

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA TERINDAK
KECAMATAN SEKATAK KABUPATEN BULUNGAN**



SKRIPSI

Untuk Memperoleh Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana (S1)
Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Kaltara

Disusun Oleh :

MARKUS JONI
NPM. 201751020

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2023**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Markus Joni
NPM : 201751020
Program Studi : Administrasi Negara

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya, bahwa skripsi saya berjudul **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA TERINDAK KECAMATAN SEKATAK KABUPATEN BULUNGAN**

adalah skripsi otentik karya saya sendiri yang belum pernah diajukan oleh peneliti lain, baik untuk memperoleh gelar kesarjanaan maupun dimuat dalam artikel, jurnal ataupun surat kabar.

Seluruh kutipan, pendapat, opini dan tulisan yang ada dalam skripsi ini selain pendapat saya sendiri, mencantumkan sumbernya secara lengkap yang bertanggungjawab.

Apabila kelak di kemudian hari, terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik apapun, sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Tanjung Selor, 24 Juli 2023

Yang menyatakan,

Yang menyatakan,

Markus Joni

Markus Joni
NPM. 201751020

PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA TERINDAK KECAMATAN
SEKATAK KABUPATEN BULUNGAN**

**DISUSUN OLEH : MARKUS JONI
NPM. 201751020**

Telah diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Rabu, tanggal dua belas bulan Juli tahun Dua Ribu dua puluh tiga dan dinyatakan telah memenuhi syarat oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Ketua/Penguji 1 | Irsyad Sudirman, M.A., M.I.P.
NIDN. 1103017701 |
| 2. Sekretaris/Penguji 2 | Syaini, S.Sos., M.I.P.
NIDN. 1103108201 |
| 3. Pembimbing/Penguji 3 | Imam Muazansyah, S.E., M.I.P.
NIDN. 1114027903 |



1.
2.
3.

Tanjung Selor, 12 Juli 2023

Universitas Kaltara
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik



Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Dekan
Wempi Feber, S. Sos., M. Si
NIDN. 1113027101

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Terindak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan (Studi Kasus Desa Terindak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan)” ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana (SI) Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang turut berpartisipasi memberikan dukungan dan motivasi secara konstruktif baik langsung maupun tidak langsung, untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Dr. Didi Adriansyah, S.T.P., M.M, selaku Rektor Universitas Kaltara di Tanjung Selor beserta seluruh jajarannya;
2. Bapak Wempi Feber, S. Sos., M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara di Tanjung Selor;
3. Bapak Iskandar, S. Sos., M.I.P,. selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Kaltara di Tanjung Selor;
4. Bapak Imam Muazansyah, S.E., M.I.P selaku dosen pembimbing skripsi;
5. Bapak Irsyad Sudirman, M.A., M.I.P. selaku dosen penguji 1 dan Bapak Syaini, S.Sos.,M.I.P. selaku penguji 2;
6. Para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara;
7. Kedua orangtua, suami dan anak-anakku tercinta;
8. Kepala Desa Terindak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan beserta seluruh jajarannya;

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA TERINDAK KECAMATAN SEKATAK KABUPATEN

Oleh :

**Markus Joni
NPM. 201751020**

**Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Kaltara**

ABSTRAK

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Terindak kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan dari 8 indikator yaitu Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa Aman, Kebutuhan Sosial, kebutuhan Pengharagaan, kemampuan, motivasi individu, organisasi dalam pelaksanaan tertib administrasi pelayanan pada masyarakat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Fokus penelitian yang dilakukan berfokus pada Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Terindak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. Metode Kuantitatif Informan, Kuesioner penelitian berjumlah 30 orang yang terdiri dari kepala desa, aparat desa, Serta masyarakat, Desa Terindak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya analisis data yang dilakukan secara kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh motivasi kerja dan kinerja perangkat Desa Terindak kecamatan Sekatak kabupaten Bulungan Secara umum sudah berjalan dengan baik sesuai dengan mekanisme dan peraturan perundang – undangan, Kemudian dari sikap aspek afektif (sikap) pemerintah Desa Terindak dalam hal ini dapat melakukan pelayanan dengan prima pada masyarakat dengan melibatkan dalam proses rangkaian proses perencanaan, dan pada aspek psikomotorik (Keterampilan) Pemerintah Desa Terindak berbekal pengalaman yang ada selama menjadi paratur desa dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa dapat dikerjakan dengan baik dan lancar.

Kata Kunci : Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Perangkat Desa

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF TERINDAK VILLAGE EQUIPMENT, SEKATAK DISTRICT, BULUNGAN DISTRICT

By :

**Marcus Joni
NPM. 201751020**

**State Administration Study Program
faculty of Social Science and Political Science
Kaltara University**

ABSTRACT

The purpose of conducting this research was to determine the effect of work motivation on the performance of Terindak village apparatus, Sekatak sub-district, Bulungan regency from 8 indicators, namely physiological needs, security needs, social needs, appreciation needs, abilities, individual motivation, organization in the implementation of orderly administration of services to the community .

The type of research used is descriptive using a quantitative approach. The focus of the research conducted focuses on the influence of work motivation on the performance of Terindak village officials, Sekatak subdistrict, Bulungan district. Informant Quantitative Method, the research questionnaire consisted of 30 people consisting of village heads, village officials, and the community, Terindak Village, Sekatak District, Bulungan Regency.

Data collection techniques using observation techniques interviews and documentation. Furthermore, data analysis was carried out quantitatively. The results of this study indicate that the influence of work motivation and performance of Terindak Village officials, Sekatak sub-district, Bulungan district In general, has been going well in accordance with the mechanism and statutory regulations. to the community by involving them in the planning process, and on the psychomotor aspects (skills) of the Village Government. Armed with the existing experience as village administrators in managing Village Fund Allocations, it can be done well and smoothly.

Keywords: Effect of Work Motivation, Performance of Village Officials

RIWAYAT HIDUP

Markus Joni, lahir pada tanggal 06 Juni 1996 di Desa Terindak Kecamatan Sekatak merupakan anak pertama dari lima bersaudara pasangan suami istri bernama Bapak Benediktus Bagong dan Ibu Falencia Imik.

Pada tahun 2005 memulai pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikannya pada jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Sekatak dan lulus pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan kembali pendidikan formal untuk jenjang sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Sekatak pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017.

Pada pertengahan tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan formal jenjang perguruan tinggi di Universitas Kaltara di Tanjung Selor dan diterima sebagai mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Negara

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5

BAB II KERANGKA TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.1.1 Pengertian Motivasi	7
2.1.2 Tujuan Motivasi	8
2.1.3 Teori Motivasi.....	10
2.1.4. Jenis-jenis Motivasi.....	15
2.1.5 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.1.6 Pengertian Kinerja.....	17
2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai	17
2.1.8 Penilaian Kinerja.....	17
2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.10 Faktor Kemampuan.....	19
2.1.11 Faktor Motivasi	19
2.1.12 Faktor Individu.....	20
2.1.13 Faktor Lingkungan Organisasi.....	20
2.1.14 Pengukuran Kinerja Karyawan	20
2.1.15 Definsi Desa, Perangkat Desa dan Hukum Adat	21

2.1.16 Definsi Konseptual dan Opersional	22
2.1.17 Kerangka Pemikiran.....	23
2.1.18 Perumusan Hipotesis.....	25
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan lokasi penelitian	26
3.1.2 Jenis Penelitian.....	27
3.1.3 Populasi Dan Sampel	25
3.1.4 Variabel Penelitian	28
3.1.5 Pemilihan Metode	29
3.1.6 Teknik Pengumpulan data.....	29
3.1.7 Teknik Pengolahan Data	30
3.1.8 Analisis Data	31
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.1 Giografis Desa Terindak	33
4.1.2 Gambaran Umum Sejarah.....	35
4.1.3 Daftar Nama Responden	36
4.1.4 Jenis Kelamin Responden	37
4.1.5 Usia Responden.....	38
4.1.6 Uji Validitas	39
4.1.7 Uji Reliabilitas	41
4.1.8 Uji Normalitas Data	42
4.1.9 Uji Multikolinearitas	44
4.1.10 Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.1.11 Uji Regresi Linear Berganda.....	47
4.1.12 Uji Pengaruh (Uji F).....	48
4.1.13 Uji Pengaruh Persial (Uji t).....	50
4.1.14 Uji Determinan (R^2)	53
4.1.15 Pembahasan.....	53
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.1 Kesimpulan	59
5.1.2 Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	
1.1	Waktu Penelitian	27
1.2	Jenis Kelamin	38
1.3	Usia Responden.....	39
1.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja.....	40
1.5	Hasil Uji Validitas perangkat desa	41
1.6	Hasil Uji Reliabilitas	42
1.7	Uji Normalitas.....	44
1.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
1.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
1.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	47
1.11	Hasil Uji Pengaruh Uji F.....	49
1.12	Hasil Uji Pengaruh Uji T.....	51
1.13	Hasil Uji Determinasi R ²	5

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	
1.1	Kerangka Pemikiran Variabel Penelitian	24
1.2	Kantor Desa Terindak	35
1.3	Jenis Kelamin Responden	37
1.4	Usia Responden.....	38
1.5	Uji Normalitas data	43
1.6	Hasil Uji Normalitas data variable kinerja perangkat desa X1	44

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Indonesia hingga saat ini terus mengupayakan implementasi pembangunan nasional agar terjadinya keseimbangan antara pembangunan di kota dan di desa. Akan tetapi pembangunan yang terjadi dihadapkan dengan masalah ketimpangan sehingga pembangunan tidak merata. Hal ini mengakibatkan angka kemiskinan yang meningkat baik di wilayah perkotaan maupun wilayah pedesaan.

