)	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggungjawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan Sumber : Siswanto (2018:122)	1. Pencapaian suatu sasaran 2. Berbentuk materi/hadiah 3. Menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya 4. Rasa solidaritas bersama 5. Bekerja lebih giat/lebih bergairah 6. Karyawan merasa	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Pengukuran
				diikutsertakan 7. Kemajuan/ perbaikan dalam bekerja Sumber: Siswanto (2018:122)	
2.	Kepuasan kerja X ₂	Perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi Sumber: Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:76)	1. Kemangkiran 2. Keinginan pindah 3. Kinerja karyawan 4. Rekan kerja 5. Kenyamanan kerja karyawan Sumber: Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:92)	1. Ketidakhadiran tempat kerja 2. Ketidakpuasan kerja 3. Hasil kerja 4. Kerjasama sesama rekan 5. Kondisi lingkungan kerja Sumber: Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:92)	Likert
3.	Sikap kerja X ₃	Kecenderungan pernyataan seseorang, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya Sumber: Wibowo (2016:50)	1. Kepuasan kerja 2. Keterlibatan kerja 3. Komitmen organisasi 4. Dukungan organisasi yang dirasakan 5. Ketersediaan bekerja Sumber: Wibowo (2016:56)	1. Perasaan positif tentang pekerjaan 2. Perhatian dalam macam pekerjaan 3. Keyakinan dan mencapai tujuan 4. Kesejahteraan pegawai 5. Antusiasme untuk pekerjaan Sumber: Wibowo (2016:56)	Likert
4.	Kinerja pegawai Y	Suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja Sumber: Hery (2019:32)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Komitmen 7. Peluang Sumber: Hery (2019:38-39)	1. Keadaan yang lebih baik yang akan datang 2. Menginformasikan 3. Masukan demi kemajuan kinerja 4. Penunjang untuk mencapai tujuan 5. Kemampuan 6. Alasan pendorong 7. Mendapatkan kesempatan Sumber: Hery (2019:38-39)	Likert

Sumber: Data diolah penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Arifin (2017:7), “Populasi merupakan keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda atau suatu yang dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang, yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Menurut Arifin (2017:7), “Sampel digunakan jika populasi yang diteliti besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari seluruh populasi dan mengingat jumlah populasi hanya 40 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang mencakup divisi pekerjaan Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Pemerintahan, Bagian Kebersihan, Bagian Ketentraman dan Ketertiban dan Bagian Pemberdayaan Masyarakat maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

3. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang diolah dan di analisis untuk diambil kesimpulannya. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

4. Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, data memegang peranan penting, yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harus mengetahui jenis data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan serta mengelola data. Sumber data dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data opini dan kuesioner yang disebarakan. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja, sikap kerja dan kinerja pegawai.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh dan diolah dari Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang maupun internet dan sebagainya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada orang-orang yang berhubungan atau mengetahui objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan komunikasi wawancara secara langsung dengan pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan, yaitu dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

3. Studi lapangan

Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, sikap kerja dan kinerja pegawai.

Responden diminta menanggapi pernyataan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan tentang seberapa besar penilaian mereka atas motivasi, kepuasan kerja, sikap kerja dan kinerja pegawai. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pernyataan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan skala likert yang berisi lima tingkatan pilihan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pernyataan yang dikemukakan.

Dalam pengukuran indikator motivasi, kepuasan kerja, sikap kerja dan kinerja pegawai digunakan skala tingkat (likert) sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (S)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:335), “Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Rusiadi *et. al* 2014). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono dalam dalam (Rusiadi *et. al* 2014).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 Sugiyono dalam (Rusiadi *et. al* 2014). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada Umar, 2008 dalam (Rusiadi *et. al* 2014). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali, 2016:47).

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam sautu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang tidak di masukkan ke dalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang di dalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dna uji statistik”.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103), “Uji multikolinieritas adalah menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ ”.

Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas”.