Menanggapi problematika tersebut, strategi pemerintah untuk mengatasi ketimpangan pembangunan adalah dengan melaksanakan pembangunan nasional yang berprioritas terhadap pembangunan di desa. Hal ini karena wilayah pedesaan seringkali tertinggal dengan wilayah perkotaan dalam hal pemerataan pembangunan dan pemberdayaan sumber daya manusia.

Pembangunan desa mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam rangka pembangunan nasional dan pembangunan daerah, karena di dalamnya terkandung unsur pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya menyentuh secara langsung pada kepentingan sebagian masyarakat yang berada di wilayah pedesaan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sebagaimana

yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, pembangunan perdesaan ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat desa.

Dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, peran penting desa diatur yaitu mengenai kewenangan desa. Kewenangan Desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat Desa. Oleh karena itu Desa perlu di lindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri dan demokratis.

Desa diberi kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan. Desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan warganya dalam segala aspek, baik dalam pelayanan (*public good*), pengaturan (*public regulation*), dan pemberdayaan masyarakat (*empowerment*).

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam aksi dan reaksi kehidupan. Disadari atau tidak kemampuan manusia terus berkembang sesuai dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam perkembangannya di Indonesia, sumber daya manusia terus di kembangkan dengan cara peningkatan mutu pendidikan. Di samping itu, dengan adanya otonomi daerah, daerah-daerah di wilayah Indonesia menjadi lebih mandiri dalam mengelola masyarakatnya. Sumber daya manusia pun ikut berkembang. Hal ini dikarenakan fokus bagi bidang pendidikan lebih diperhatikan.

Kinerja perangkat Desa Terindak hingga saat ini terjadi penurunan kerja dalam hal motivasi para perangkatnya. Hal ini karena disiplin kerja yang semakin hari semakin rendah. Berdasarkan pengamatan, pada tahun 2013 sampai tahun 2019 tingkat disiplin kerja perangkat Desa Terindak adalah 70 % (tujuh puluh persen), sedangkan 30 % (tiga puluh persen) perangkat desa belum disiplin. Motivasi kerja perangkat Desa Terindak yang mencapai 70 % (tujuh puluh persen), disebabkan oleh kepemimpinan kepala Desa Terindak yang disiplin dan tegas, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada perangkat desa terhadap kemampuan dan keahlian mereka serta efektivitas kerja seseorang.

Pada tahun 2020 masa kepemimpinan Desa Terindak berganti dan dipimpin oleh PJ-(Pejabat Sementara). Pada masa kepemimpinan PJ-(Pejabat Sementara) tersebut motivasi kerja perangkat desa terindak menurun hingga 50% (lima puluh persen). Kepemimpinan PJ. (Pejabat sementara) menyebabkan beberapa perangkat desa yang motivasi kerjanya menurun akibatnya proses aktivitas di kantor desa terganggu, padahal pada masa kepemimpinan kepala desa sebelumnya motivasi kerja perangkat Desa Terindak terbilang bagus. Masa kepemimpinan PJ-(Pejabat Sementara) berlangsung dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021.

Pada tahun 2021 terjadi peralihan kepemimpinan dari PJ (Pejabat Sementara) diganti dengan Kepala Desa yang Definitif. Kepala desa Definitif ini adalah kepala Desa yang lama dan terpilih kembali. Namun demikian kinerja

perangkat desa yang baru belum secara signifikan dan menyeluruh mengalami peningkatan dalam hal disiplin kerja. Hal ini dikarenakan motivasi kerja perangkat Desa Terindak tidak seperti kinerja perangkat Desa yang sebelumnya. Hal ini berdasarkan fakta masih banyak perangkat Desa Terindak yang tidak tepat waktu saat aktivitas kantor berlangsung. Oleh karena itu perangkat Desa Terindak perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi agar kinerja mereka menjadi efektif dan efisien. Dengan demikian persentase disiplin kerja perangkat Desa Terindak bisa mencapai 70 % (tujuh puluh persen) bahkan bisa mencapai 100% (seratus persen).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Terindak, Kecamatan Sekatak, Kabupaten Bulungan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang Diatas, Masalah Dalam Penelitian Ini Dapat Dirumuskan Seperti Berikut :

- a. Apakah Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Terindak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.
- b. Apakah motivasi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap Perangkat Desa pada Desa Terindak kecamatan Sekatak kabupaten bulungan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah Diatas, Maka Tujuan Penelitian Ini Adalah

Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Terindak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah dan/atau wacana teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai teori insentif dan semangat.

b. Secara Praktis

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi informasi kepada instansi-instansi pemerintah daerah khususnya aparat Desa Terindak, Kecamatan Sekatak.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kuantitas koleksi dan/atau referensi perpustakaan Universitas Kaltara Tanjung Selor khususnya bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada periode mendatang.
- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mahasiswa khususnya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kaltara Tanjung Selor pada bidang manajemen sumber daya manusia.
- 4) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian teknis bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Hendra Sugiwang, (2021), Mahasiswa Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Kaltara, membuat skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Ambalat Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan”. Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,413 dan t_{hitung} pada table hasil uji t *coefficients* sebesar 0.832 yang dimana $0.832 < 2.052$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) Tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa Ambalat. Diketahui nilai signifikansi variabel disiplin sebesar 0,009 yang artinya $0,009 < 0,05$ dan t_{hitung} pada table hasil uji t *coefficients* sebesar 2.797 yang dimana $2.797 > 2.052$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa Ambalat. Berdasarkan dari Hasil analisis spss juga dapat disimpulkan bahwa, variabel Motivasi, dan Disiplin pada variabel Kinerja sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- a. Ella Novalena, (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan ba

- b. hwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 3,780 + 0,292X_1 + 0,382X_2$, untuk uji F di dapat $F_{hitung} (15,710) > F_{tabel} (3,204)$, artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang. Untuk uji t variabel motivasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,628) > t_{tabel} (2,014)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.
- c. Uji t variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (2,809) > t_{tabel} (2,014)$ artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau budaya penggerak” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Danang Sunyoto, 2013).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Danang Sunyoto, 2013 Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi yang dikutip oleh Danang Sunyoto (2013), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan atau suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. *John R. Schermerhorn* mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan,

manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketida kseimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan prilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Hasibuan dalam Edy (2013,110), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani

untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Robbins dalam Wibowo (2014,322), motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa besar seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasikan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014,322), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan Perangkat Desa Terindak, Kecamatan Sekatak Kabupaten bulungan agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik.

2.1.2 Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan Dalam Sibarani (2018) Motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Menjaga kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Membuat efektif pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3 Teori Motivasi

Terdapat beberapa Teori yang didalamnya membahas mengenai Motivasi, dan umumnya teori-teori tersebut mengaitkan motivasi dengan kebutuhan sehari-hari manusia.

Berikut ini beberapa teori Motivasi yang sering digunakan, yaitu diantaranya adalah :

a. Teori Hierarki Maslow

Teori ini menyatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam kehidupan manusia yang berdasarkan dengan hierarki mereka, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu diantaranya adalah :

1) Physiological Needs

yaitu salah satu kebutuhan manusia yang terdiri dari udara, makanan, minuman, pakaian, perumahan dan kebutuhan hidup lainnya. Kebutuhan ini disebut juga sebagai kebutuhan fisiologis atau kebutuhan primer.