Untuk melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu *Y* adalah *Y* yang telah diprediksi, dan sumbu *X* adalah residual *Y* prediksi – *Y* sesungguhnya yang telah di-*studentized*. Dasar analisis adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu *Y*, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2015:107), Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan pengganggu pada periode *t-1* (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi

antar variabel adalah Uji Durbin-Watson (*DW test*) yang dimana hipotesis yang akan di uji adalah:

- 1) H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)
- 2) H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Berikut adalah tabel pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4-d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No Decision	$4-d_u \leq d \leq 4-d_l$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4-d_u$

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan sikap kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Perhitungan dapat dirumuskan dengan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta persamaan regresi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

X_1 = Motivasi

- X_2 = Kepuasan kerja
 X_3 = Sikap kerja
 e = Variabel Residual

Besarnya konstanta tercermin dalam “a” dan besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen ditunjukkan dengan b_1 , b_2 dan b_3 . Pada model persamaan di atas dapat diketahui tanda positif atau negatif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS Versi 17.00).

a. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Rumus menghitung Uji t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$. Artinya tidak ada pengaruh signifikan motivasi, kepuasan kerja dan sikap secara parsial terhadap kinerja pegawai
- 2) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi, kepuasan kerja dan sikap secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak apabila: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- 2) H_a diterima apabila: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96), “Uji F adalah pengujian statistik persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersamaan terhadap variabel tidak bebas (Y)”. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-r^2)/(N-K-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Dalam penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- 2) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), “Koefisien determinasi merupakan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka koefisien determinasi pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik tidak seperti

R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila saat variabel independen ditambahkan kedalam model.

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Secara geografis Kecamatan Sunggal berada di Kabupaten Deli Serdang letak dan batas administratif wilayah Kecamatan Sunggal berbatasan dengan beberapa kecamatan yang ada di Kota Medan dan berbatasan juga dengan Kota Binjai. Kecamatan Sunggal merupakan salah satu daerah penyangga terhadap kebutuhan ekonomi Kota Medan dan Kota Binjai dan juga merupakan wilayah hinterland yang berbatasan langsung dengan Kota Medan dan Kota Binjai. Adapun mengenai batas administrasi Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Hampan Perak dan Kecamatan Labuhan Deli.
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pancur Batu dan Kecamatan Kutalimbaru.
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Medan Sunggal dan Medan Helvetia.
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kota Binjai dan Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

Luas wilayah Kecamatan Sunggal adalah 92,52 Km² yang terdiri dari 17 desa dan 162 dusun dengan ibukota kecamatan adalah Desa Sei Semayang. Desa yang memiliki luas wilayah administratif terbesar adalah Desa Mulioarjo memiliki luas 12,40 Km² atau 13,41% terhadap luas Kecamatan Sunggal,

sedangkan kecamatan dengan luas terkecil adalah Desa Lalang yang memiliki luas 1,54 Km² atau 1,67% dari luas Kecamatan Sunggal.

2. Visi dan Misi Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

a. Visi

Visi Kecamatan Sunggal adalah “Mewujudkan Kecamatan Sunggal sebagai wilayah yang mampu meningkatkan gerak/langkah pembangunan di segala sektor guna mensejajarkan diri dengan wilayah yang berbatasan langsung dengan Kecamatan Sunggal (Kota Medan dan Kota Binjai)”.

b. Misi Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah.
- 2) Meningkatkan sifat kegotongroyongan masyarakat guna membangun wilayah/lingkungan tempat tinggalnya.
- 3) Membangun, meningkatkan dan memelihara sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan Pemerintahan.
- 4) Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat terutama dalam bidang Administrasi Pemerintahan.

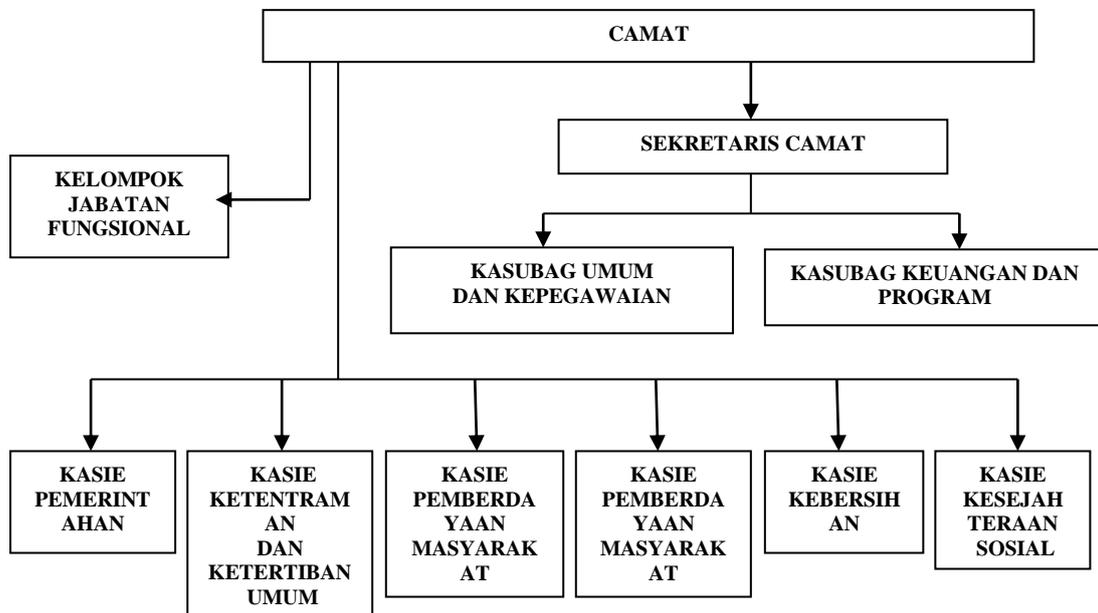
3. Struktur Organisasi Kantor Camat Kabupaten Deli Serdang