2) Safety Needs

Merupakan sebuah kebutuhan akan rasa aman dari berbagai kekerasan fisik dan psikologis, misalnya seperti lingkungan yang terhindar dari polusi, adanya perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja serta tanpa adanya berbagai risiko kejahatan.

3) Esteem Needs

Maslow mengatakan bahwa setelah seseorang memenuhi kebutuhan fisiologis, keselamatan, dan sosialnya, kemudian dia juga berharap untuk dikenali oleh orang lain, untuk memiliki reputasi dan kepercayaan yang baik, serta memiliki hak untuk dihargai oleh orang lain.

4) Social Needs

Merupakan salah satu kebutuhan yang diartikan sebagai kebutuhan untuk dicintai dan juga mencintai seseorang. Karena manusia adalah makhluk sosial, maka setiap orang yang hidup di dunia ini berhak untuk memiliki keluarga dan juga teman.

5) Self- Actualization

Merupakan salah satu kebutuhan yang diartikan sebagai kebutuhan untuk dicintai dan juga mencintai seseorang. Karena manusia adalah makhluk sosial, maka setiap orang yang hidup di dunia ini berhak untuk memiliki keluarga dan juga teman.

b. Teori Motivasi MC Clelland

Menurut MC Clelland, setiap orang bisa mempunyai motivasi jika mereka ingin menjadi yang lebih baik lagi daripada yang lain.

Teori ini memuat tiga persyaratan, yaitu diantaranya adalah :

1) Need For Achievement

adalah kebutuhan yang tercermin dari keinginan seseorang untuk mengambil tugas individu. Dalam hal tersebut, seseorang harus bisa menentukan tujuan yang logis dengan cara menghitung risiko

yang akan dihadapi dan menjalankannya dengan kreatif dan juga inovatif.

2) Need For Power

Kebutuhan ini muncul dari dalam diri seseorang yang mempunyai keinginan untuk mempengaruhi orang lain dan ingin mencoba mengendalikan orang lain dengan cara mengatur perilaku mereka.

3) Need For Affiliation

Kebutuhan untuk memiliki adalah salah satu kebutuhan yang dipenuhi melalui keberadaan persahabatan atau kekeluargaan.

c. Teori ERG Alderfer

Teori ini dapat dikatakan sebagai teori alternatif yang digunakan terhadap teori hierarki Maslow. Di dalam teori ini menjelaskan bahwa terdapat tiga kebutuhan manusia, yaitu diantaranya adalah :

1) Existence Needs

adalah salah satu kebutuhan yang digunakan untuk memenuhi faktor-faktor fisiologis dan juga materialistis, termasuk kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan.

2) Relatedness Needs

adalah salah satu kebutuhan yang menjurus untuk memiliki hubungan dengan orang lain.

3) Growth Needs

yaitu sebuah kebutuhan atau keinginan untuk berkembang menjadi orang yang lebih baik serta untuk mencapai potensi secara maksimal.

d. Teori Harapan Vroom

Teori ini merupakan sebuah Teori motivasi yang mengungkapkan bahwa orang-orang termotivasi untuk mengerjakan sesuatu karena ingin mendapatkan hasil yang sempurna.

Terdapat beberapa konsep yang termasuk kedalam teori ini, yaitu diantaranya adalah :

- 1) Expectancy, yaitu keyakinan atau kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha yang dilaksanakan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. $\text{Effort (Usaha)} \rightarrow \text{Performance (Kinerja)}$.
- 2) Instrumentally, yaitu keyakinan yang muncul dalam diri seseorang bahwa suatu kinerja akan mencapai hasil tertentu.
- 3) Valence, yaitu, sebuah teori yang lebih mengarah kepada nilai-nilai positif dan negatif yang digunakan oleh seseorang untuk merujuk pada hasil yang didapatkan.

5) Teori Motivasi Herzberg

Teori Herzberg sering disebut juga sebagai teori dua faktor atau teori M-H. Didalam teori ini menjelaskan bagaimana cara seorang manajer mengendalikan faktor-faktor yang mungkin dapat memberikan kepuasan atau tidak dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, ada sesuatu yang dapat mempengaruhi dua set faktor tersebut, yaitu motivasi. Motivasi dalam kelompok pertama digunakan sebagai faktor kepuasan profesional seperti kinerja, tanggung jawab dan juga penghargaan.

Sedangkan motivasi pada kelompok kedua digunakan sebagai faktor ketidakpuasan di tempat kerja seperti kondisi kerja, hubungan antar individu, serta teknik pengawasan dan juga upah.

2.1.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hamzah Uno (2011:4), Ia mengatakan jenis-jenis motivasi dibedakan menjadi dua macam, yakni dari dalam setiap individu itu sendiri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar diri setiap orang (ekstrinsik). Berikut ulasannya :

a. Motivasi Intrinsik Menurut Hamzah Uno

Motivasi Intrinsik merupakan sebuah keinginan dari dalam diri setiap individu untuk melakukan suatu hal atau pekerjaan tertentu. Hal ini disebabkan oleh suatu faktor pendorong yang berasal dari

keinginan pribadi tanpa dipengaruhi oleh orang lain dengan hasrat agar mencapai tujuan tertentu.

b. Motivasi Ekstrinsik Menurut Hamzah Uno

Motivasi ekstrinsik merupakan sebuah keinginan pada setiap individu agar bisa melakukan sesuatu. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Misalnya saja, seorang individu bisa termotivasi untuk bekerja lebih semangat dengan cara tertentu. Salah satu faktor penyebabnya yaitu adanya peluang yang telah diberikan perusahaan kepada mereka sebagai peningkatan karirnya.

Faktor dari luar yang membuat dorongan seseorang melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan tersebut di bagi menjadi dua.

- a. Pertama motivator, ini bisa berupa prestasi dalam pekerjaan, tanggung jawab, penghargaan, kesempatan dalam mengembangkan kualitas diri dan lain sebagainya.
- b. Kedua kesehatan kerja. Sedangkan faktor kesehatan kerja bisa berupa sebuah kebijakan yang diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Seperti gaji sesuai dan memuaskan, suasana

lingkungan yang nyaman, support teknis memadai, serta jaminan keselamatan kerja pada karyawan.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Kusuma (2017). membagi kebutuhan manusia menjadi lima kebutuhan yang kemudian dari faktor-faktor tersebut dijadikan indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja Karyawan. Yaitu sebagai berikut.

a.Kebutuhan Fisiologis

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

b.Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologi relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c.Kebutuhan social

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara menerima, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat

dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dari potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja Kinerja berasal dari kata “to perform” yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti

tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa saja yang dievaluasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi (Mahsun, 2006 : 25).

Menurut Suwardi Prawirosentono (dalam Widodo, 2005 : 78), pengertian kinerja adalah :

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut As'ad (2001 : 13), pengertian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

“Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Selanjutnya dalam Mangkunegara (2006 : 9), beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Kusriyanto menyatakan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (biasanya perjam).
- b. Cardosa menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas.
- c. Mangkunegara menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- d. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.8 Penilaian Kinerja

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, 14 adanya pengarahan dan dukungan atasan. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu secara obyektif.

Menurut Mathis dan Jackson (2002 : 23), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Rahmanto (2002 : 114) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni :

- a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (good performance) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.

- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku, sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (budgeted and actual performance) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka petunjuk atau meteran suatu mesin.

2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Sedangkan kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut A. Dale Timple (Dalam Mangkunegara, 2006 : 15) terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut :
“Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.”

Lebih lanjut dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi : faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, dan faktor lingkungan kerja.

2.1.10 Faktor kemampuan

Faktor kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal (Dalam Mangkunegara, 2006 : 13).

2.1.11 Faktor motivasi

Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi perusahaan.

2.1.12 Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi (Dalam Mangkunegara, 2006 : 16).

2.1.13 Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang (Dalam Mangkunegara, 2006: 17).

1.2.14 Pengukuran Kinerja Karyawan

Bernandin dan Russel (dalam Gomes 1993 : 135) mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a) Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

- b) Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat_syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) Job Knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) Creativeness, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f) Dependability, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g) Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.
- h) Agus Dharma (2003 : 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa hal, yaitu :
- i) Pertama kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kedua kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Ketiga, ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.”

2.1.15 Defenisi Desa, Perangkat Desa dan Hukum Adat

2.1 Defenisi Desa

Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan Masyarakat Hukum yang memiliki Batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan / atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (pasal 1 ayat 1 Undang-undang nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

2.2 Pengertian Perangkat Desa

Perangkat Desa adalah unsur staf yang membantu Kepala Desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa dan unsur pendukung tugas Kepala Desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

2.3 Pengertian Hukum Adat

Pengertian hukum adat atau hukum kebiasaan adalah serangkaian aturan yang mengikat pada suatu masyarakat yang tidak tertulis dan bersumber dari kebiasaan yang tumbuh dan berkembang pada suatu masyarakat tertentu yang kemudian diterima menjadi hukum secara turun-temurun.

2.1.16 Defenisi Konseptual dan Operasional

2.4 Definisi konseptual

Semangat kerja adalah nilai kerja persatuan waktu dan penggunaan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan output lebih banyak dalam jangka waktu tertentu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampu

menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat (Aroef dan Djamal 2009 : 5).

Motivasi berarti pemberian/penimbulkan motif, dan hal/keadaan yang menimbulkan motif, dan definisi kinerja Menurut Sudarmanto (2009:25) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan definisi di atas maka motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai,

Pengaruh motivasi Kerja sebagai variable dependen (Y) adalah Motivasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan fungsi, serta tanggung jawabnya berdasarkan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- c. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- d. Efektivitas dan efisiensi, yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mempergunakan waktu yang efisien.

2.5 Defenisi Operasional

- a. Kebutuhan Fisiologis $\longleftrightarrow$ Faktor Kemampuan
- b. Kebutuhan Rasa Aman $\longleftrightarrow$ factor Motivasi
- c. Kebutuhan Sosial $\longleftrightarrow$ Faktor Individu
- d. Penghargaan Akualilasi diri $\longleftrightarrow$ Lingkungan Organisasi

2.1.17 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2006 : 47). Pada penelitian ini motivasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting disamping unsur-unsur lainnya dalam menentukan baik tidaknya kinerja seorang pegawai pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2002 : 95). Sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan sangat tergantung

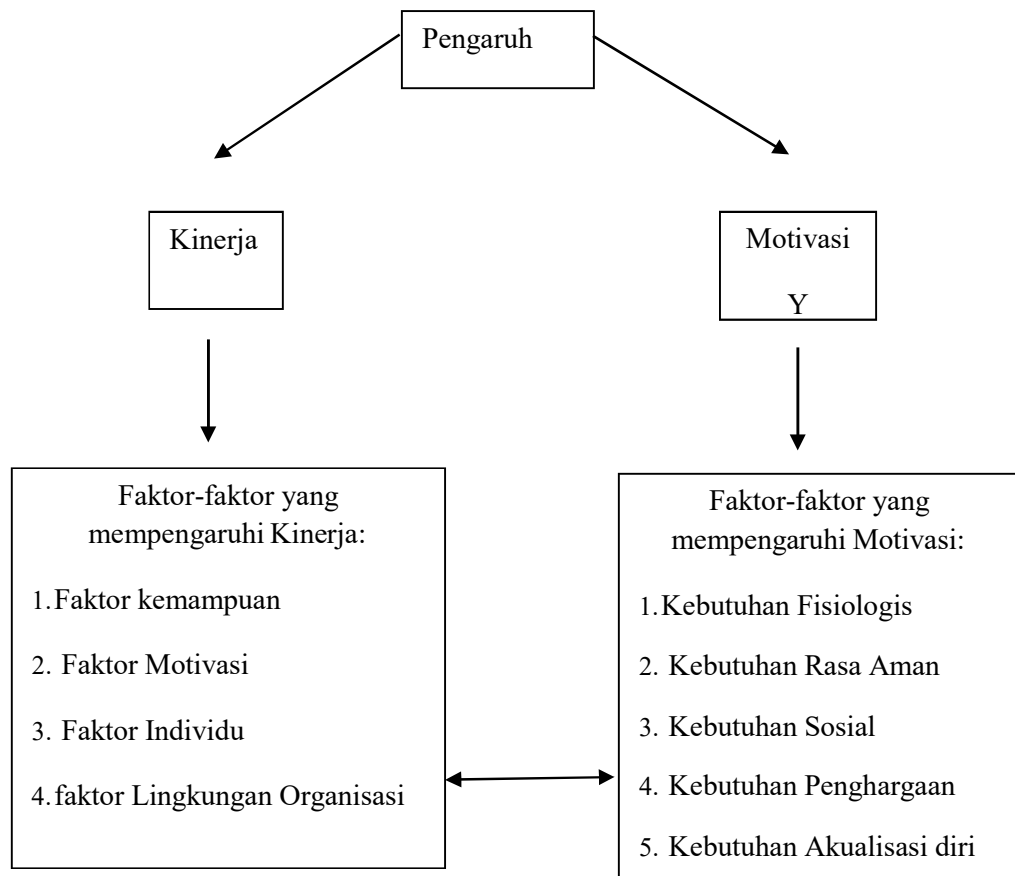
pada kinerja pegawai yang menjalankan seluruh rangkaian kegiatan organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi.” (Mahsun, 2006 : 123). Oleh karena itu seorang pimpinan harus bisa memotivasi para pegawai tersebut dengan baik dan maksimal agar produktivitas kerja pegawai dapat terus meningkat dan pada akhirnya memberikan kontribusi yang baik pada kinerja pegawai secara khusus maupun kemajuan organisasi secara umum.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dideskripsikan bentuk kerangka pemikiran yang menjadi objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan Indikator Hubungan Variabel X dan Variabel Y dijelaskan sebagai berikut:

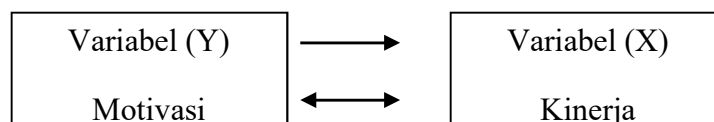
X	Y
Kebutuhan Fisilogis	Faktor Kemampuan
Kebutuhan Rasa Aman	Faktor Motivasi
Kebutuhan Sosial	Faktor Individu
Penghargaan Aktualisasi Diri	Faktor Lingkungan Organisasi



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Variabel Penelitian

Sedangkan paradigma penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :



Keterangan :

↔ = Korelasi antar Variabel

→ = Pengaruh variable X terhadap variabel

2.1.18 Perumusan Hipotesis

Sugiyono (2007 : 96) mengemukakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. ”Rumusan masalah tersebut umumnya dapat berupa pernyataan tentang korelasi dua variabel atau lebih, komparasi, atau variabel mandiri (deskripsi).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa
Pada Desa Terindak

H2 : Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa
Pada Desa Terindak.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan lokasi waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Desa wilayah Desa Terindak, Kecamatan Sekatak, Kabupaten Bulungan, dengan objek penelitian ditujukan kepada seluruh perangkat Desa Terindak. Dasar pertimbangan memilih lokasi objek tersebut di samping efisiensi waktu, biaya dan tenaga, mengingat peneliti berdomisili pada wilayah yang sama yakni Desa Terindak, sehingga penting bagi peneliti untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat Desa Terindak, Kecamatan Sekatak, Kabupaten Bulungan, dalam kaitann dengan produktivitas kerja perangkat Desa Terindak secara keseluruhan.

Penelitian Ini dilakasankan di program Pendidikan Faklutas Fisip Universitas Kal-tara. Waktu Penelitian ini dilakasankans pada tahun Ajaran 2022/2023. Adapun kegiatan penelitian ini dimulai dari penyusunan judul proposal dengan Pengajuan Judul Proposal pada tanggal 14 Mei 2022 , bimbingan proposal di mulai pada tanggal 25 juni sampai dengan 29 Sepetember 2022 dan seminar proposal pada tanggal 3 oktober 2022.

Selanjutnya persiapan penelitian yang terdiri dari penyusunan angket pada tanggal 6 Maret 2023 dan uji angket yang dilakukan pada tanggal 3 April 2023. Selanjutnya pelaksanaan penelitian yang di mulai dengan penyebaran angket pada tanggal 2 Mei 2023 dan penarikan angket 9 Mei 2023, di lanjutkan dengan analisis pengolahan data pada tanggal 14 Mei 2023 dan sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian 17 mei 2023. Rincian waktu penelitian bisa dilihat pada table 1.1

Table 1.1

Urian kegiatan	bulan /2022/2023						
	Mei	jun	Sep	Okt	mar	aprl	Mei
1. Penysusunan judul proposal							
a. pengajuan judul skrpisi							
b. bimbingan proposal							
c. seminar proposal							
2. persiapan penelitian							
a. penyusunan angket							
b. uji coba angket							

3. pelaksanaan penelitian							
a. peyebaran dan penarikan angket							
b. Analisis Pengolahan data							
4. penyusunan laporan hasil penelitian							

3.2 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015;8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode Penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang di tetapkan metode ini di sebut metode kuantitatif karena penelitiannya statistik

3.3 Populasi dan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik yang memberi kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2002 : 61). Kemudian kuantitas sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh mengingat kuantitas populasi yang relative kecil, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dua sampel yaitu Perangkat Desa Terindak dan Masyarakat Desa Terindak yang terdiri dari 30 kuesioner.