Struktur organisasi perusahaan sudah tentu menghadapi berbagai bentuk persoalan yang timbul di dalam proses usaha sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, maka setiap orang yang tersangkut di dalam pengelolaan perusahaan harus mengerti dan mengetahui posisinya, tugas dan tanggung jawab yang harus dijalaninya setiap hari.

Untuk mengetahui apakah kegiatan usaha perusahaan dapat berjalan dengan baik atau tidak, salah satu caranya dapat dilihat dari struktur organisasi. Untuk

lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Sunggal



Berdasarkan struktur organisasi Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang maka dapat dijelaskan tugas pokok dan fungsi dari setiap masing-masing divisi jabatan sebagai berikut:

a. Tugas Pokok

1. Camat

Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemeringan.

2. Sekretaris Kecamatan

Membantu Camat dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, informasi

kehumasan dan ketatausahaan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

3. Sub Bagian Keuangan Program

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan.

4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian dilingkungan Kecamatan.

5. Kasie Pemerintahan

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, huku dan perundang-undangan, perimbangan keuangan daerah dan pasilitasi penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan serta melaksanakan tugas tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

6. Kasie Ketentraman dan Ketertiban Umum

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum.

7. Kasie Pemberdayaan Masyarakat

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan kebijakan dan palaksanaan tugas Camat dalam bidang pemberdayaan masyarakat.

8. Kasie Kebersihan

Membantu Camat dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan keadaan sekitar Kantor camat agar selalu terlihat bersih dan nyaman serta tidak mengganggu kenyamanan keryawan yang berkerja.

9. Kasie Kesejahteraan Sosial

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan kesejahtraan sosial dan kebudayaan.

b. Fungsi

1. Camat

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- e. Membina penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan.
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan.

- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Desa/Kelurahan.

2. Sekretari Kecamatan

- a. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan ketata usahaan.
- b. Penyelenggaraan persiapan penyusunan anggaran Kecamatan.
- c. Penetapan penyusunan kegiatan dan pengendalian Kecamatan.
- d. Penetapan pelaksanaan pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Kecamatan.
- e. Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana di lingkungan Kecamatan.
- f. Penyelenggaraan informasi dan kehumasan.
- g. Pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hukum di lingkungan Kecamatan.
- h. Pengkoordinasian administrasi pelayanan publik dibidang penyelenggaraan pemerintahan daerah di wilayah Kecamatan.
- i. Fasilitasi penetapan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat daerah lainnya di wilayah Kecamatan.
- j. Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah, DPRD, Pemerintah, Pemerintah Propinsi dan instansi terkait dibidang pengelolaan kesekretariatan Kecamatan.

3. Sub Bagian Keuangan dan Program

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan daerah di wilayah kecamatan.
- b. Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja kecamatan.
- c. Pengkoordinasian rencana dan program kegiatan Prerangkat Daerah lainnya di wilayah Kecamatan.
- d. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan.
- e. Pelaksanaan penyusunan rencana strategis kecamatan.
- f. Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas.
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas.
- h. Fasilitasi pembinaan dan pengendalian kegiatan dan program yang dilaksanakan perangkat daerah di Kecamatan.
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
- j. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.

4. Sub Bagian Ketentraman dan Ketertiban Umum

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program penyelenggaraan pemerintahan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum,

fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati di wilayah Kecamatan.

- b. Pembinaan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta bantuan pelaksanaan operasional Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati.
 - c. Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan linmas.
 - d. Pelaksanaan fasilitasi dan koodinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan peraturan daerah dengan instansi terkait.
 - e. Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan PEMILU dengan instansi terkait.
 - f. Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian dan ketentraman dan ketrtiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
 - g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
 - h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas nya.
 - i. Pelaksanaan koordinasi ketentraman dan ketertiban umum dengan instansi terkait lainnya.
5. Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan pemberdayaan masyarakat.

- b. Pelaksanaan pemberian perijinan penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian pengkoordinasian bidang pertanian, kehutanan, perkebunan, peternakan dan perikanan.
 - c. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian, pengkoordinasian bidang pertambangan dan energi.
 - d. Pelaksanaan fasilitasi, pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera.
 - e. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian pemberian perijinan bidang perdagangan, perkoperasian dan perekonomian masyarakat.
 - f. Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan serta pengkoordinasian pemberian perijinan bidang kesehatan.
 - g. Pelaksanaan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD dan UPT dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan.
 - h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dengan ketentuan yang berlaku.
 - i. Pelaksanaan koordinasi pengembangan pemberdayaan masyarakat dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.
6. Sub Bagian Kebersihan
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pengelolaan dan pemeliharaan prasarana umum.

- b. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan, rekomendasi, pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang penataan ruang dan permukiman.
 - c. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang jalan, jembatan dan pengairan.
 - d. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, pemberian rekomendasi, pengawasan/pengendalian pengumpulan data di bidang perhubungan serta pos dan telekomunikasi.
 - e. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan, penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, pemberian rekomendasi, pengawasan/pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang lingkungan hidup.
 - f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.
 - g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
 - h. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana umum dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.
7. Sub Bagian Kesejahteraan Sosial
- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial dan kebudayaan.
 - b. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang ketenaga kerjaan dan ketrasmigrasian.

- c. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang pendidikan, budaya dan pariwisata.
- d. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang kesejahteraan sosial.
- e. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang pemuda dan olahraga.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.
- h. Pelaksanaan koordinasi sosial dan budaya dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Dari kuesioner yang disebarkan maka diperoleh hasil karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	19	40 %
2.	Perempuan	21	60 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak bekerja di Kantor Camat Sunggal

adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 responden (60%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (40%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMA	22	70 %
2	D3	7	13,4 %
3	D4	2	3,3 %
4	S1	6	10 %
5	S2	3	3,3 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yang berjumlah 22 responden (70%), pendidikan D3 berjumlah 7 responden (13,4%), pendidikan D4 berjumlah 2 responden (3,3%), pendidikan S1 berjumlah 6 responden (10%), dan pendidikan S2 berjumlah 3 responden (3,3%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	18 s.d 25 Tahun	5	3,3 %
2	26 s.d 30 Tahun	15	23,3 %
3	31 s.d 40 Tahun	12	40,0 %
4	> 40 Tahun	8	33,4 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia pegawai terbanyak pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang adalah yang berusia 31-40 tahun. Usia 31-40 tahun merupakan usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	1-10 Tahun	22	50 %
2	11-20 Tahun	16	47,7 %
3	>20 Tahun	2	3,3 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa, 22 responden atau sebanyak 50% mempunyai masa kerja 1-10 tahun, dimana mayoritas dari para pegawai berada pada masa kerja yang produktif di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Setrdang.

Berikut adalah data hasil penyebaran kuisisioner pada 40 pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang:

Tabel 4.5 Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi (X₁)

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN NOMOR																					Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Responden1	2	3	2	3	2	4	0	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	59
Responden2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	67
Responden3	2	3	2	3	2	4	0	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	59
Responden4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	68
Responden5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	65
Responden6	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	59
Responden7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	67
Responden8	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	61
Responden9	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	56
Responden10	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	73
Responden11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	61
Responden12	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	58
Responden12	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	1	2	64
Responden13	0	3	0	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	0	3	3	3	3	53
Responden14	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	70
Responden15	2	4	4	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	2	2	2	3	4	3	0	2	55
Responden16	1	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	2	60
Responden17	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	58
Responden18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	63
Responden19	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	67