Sifat Sampelnya adalah jenis sampel jenuh yaitu Teknik Penentuan Sampel bila semua anggota Populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30. (Sugiyono (2017:85).

3.4 Variabel Penelitian

Menurut kerlinger dalam (Khairinal, 2016:285) Variabel Penelitian adalah simbol atau lambing yang padanya kita letakan bilangan atau nilai, Didefinisi lain variabel penelitian adalah suatu gejala alam, kemasyarakatan, sosial, atau fenomena-fenomena alam yang nampak dalam kehidupan

bermasyarakat baik dalam bidang, lingkungan, komunikasi, rumah tangga, pendidikan, ekonomi, politik, sosiologi, psikologi dan bidang lainnya yang dapat diteliti dan semua ini perlu diteliti untuk dipecahkan supaya terselesaikan.

Pada Penelitian ini terdapat 2 variabel bebas (independent) dan 1 variabel terikat (dependent).

a. Variabel independent atau variable bebas (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor antecedent dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent (terikat) (Sugiyono, 2019; 69) dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang dilambangkan dengan huruf X, X1 (Kebebasan dalam bekerja) dan X2 (Toleransi akan resiko).

b. Variabel Dependent atau variable terikat (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variable output, kriteria, konsekuensi, dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019; 69) variabel terikat merupakan yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Terdapat 1 variabel terikat dalam penelitian ini

yang dilambangkan dengan huruf Y, variable terikat pada penelitian ini adalah Y (Motivasi).

3.5 Pemilihan Metode

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2002 : 1). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur dengan instrument-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell W. John, 2010 : 5)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka. Jumlah kuesioner adalah 30.

- b. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dengan besaran 0,3 ke atas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas yang baik (sugiyono, 2014:126) dalam kusuma (2017).
- c. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukan sejauh mana alat pengukuran dikatakan konsiten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap penelitian yang sama (Noor, 2011:130) dalam kusuma (2017). Pengujian realibilitas terhadap suatu variabel instrumen penelitian dikatakan *realiabel* jika memiliki nilai *cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam peneitian ini antara lain:

- a. *Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian data yang diperoleh untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

- b. *Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.
- c. *Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif.
- d. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategoripenilaian, yaitu :
 - 1) Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju dan selalu;
 - 2) Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju dan sering;
 - 3) Skor 3 diberikan untuk jawaban netral dan kadang-kadang;
 - 4) Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju dan jarang;
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak pernah.
- f. *Tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis yang sudah ditentukan dalam penelitian.

3.8 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = (\text{inheren} + \text{koefisien})$$

Motivasi $\geq$ Kinerja

Y=1 $\longrightarrow$ x =

Y=1 $\longrightarrow$ x < 1 = 0

Y=1 $\longrightarrow$ x $\nlessgtr$ 0

Y=1 $\longrightarrow$ x $\nlessgtr$ 0

Y=1 $\longrightarrow$ x $\nlessgtr$ 0

X=1

Keterangan:

Y : Motivasi

X : Kinerja

> : lebih besar dari

< : lebih kecil dari

$\geq$: lebih besar sama dengan

$\leq$: lebih kecil sama dengan

$\nlessgtr$: tidak lebih besar dari

$\nlessgtr$: tidak lebih kecil dari

$\nlessgtr$: tidak lebih besar sama dengan

$\nlessgtr$: tidak lebih kecil sama dengan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Geografis Desa Terindak

Desa Terindak merupakan salah satu desa yang berada di kecamatan sekatak kabupaten Bulungan Yang Secara Administratif terdiri dari 3 Rukun Tetangga (RT) Dengan luas wilayah 15.000 Ha dan berbatasan langsung dengan wilayah-wilayah sebagai berikut:

Sebelah Utara : Desa Ujang

Sebelah Selatan : Desa Kelincauan, Desa pungkit

Sebelah Barat : Desa Long Telenjau, Desa Bunau

Sebelah Timur : Sungai Tutu Bulusu

VISI Pemerintah Desa Terindak :

“Mewujudkan Desa Terindak menjadi Desa yang Lebih baik kedepannya”.

MISI Pembangunan Desa Terindak:

- a. Mewujudkan Desa Terindak sebagai salah satu Pusat Pelayanan Publik yang baik.
- b. mewujudkan Pertanian masyarakat yang berdaya saing tinggi.
- c. Meningkatkan aksesibilitas infrastruktur dalam upaya mendorong percepatan Pembangunan Ekonomi Masyarakat Desa Terindak, investasi daerah, wilayah
- d. Pedalaman dan terpencil serta pemerataan pembangunan antara Wilayah.
- e. Pemantapan kualitas sumber Daya manusia melalui pembangunan dibidang pendidikan, kesehatan , dan perluasan lapangan kerja serta penerpan teknologi maju berbasis agribisnis.
- f. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang tinggi, maju dan sejahtera.
- g. mewujudkan reformasi birokrasi dan revitalitasi lembaga-lembaga yang ada di desa terindak yang bersih, trnasparan, professional serta berorientasi pada pelayanan public.

Mayoritas penduduk Desa Terindak adalah suku bulusu beragama Katolik, pada umumnya masyarakat Desa Terindak bermata pencarian sebagai petani dan nelayan selain sebagai profesi aktifitas mata pencairan mereka menjadi penambang Emas tradisinoal dengan penghasilan yang tidak menentu. Sehingga secara ekonomi hidup secara wajar dan bebas dari prasejahtera, dalam artian masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan dasarnya (*basic needs*) seperti kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan dan pendidikan.

Desa Terindak berdasarkan kondisi topografi merupakan dataran rendah berada dipinggiran sungai Terindak dan jika curah hujan tinggi dapat mengakibatkan banjir sehingga berdampak pada kehidupan penduduk di Desa Terindak. Seringnya banjir yang terjadi di Desa Terindak membuat Masyarakat mengalami kerugian Materil yang hanyut dibawa banjir.

Jumlah Penduduk Desa Terindak hingga tahun 2022 yang tercatat didalam data kependudukan sebanyak 396 Jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki berjumlah 209 jiwa dan penduduk perempuan berjumlah 187 Jiwa dengan jumlah KK 90 KK.

PETA DESA TERINDAK



4.2 Gambaran Umum Sejarah

Desa terindak Adalah merupakan salah satu desa dari dua puluh dua desa yang ada di Kecamatan Sekatak kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Wilayah Pemerintahan Desa Terindak terletak di Respen Tangap yang terbagai dalam 3 (tiga) Rukun Tetangga (RT), Sedangkan Wilayah Pemukiman terletak di Batung Jalai dan menjadi wilayah hamparan desa. Akan tetapi perkembangannya lebih cepat dibandingkan dengan wilayah di Respen Tangap. Saat ini banyak warga Desa Terindak yang tinggal di pemukiman Batung Jalai. Area ini sangat dekat dengan Jalan Poros Kaltara dan kebun (pertanian) warga.

Rencana kedepan nya, pemukiman Batung Jalai ini akan dibangun Kantor Desa Terindak yang baru. Hal ini diakarenakan wilayah Batung Jalai merupakan wilayah induk. Dan Terpelas dari wilayah Respen Tangap.



Gambar 1.2

Kantor Desa Terindak Kecamatan Sekatak

4.3 Daftar nama Responden

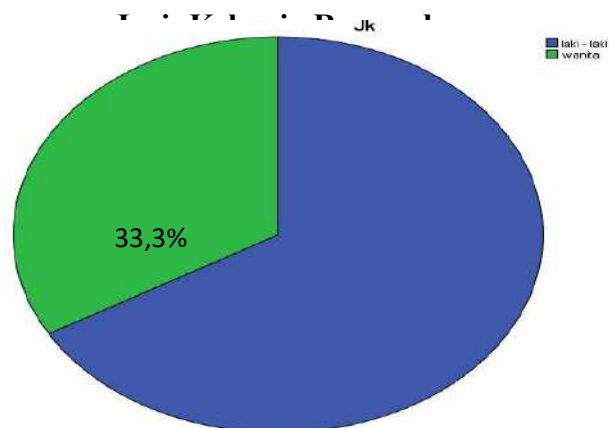
N0	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA
1	CHRISTOVORUS OUWEN ARIYAN	LAKI-LAKI	21
2	GON	LAKI-LAKI	43
3	MARTINUS OLA GERODA	LAKI-LAKI	23
4	STEPANUS TUPO	LAKI-LAKI	47
5	NIKOLAUS YANIS	LAKI-LAKI	23
6	ANSEUMUS BOSKO	LAKI-LAKI	31
7	BIMO SELOMO	LAKI-LAKI	27
8	STEPANUS GERODA	LAKI-LAKI	46
9	YOKUBUS LUAS	LAKI-LAKI	40

10	OKTAVIANUS YASIT	LAKI-LAKI	26
11	LUSAT YASIU	LAKI-LAKI	30
12	FRANSIKSUS PANDAKI BAN	LAKI-LAKI	20
13	STEANILAU SENIN	LAKI-LAKI	56
14	MARKUS YUYAN	LAKI-LAKI	40
15	LEMBERTUS PAYUNG PRANG	LAKI-LAKI	39
16	YOHANES APEN	LAKI-LAKI	39
17	THOMAS YUTOL	LAKI-LAKI	61
18	YUNUS LAKAN	LAKI-LAKI	49
19	ESTER Y	LAKI-LAKI	36
20	TITUS	LAKI-LAKI	36
21	BENEDIKTA MIA	PEREMPUAN	33
22	PETRUS KANSIUS	LAKI-LAKI	51

23	VINCESIUS DODI	LAKI-LAKI	23
24	DAMIANUS	LAKI-LAKI	26
25	FRANSISKA DEWI	PEREMPUAN	28
26	ERAWATI	PEREMPUAN	29
27	NATALIA	PEREMPUAN	43
28	MARIANTI YANTING	PEREMPUAN	44
29	MASKA	PEREMPUAN	29
30	MARIANI	PEREMPUAN	33

Sumber : Data Kantor Desa Terindak/Perangkat Desa Terindak 2022

4.4 Jenis kelamin Responden



66,7%

Gambar 1.3

Tabel.1.2

Jenis Kelamin

Jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	20	66,7	66,7	66,7
	wanita	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

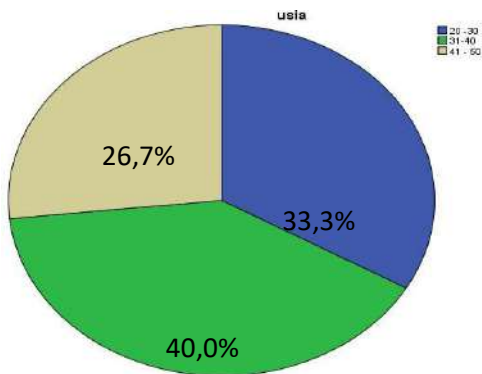
Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 30 responden terdapat

20

orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 66,7% dan sebanyak 10 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 33,3% jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh laki-laki perangkat Desa Terindak.

4.5 Usia Responden



Gambar.1.4

Usia Responden

Tabel .1.3

Usia Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	20 -30	10	33,3	33,3	33,3
	31-40	12	40,0	40,0	73,3
	41 – 50	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer Diolah melalui SPSS versi 23,2022

Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 30 responden terdapat 10 responden yang berusia antar 20 – 30 tahun dengan presentase 33,3%, selanjutnya 12 responden yang berusia antara 31 – 40 tahun dengan persentase 40,0% dan 8 orang lainnya berusia 41-50 tahun ke atas dengan persentase 26,7%. Maka, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kalangan dari Parangkat Desa yang merupakan usia antara 31 – 40 tahun.

4.6 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor

keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Ukuran valid tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat dari output SPSS versi 23 berupa nilai item total statistik masing-masing butir angket.

Validitas data diukur dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} (*pearson product moment*). Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk uji validitas dengan 30 responden maka nilai signifikansinya adalah 0.1638. Hasil *output* SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel Motivasi Kerja (X1), Kinerja Perangkat Desa (Y), pada Perangkat Desa Terindak dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 1.4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

No.	Item	Taraf Kesalahan	r_{tabel}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r_{hitung}	
1	X1	0.05	0.2960	0.000	0.597	Valid
2	X2	0.05	0.2960	0.000	0.632	Valid

3	X3	0.05	0.2960	0.000	0.670	Valid
4	X4	0.05	0.2960	0.000	0.735	Valid
5	X5	0.05	0.2960	0.000	0.769	Valid

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan table 1.3 yang merupakan hasil olah data dari SPSS versi 23, bahwa seluruh instrument dari variabel Motivasi Kerja (Y) adalah valid, yakni karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.2960 sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terpenuhi.

Tabel 1.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Perangkat Desa(X1)

No.	Item	Taraf kesalahan	r_{tabel}	Hasil		Keterangan
				Sig.	r_{hitung}	
1	Y.1	0.05	0.296	0.000	0.337	Valid
2	Y.2	0.05	0.296	0.000	0.457	Valid
3	Y.3	0.05	0.296	0.000	0.562	Valid
4	Y.4	0.05	0.296	0.000	0.813	Valid
5	Y.5	0.05	0.296	0.000	0.544	Valid

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan table 1.4 yang merupakan hasil olah data dari SPSS versi 23, bahwa seluruh instrument dari variabel Kinerja Perangkat Desa (X1) adalah valid, yakni karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.296 sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terpenuhi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini seluruh instrument yang digunakan dalam variabel Motivasi Kerja (Y) Dan Perangkat Desa (X1) dinyatakan valid. Sehingga untuk proses pengujian selanjutnya, seluruh instrument tersebut dapat diikutsertakan.

4.7 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengungkapkan suatu data penelitian yang dapat dipercaya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23. Jika nilai yang dihasilkan adalah $> 0,6$ maka konsistensi instrument data dianggap reliabel atau diterima begitupun sebaliknya apabila nilai

yang dihasilkan < 0.6 maka konsistensi dari instrument data dianggap tidak reliabel atau tidak diterima.

Adapun tingkat reliabilitas variabel Motivasi Kerja (Y), Terhadap Kinerja Perangkat Desa (X1) pada Perangkat Desa Terindak berdasarkan *output* SPSS versi 23 dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 1.6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (Y)	0.711	Reliabel / diterima
3	Kinerja Perangkat Desa(X)	0.431	Reliabel / diterima

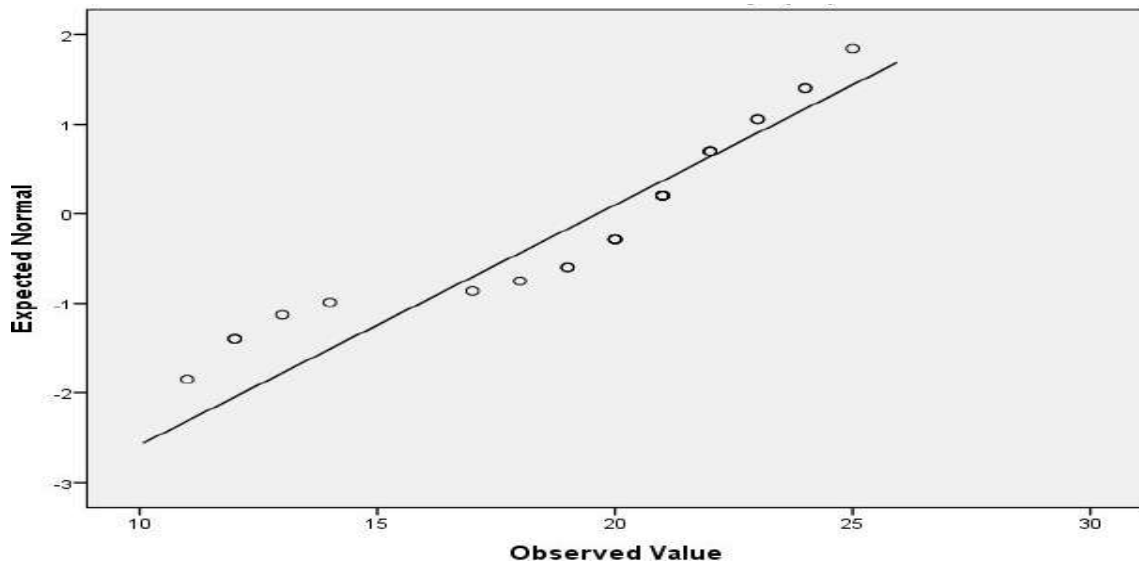
Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0.6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau diterima sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.8 Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.