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN NOMOR																					Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Responden20	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
Responden21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	61
Responden22	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	66
Responden23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	59
Responden24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	3	3	3	3	2	1	55
Responden25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	61
Responden26	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	59
Responden27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	53
Responden28	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	64
Responden29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	61
Responden30	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	57
Responden31	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	50
Responden32	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	58
Responden33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61
Responden34	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	65
Responden35	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	58
Responden36	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	59
Responden37	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	55
Responden38	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	54
Responden39	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	63
Responden40	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4.6 Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN NOMOR															Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Responden1	2	3	3	3	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	40
Responden2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden3	2	3	3	3	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	40
Responden4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	43
Responden5	3	0	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	39
Responden6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden8	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	45
Responden9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
Responden10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
Responden11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	45
Responden12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
Responden12	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	45
Responden13	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43
Responden14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
Responden15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	38
Responden16	2	3	3	3	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	40
Responden17	2	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	4	4	3	43
Responden18	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	39
Responden19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
Responden20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	41
Responden22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	47
Responden23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	43
Responden24	0	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	39
Responden25	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
Responden26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	43
Responden27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
Responden28	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	47
Responden29	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	41
Responden30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
Responden32	3	2	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	41
Responden33	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	32
Responden34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	47

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN NOMOR															Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Responden35	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
Responden36	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	45
Responden37	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden38	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	40
Responden39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden40	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	47

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4.7 Jawaban Responden Untuk Variabel Sikap Kerja (X_3)

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN NOMOR															Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Responden1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	45
Responden2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
Responden3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	44
Responden4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	50
Responden5	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	41
Responden6	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	2	45
Responden7	3	3	4	4	4	3	3	2	3	0	3	3	3	3	3	44
Responden8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
Responden9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	49
Responden10	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	44
Responden11	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	40
Responden12	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	40
Responden12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Responden13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	46
Responden14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	43
Responden16	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39
Responden17	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	47
Responden18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	43
Responden19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	41
Responden20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	41
Responden21	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	45
Responden22	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	53
Responden23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	48
Responden25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN NOMOR															Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Responden26	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	45
Responden27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	45
Responden28	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	39
Responden29	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	44
Responden30	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	42
Responden31	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
Responden32	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	3	3	4	46
Responden33	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	50
Responden34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
Responden35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Responden36	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	45
Responden37	3	3	3	3	3	4	3	0	4	3	3	3	4	4	3	46
Responden38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
Responden39	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
Responden40	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	43

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4.8 Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN NOMOR																					Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Responden1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	52
Responden2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
Responden3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	52
Responden4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	68
Responden5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
Responden6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
Responden7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
Responden8	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	52
Responden9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
Responden10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	74
Responden11	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
Responden12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
Responden12	4	3	1	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	67
Responden13	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	55
Responden14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	59
Responden15	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	51
Responden16	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	53
Responden17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	48
Responden18	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	56
Responden19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	54

RESPONDEN	BUTIR PERNYATAAN NOMOR																					Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Responden20	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53
Responden21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	56
Responden22	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	55
Responden23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	49
Responden24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	3	3	3	3	2	1	49
Responden25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	55
Responden26	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	55
Responden27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	55
Responden28	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	53
Responden29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	57
Responden30	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	56
Responden31	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	51
Responden32	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	50
Responden33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59
Responden34	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	55
Responden35	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	57
Responden36	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	52
Responden37	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	48
Responden38	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	57
Responden39	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
Responden40	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	57

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada seluruh pegawai yang berada di Kantor Camat Sunggal, sebelum kuisisioner disebarkan kepada 40 responden, penulis terlebih dahulu melakukan *try out* kepada 20 orang responden dengan memberikan 72 butir pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel yaitu motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja dan kinerja pegawai untuk menguji valid dan reliabelnya seluruh pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X₁, X₂, X₃ dan Y

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Mtv1	0.611	0.312	Valid
Mtv2	0.415	0.312	Valid
Mtv3	0.630	0.312	Valid
Mtv4	0.547	0.312	Valid
Mtv5	0.646	0.312	Valid
Mtv6	0.657	0.312	Valid
Mtv7	0.471	0.312	Valid
Mtv8	0.779	0.312	Valid
Mtv9	0.670	0.312	Valid
Mtv10	0.685	0.312	Valid
Mtv11	0.727	0.312	Valid
Mtv12	0.903	0.312	Valid
Mtv13	0.664	0.312	Valid
Mtv14	0.629	0.312	Valid
Mtv15	0.701	0.312	Valid
Mtv16	0.752	0.312	Valid
Mtv17	0.715	0.312	Valid
Mtv18	0.795	0.312	Valid
Mtv19	0.698	0.312	Valid
Mtv20	0.720	0.312	Valid
Mtv21	0.731	0.312	Valid
Kps1	0.597	0.312	Valid
Kps2	0.573	0.312	Valid
Kps3	0.429	0.312	Valid
Kps5	0.692	0.312	Valid
Kps6	0.474	0.312	Valid

No Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kps7	0.740	0.312	Valid
Kps8	0.549	0.312	Valid
Kps9	0.729	0.312	Valid
Kps10	0.620	0.312	Valid
Kps11	0.518	0.312	Valid
Kps12	0.436	0.312	Valid
Kps13	0.462	0.312	Valid
Kps14	0.677	0.312	Valid
Kps15	0.573	0.312	Valid
Skp1	0.531	0.312	Valid
Skp2	0.668	0.312	Valid
Skp3	0.710	0.312	Valid
Skp5	0.629	0.312	Valid
Skp6	0.650	0.312	Valid
Skp7	0.514	0.312	Valid
Skp8	0.650	0.312	Valid
Skp9	0.637	0.312	Valid
Skp10	0.648	0.312	Valid
Skp11	0.678	0.312	Valid
Skp12	0.626	0.312	Valid
Skp13	0.701	0.312	Valid
Skp14	0.627	0.312	Valid
Skp15	0.730	0.312	Valid
Knj1	0.675	0.312	Valid
Knj2	0.623	0.312	Valid
Knj3	0.664	0.312	Valid
Knj4	0.661	0.312	Valid
Knj5	0.809	0.312	Valid
Knj6	0.514	0.312	Valid
Knj7	0.584	0.312	Valid
Knj8	0.486	0.312	Valid
Knj9	0.660	0.312	Valid
Knj10	0.842	0.312	Valid
Knj11	0.623	0.312	Valid
Knj12	0.496	0.312	Valid
Knj13	0.433	0.312	Valid
Knj14	0.678	0.312	Valid
Knj15	0.591	0.312	Valid
Knj16	0.623	0.312	Valid
Knj17	0.431	0.312	Valid
Knj18	0.478	0.312	Valid
Knj19	0.709	0.312	Valid
Knj20	0.456	0.312	Valid
Knj21	0.531	0.312	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) (Ghozali, 2015:165).

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> ($\bar{\alpha}$)	N Of Item
Motivasi	0.915	21
Kepuasan Kerja	0.852	15
Sikap Kerja	0.852	15
Kinerja Pegawai	0.915	21

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

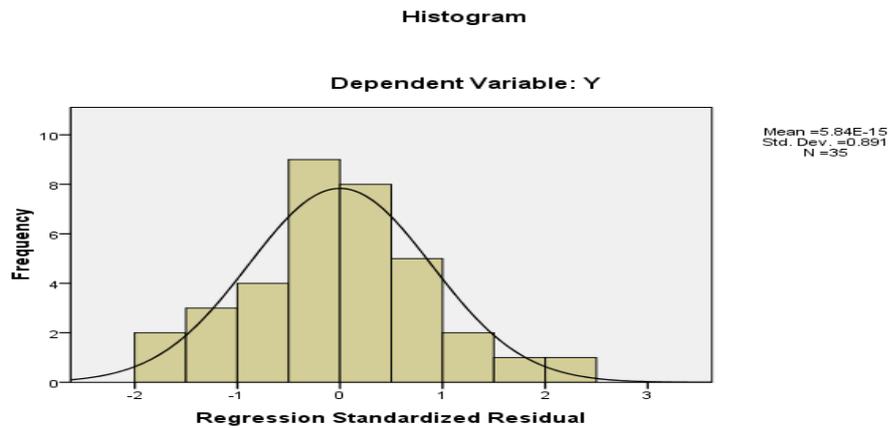
Berdasarkan hasil Tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel motivasi, kepuasan kerja, sikap kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) yang lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel variabel motivasi, kepuasan kerja, sikap kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah reliable.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015:132).

Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa, grafik terlihat membentuk lonceng, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi secara normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Grafik Normality P-plot



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa data berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,94686415
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,440
Asymp. Sig. (2-tailed)		,990

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2015:135), “Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang di hasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas”. Outputnya tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji *Tolerance* dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.886	1.129
Kepuasan_Kerja	.891	1.122
Sikap_Kerja	.803	1.246

a. Dependent Variable: Y

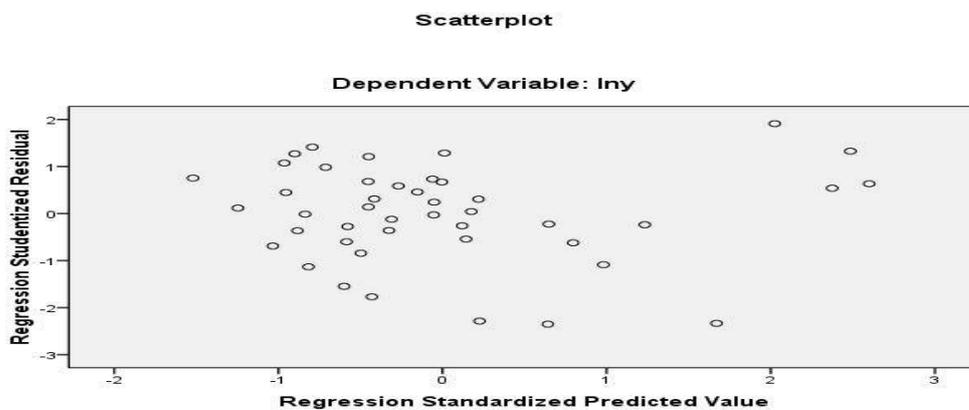
Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar 4.4 Grafik *Scatterplot*



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Pada Gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak terlihat pola tertentu. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda dalam model ini tidak ada gejala atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan lainnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *durbin-watson* dibandingkan dengan tabel *durbin-watson* (d_l dan d_u). Kriteria jika $d_u < d_{hitung} < 4-d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.13 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.693	.644	.14803	2.482

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan, Sikap

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan pengujian tersebut, maka diperoleh nilai *Durbin Watson* untuk persamaan regresi yang diajukan sebesar 2,482. Nilai *Durbin-Watson* menurut tabel dengan n (jumlah data penelitian) = 40 dan k (jumlah variabel independen) = 4 didapat angka $d_l = 1,285$ dan $d_u = 1,721$. Hal ini sesuai

ketentuan $du < d < (4-du)$, yaitu $1,721 < 2,482 < 3,006$ yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2015:134), analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk meramalkan bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.899	7.582	
	Motivasi	.345	.157	.237
	Kepuasan	.366	.077	.592
	Sikap Kerja	.377	.178	.276

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Dari Tabel 4.14 di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

$$Y = -0,899 + 0,345 X_1 + 0,366 X_2 + 0,377 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai tanda-tanda koefisien regresi mencerminkan hubungan antar variabel independen (motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Tanda (+) berarti terdapat hubungan yang positif atau searah antar variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan tanda (-)

berarti tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2015:155), “Uji t-statistik diperlukan untuk melihat nyata tidaknya pengaruh variabel yang dipilih terhadap variabel yang diteliti. Uji t-statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial”. Dengan menguji satu arah dalam tingkat signifikansi = α dan $df = n - k$ (n =jumlah observasi, k =jumlah parameter) maka hasil pengujian akan menunjukkan:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima,
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.15 Uji Statistik Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.899	7.582		-.119	.907
	Motivasi	.345	.157	.273	2.196	.037
	Kepuasan	.366	.077	.592	4.779	.000
	Sikap	.377	.178	.276	2.115	.044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil uji statistik t antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,196 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1

diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,779 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai beta yang dihasilkan adalah positif 0,366 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Variabel sikap kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,115 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Jadi berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (*F test*). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.726	3	96.575	15.680	.000 ^b
	Residual	160.141	26	6.159		
	Total	449.876	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan, Sikap

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Setelah uji F dilakukan, maka diperoleh nilai F_{hitung} dan nilai signifikansi.

Nilai F_{hitung} sebesar 15,680 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.606 dengan df pembilang = 3, df penyebut = 40 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan sikap kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.000 <$ dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

9. Koefisien Determinasi R^2 (Adjusted R-Square)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai R berada di atas 0.5 dan mendekati nilai 1. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan

untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R square* memiliki kelemahan yaitu nilai *R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.693	.644	.14803	2.482

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan, Sikap

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020).