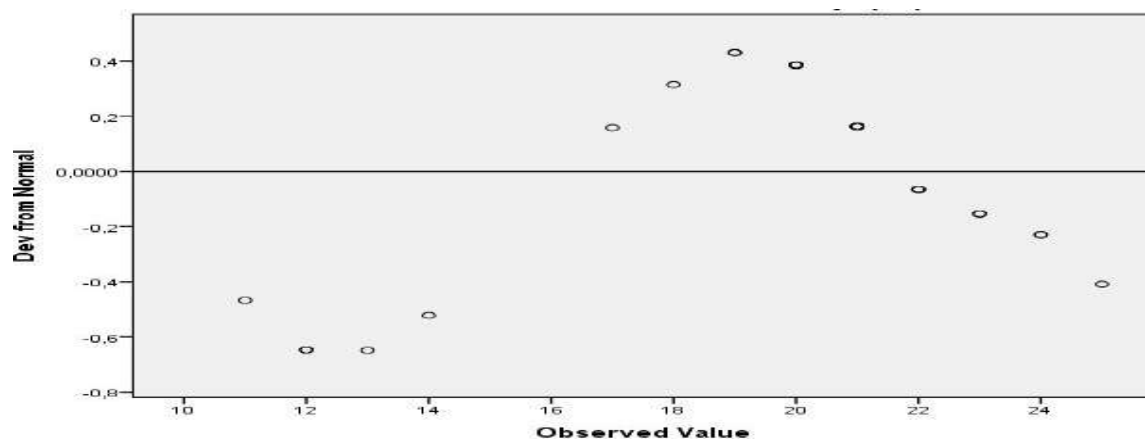
Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Gambar 1.5

Hasil Uji Normalitas Data Variabel Motivasi Kerja (Y)



Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Gambar 1.6

Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Perangkat Desa (X1)

Pada normalitas data dengan kurva Normal P-P *Plot*, Suatu variabel dikatakan telah berdistribusi normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada gambar 1.3 sampai 1.4 untuk masing-masing variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja, dan Kinerja Perangkat Desa telah berdistribusi normal karena penyebaran titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya searah mengikuti garis diagonal. Jadi, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1.7

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness	Kurtosis

	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	30	-1,141	,427	,567	,833
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Nilai Skeweness $(-1,141)/0,427 = 2,672$ & Nilai Kurtosis $(-0,567)/0,833 = 0,680$ artinya kedua nilai tersebut berada diantara -2 sampai dengan +2 yang berarti data berdistribusi normal.

4.9 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen, model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antar variabel independen, dan jika hasil uji adalah ada korelasi antar variabel independen maka terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil nilai *tolerance* dan lawannya yakni *Variance Inflation Factor* (VIF).

Untuk mengetahui hal tersebut, antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen (*tolerance* > 0,10) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 (*VIF* < 10). Begitupun sebaliknya,

apabila *tolerance* kurang dari 10 persen (*tolerance* < 0.10) dan memiliki nilai VIF lebih dari 10 (*VIF* > 10) maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independen terjadi gejala multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas dari data primer yang diolah melalui SPSS versi 23.

Tabel 1.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,071	6,878		3,936	,000		
Kinerja Perangkat Desa (X)	-,363	,334	-,201	-1,087	,286	1,000	1,000

a Dependent Variable: Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan table 1.7 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen yaitu Kinerja Perangkat Desa (X) memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 dan VIF 1.000, maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini karena seluruh nilai tolerance > 1.000 dan atau nilai VIF < 1.000 .

4.10 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, di mana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya.

Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot., berikut tabel hasil uji heteroskedasitas yang merupakan data primer diolah melalui SPSS versi 23.

Tabel.1.9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,071	6,878		3,936	,000
	Kinerja Perangkat					

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Dalam Uji Heteroskedastisitas HO Diterima bila Signifikasi > 0.05 berarti tidak terdapat Heteroskedastisitas dan HO Ditolak bila signifikasi < 0.05 yang berarti terdapat Heteroskedastisitas. Dari table 1.8 diatas dapat kita lihat nilai sig Kinerja Perangkat Desa $0.286 > 0.05$ artinya tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

4.11 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah salah satu bentuk analisis regresi linier dimana variabel bebasnya lebih dari satu. Adapun tujuan dari analisis regresi linier berganda ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan juga dapat meramalkan nilai variabel tidak bebas apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya. Berikut hasil uji regresi linear berganda.

Tabel.1.10

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	27,071	6,878	
	Kinerja Perangkat Desa (X)	-,363	,334	-,201

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Hasil dari table 1.9 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standar regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 27,071 + - 0,363 X_1 + 0,05$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja (Y), dan pengaruh terhadap Kinerja Perangkat desa (X1) secara linear.

Berdasarkan data diatas maka c pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- a. Konstanta (β_0) = 27,071

Konstanta sebesar 27.071 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas konstan, maka nilai Kinerja Perangkat Desa 27.071.

- b. Nilai Koefisien Kinerja Perangkat Desa (β_1) = 0,363

Koefisien regresi variabel oleh indikator Kinerja Perangkat Desa (X) sebesar 0,363 menunjukkan bahwa apabila Motivasi meningkat maka akan meningkat pula keputusan pembelian sebesar 0,363 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.12 Uji Pengaruh (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a

ditolak dan apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan sebagai table berikut :

Tabel.1.11
Hasil Uji Pengaruh (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,304	1	16,304	1,181	,286 ^b
Residual	386,663	28	13,809		
Total	402,967	29			

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X1)
- b. Predictors: (Constant), Kinerja Perangkat Desa (Y)

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Dari table 1.10 yang merupakan table Anova diatas, diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,286. Karena nilai $\text{Sig} > 0,05$ ($0,286 > 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Motivasi Kerja, dan Kinerja Perangkat Desa tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Adapun Cara kedua dengan membandingkan F hitung dan F table, dari output tersebut kita telah mengetahui nilai dari F hitung yaitu 1.181 langkah selanjutnya kita harus mencari nilai dari F table, adapun cara yang digunakan untuk mencari F table adalah sebagai berikut:

F table di cari dengan melihat distribusi F table pada signifikansi 5% atau 0,05

Dengan rumus : $k; n-k$ dimana k adalah jumlah variabel independen yaitu 2, (Motivasi Kerja & Kinerja Perangkat Desa) sedangkan n adalah jumlah keseluruhan responden yaitu 30.

Mari kita masukan nilai tersebut sesuai rumus 2 ; 30-2 Sehingga kita mendapatkan nilai (2; 28) angka inilah yang kita jadikan acuan untuk melihat F table

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.25	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01



sebelumnya kita telah mendapatkan nilai dari pada F hitung yaitu 1.181, karena F hitung $1.181 > F \text{ table } 3.34$ artinya, secara simultan Motivasi Kerja & kinerja perangkat Desa berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa.

4.13 Uji Pengaruh Persial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Motivasi Kerja (Y), Dan Kinerja Perangkat Desa (X1) secara persial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Perangkat Desa. Dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus $df = n - k = 30 - 2 = 28$. Berikut hasil dari uji pengaruh persial (uji t)

Tabel 1.12
Hasil Uji Pengaruh^{Perial} (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,071	6,878		3,936	,000
	Kinerja Perangkat Desa (X1)	-,363	,334	-,201	-1,087	,286

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Uji Hipotesis (Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Terindak).

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa pada Desa Terindak

H_0 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa pada Desa Terindak

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu :

H_0 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

H_0 diterima, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$.

berdasarkan table 1.10 diketahui nilai signifikansi variabel Kinerja Perangkat Desa sebesar 0,286 dan t_{hitung} pada table hasil uji t *coefficients* sebesar -1,087 yang dimana $-1.087 < 2.052$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (Y) Tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa Terindak.

- b. Uji Hipotesis II (Pengaruh kinerja terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Terindak)

H_2 : kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Perangkat Desa pada Desa terindak.

H_0 : pengaruh kinerja positif terhadap kinerja Perangkat Desa Terindak.