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.17 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.644 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 64,4%. Dengan kata lain 64,4% kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja sedangkan 35,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,037 yang mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin banyak motivasi yang diberikan pada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya tidak adanya motivasi yang diberikan pada pegawai akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 2,196, dengan nilai tabel sebesar 1.684 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,037, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:188) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana salah satunya adalah motivasi yang diterima pegawai. Teori

ini membuktikan dalam penelitiannya bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,000 yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin banyak kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya tidak adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai dalam bekerja akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 4,779, dengan nilai tabel sebesar 1.684 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal

Kabupaten Deli Serdang. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ganyang (2018:231) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana salah satunya adalah kepuasan kerja yang diterima pegawai. Teori ini membuktikan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Sikap Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Sikap Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Sikap Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,044 yang mengindikasikan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik sikap kerja yang diberikan antar pegawai dan atasan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya tidak adanya sikap kerja yang baik antar pegawai dan atasan akan menurunkan kinerja pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel sikap kerja (X_3) sebesar 2,115, dengan nilai tabel sebesar 1.684 maka diketahui

bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel sikap kerja (X_3) sebesar 0,044, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Sikap Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh sikap kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Jauhar (2014:247) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana salah satunya adalah sikap kerja yang diterima pegawai. Teori ini membuktikan dalam penelitiannya bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Sikap Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Sikap Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 289,726. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 15,680. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a) sehingga motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Oleh karena itu hipotesis H_4 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:188) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana salah satunya adalah motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana t_{hitung} sebesar 2,196 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,037.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana t_{hitung} sebesar 4,779 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.
3. Sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana t_{hitung} sebesar 2,115 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,044.
4. Motivasi, kepuasan kerja dan sikap kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana F_{hitung} sebesar 289,726 sedangkan F_{tabel} sebesar 15,680 dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian tersebut di atas, maka penulis mencoba mengemukakan saran yang mungkin dapat bermanfaat di antaranya:

1. Disarankan pada Pimpinan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk meningkatkan pemberian motivasi berupa pengembangan karir sesuai masa kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan pada Pimpinan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara pegawai saling bekerjasama dengan rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disarankan pada Pimpinan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk meningkatkan sikap kerja pegawai dengan cara bersedia untuk melakukan pekerjaan melebihi yang biasanya agar meningkatkan kinerja pegawai.
4. Disarankan pada Pimpinan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk meningkatkan kinerja pegawai berupa memberikan umpan balik seperti masukan atau arahan yang diberikan pada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komaryah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriyah, Lailatul dan Jauhar, Mohammad. (2016). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Ganyang, Machmed Tun. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realitas*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Johar, A. (2017). *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Peneliti Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.

- Nur'aini, Fajar DF. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. (2014). *Metode Penelitian: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel, Cet. 2*. Medan: USU.
- Sarwono, Sarlito W. (2016). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto, H.B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, H.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Jurnal

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Agung Gita Subakti, Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja Terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor, *Jurnal Binus Business Review* Vol. 4 No. 2 November 2013, <https://www.neliti.com/id/publications/167877/pengaruh-motivasi-kepuasan-dan-sikap-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-di-cafe-x-b>

- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Aris Hidayat Kurniawan dan Sri Lestari Prasilowati, Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 21 No. 01 – April 2019 <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/download/278/pdf>
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Ayman. A. S. Almusaddar, Sara Ravan Ramzan & Valliappan Raju, The influence of knowledge, satisfaction, and motivation on Employee performance through competence, *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*, Vol. 7, Issue 5, Aug - Sep 2018, <http://oaji.net/articles/2017/1880-1536143991.pdf>
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Eli Retnowati, Pengaruh Perilaku organisasi, motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial, *Jurnal Ebis*, Volume 6 Nomor 2 Juli 2014, <https://unsuri.ac.id/jurnal-ebis-fe-vol-6-no-2-juli-2014/>
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- M. Abdul Aziz, Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal, *Jurnal Multiplier* Vol. I No. 1 November 2016, <http://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/MLT/article/view/769>

- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mohammed Inuwa, The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance, *The International Journal Of Business & Management*, Vol 3 Issue 5 May, 2015, [https://www.academia.edu/14958328/IMPACT_OF_JOB_SATISFACTIO N_JOB_ATTITUDE_AND_EQUITY_ON_EMPLOYEE_PERFORMANC E](https://www.academia.edu/14958328/IMPACT_OF_JOB_SATISFACTIO_N_JOB_ATTITUDE_AND_EQUITY_ON_EMPLOYEE_PERFORMANC E)
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1 Januari 2019, http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Tamriatin Hidayah, Diana Sulianti K., The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance, *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7, ISSUE 7, July 2018, <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/The-Influence-Of-Job-Satisfaction-Motivation-And-Organizational-Commitment-To-Employee-Performance.pdf>
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.