Untuk Menguji Hipotesis II kita akan menggunakan cara yaitu dengan membandingkan nilai **t table** dan **t hitung**

- c. Untuk menentukan Pengaruh Variabel (Y) terhadap Variabel (X) harus didapatkan terlebih dahulu variabel Kinerja Perangkat Desa (X), pada output tersebut telah mendapati nilai t hitung untuk variabel harga yaitu (-1.087)
- d. selanjutnya dicari nilai t table, yang di dasarkan pada Nilai n = 30 yaitu Jumlah Responden, Nilai K = Jumlah Varibel indefenden yaitu 2 (Motivasi Kerja dan kinerja) rumusnya adalah sebagai berikut :

$$(\alpha / 2 ; n-k-1) = (0.05/2 ; 30-2-1) = (0.025 ; 27)$$

- e. Kemudian buka table t sebagai acuan

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.692	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.691	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.690	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.689	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.688	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.687	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763

- f. Jika t hitung > t table maka, secara parsial ada pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Desa Terindak
- g. Jika t hitung < t table maka, secara parsial, tidak ada pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Desa Terindak

- h. disini didapatkan nilai dari pada t table yaitu $2.052 > (-1.087)$ maka dapat disimpulkan secara parsial tidak ada pengaruh antara Kinerja terhadap Motivasi Perangkat Desa pada Desa Terindak.

4.14 Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat analisis yang terdapat pada uji regresi linear berganda, yaitu digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat, berikut hasil dari uji determinan R^2 .

Tabel 1.13

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,201 a	,040	,006	3,7161

a. Predictors: (Constant), Kinerja Perangkat Desa (Y)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer diolah melalui SPSS versi 23, 2022

Berdasarkan table 1.12 diatas, diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,040 atau ,040 %. Besarnya nilai R square tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja (Y), Dan menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja perangkat desa. (X1) sebesar 040%, sedangkan sisanya sebesar 60 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.15 Pembahasan.

Untuk meningkatkan kualitas kerja dalam mencapai tujuan tertentu adalah melalui pemberian motivasi, dimana motivasi dan kinerja pada dasarnya merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Hamzah Uno (2011:4), Ia mengatakan jenis-jenis

motivasi dibedakan menjadi dua macam, yakni dari dalam setiap individu itu sendiri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar diri setiap orang (ekstrinsik).. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi agar tercapainya tujuan. (Siagian, 2002 : 102). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Desa Terindak Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja Perangkat Desa Terindak, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu Y dan X sebagai variabel independen (Y) dan Motivasi Kerja sebagai variabel dependen (X). Untuk mengukur Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat pada Desa Terindak sebagai variabel independen (X), penulis menggunakan 2 (Dua) indikator, yakni : Y= Motivasi dan X = Kinerja pengembangan pegawai, insentif, pengakuan/ penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan motivasi Kerja sebagai variabel dependen (Y) juga diukur dengan 2 (dua) indikator, meliputi : kualitas kerja, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kerjasama, dan efektivitas dan efisiensi. Sebelum melakukan pengukuran tersebut, terlebih dahulu ditentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian berdasarkan teknik-teknik sampling yang ada. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 30 orang responden yang terdiri dari 396 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-

laki berjumlah 209 jiwa dan penduduk perempuan berjumlah 187 dengan jumlah 90 KK. Selanjutnya kepada 30 orang responden tersebut masing-masing diberikan sejumlah pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner agar mudah dipahami oleh responden tersebut. Data hasil kuesioner, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan dengan bantuan program SPSS Versi 23.2022 diperoleh hasil sebagai berikut.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas data Semangat yang dianalisis secara

bersamaan dengan bantuan program SPSSversi 23, 2022 diketahui bahwa output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (exclude) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid. Kemudian output Reliability Statistics menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,711 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga reliabilitas yang terjadi pada

variabel Motivasi kerja dapat dikategorikan baik dan indikator pengukuran kinerja telah reliabel/terima. Sedangkan output Item-Total Statistics menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis reliability secara bersamaan.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas data motivasi kerja dan kinerja yang dianalisis secara bersamaan dengan bantuan program SPSS versi 23 diketahui bahwa output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (exclude) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid. Kemudian output Reliability Statistics menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,711 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga reliabilitas yang terjadi pada variabel Kinerja dapat diterima dan instrumen penelitian telah reliabel. Sedangkan output Item-Total Statistics menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis reliability secara bersamaan. Kolom Corrected Item-Total Correlation menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi untuk menghindari efek spurious overlap dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai koefisien

korelasi untuk kinerja perangkat Desa sebesar 0,611, kemudian untuk kuantitas kerja nilai koefisien korelasinya sebesar 0,654, dan untuk kerjasama nilai koefisien korelasinya sebesar 0,779. Sedangkan untuk efektivitas dan efisiensi nilai koefisien korelasinya sebesar 0,397. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja terbukti dapat diterima dan instrumen penelitian secara keseluruhan telah reliabel dan dari keempat indikator tersebut kerjasama memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan ketiga indikator lainnya.

Untuk dapat menginterpretasikan pengaruh Motivasi kerja sebagai variabel independen (Y) terhadap Kinerja sebagai variabel dependen (X), maka dilakukan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS very 23. 2022 dan diperoleh hasil bahwa pada bagian output Model Summary dijelaskan mengenai ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi berganda (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square), dan ukuran kesalahan prediksi (Std Error of the estimate). R dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi berganda (korelasi Pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independen yakni variabel Motivasi kerja terhadap satu variabel dependen yakni variable Kinerja. Angka R yang diperoleh dari analisis tersebut sebesar 0,201 yang berarti bahwa korelasi antara variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh. Kemudian R Square (R^2) atau kuadrat dari R menunjukkan nilai koefisien determinasi, dimana angka ini akan diubah kedalam bentuk persen yang artinya persentase sumbangan

pengaruh variabel independen yakni variabel Motivasi kerja terhadap variabel dependen yakni variabel Kinerja. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,040 yang berarti bahwa persentase sumbangan variabel Motivasi sebagai variabel independen (Y) terhadap variabel kinerja Perangkat Desa Terindak sebagai variabel dependen (X) sebesar 0,040% sedangkan 60 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selanjutnya Adjusted R Square merupakan R Square yang telah disesuaikan dan dari model tersebut diketahui nilai Adjusted R Square sebesar ,006 yang menunjukkan sumbangan pengaruh variable Motivasi kerja sebagai variabel independen (Y) terhadap variabel Kinerja Perangkat Desa sebagai variabel dependen (X). Sedangkan Standard Error of the Estimate menjelaskan tentang ukuran kesalahan prediksi. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3,17161

Pada bagian output ANOVA dijelaskan mengenai hasil uji F atau uji koefisien regresi secara bersamaan. Bagian Sum of Square diketahui jumlah kuadrat regresi variabel sebesar 13,809 dan jumlah kuadrat residu sebesar 386,663 dengan total jumlah kuadratnya adalah 402,967. Pada derajat kebebasan (df) 1 nilai rata-rata jumlah kuadrat regresi sebesar 28 dan pada derajat kebebasan (df) 29 yang diperoleh dari F, diketahui nilai rata-rata jumlah sebesar 1,181.

Pada bagian F, diketahui nilai F hitung sebesar 1,181 dengan taraf signifikansi 0,05 penyebut maka diketahui nilai F tabel sebesar 3,34. Selanjutnya pada bagian Signifikansi (Sig.) diketahui nilai signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 yang merupakan taraf signifikansi yang digunakan ($0,006 < 0,05$) sehingga nilai Fhitung terbukti lebih besar dari nilai Ftabel dengan perbandingan nilai yaitu $1,181 > 3,34$ Dengan demikian secara simlutan Motivasi Kerja & kinerja Perangkat desa berpengaruh secara singifikan teradap kinerja perangkat Desa.

Output Coefficients tersebut menjelaskan tentang nilai koefesien, nilai t hitung, dan nilai signifikansi yang digunakan. Bagian Unstandardized Coefficients menjelaskan nilai koefesien yang belum terstandarisasi. Nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen yakni variabel Motivasi kerja yang terbagi menjadi dua bagian yakni koefesien B dan Standart Error. Koefesien B menjelaskan tentang nilai konstan dan koefesien regresi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X), dan dari model tersebut diketahui nilai konstan dan untuk variable bebas terhadap variable terikat maka nilai kinerja Perangkat Desa Konsanta 27,071 dengan nilai koefesien kinerja perangkat desa sebesar 0,363. Standard Error menjelaskan nilai maksimum kesalahan yang dapat terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasarkan sampel dan nilai ini untuk mencari t hitung dengan cara membagi koefesien standard error. variabel Motivasi kerja (Y) dan Kinerja perangkat Desa (X) melihat nilai koefesien Beta

pada output tersebut sebesar -,201 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pengaruh Motivasi dengan Kinerja perangkat Desa maksimal. Bagian t (t hitung) merupakan pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variable motivasi kerja (Y) terhadap variabel dependen (X) dengan membandingkan nilai yang diperoleh dengan t tabel, dan dari output tersebut diketahui t hitung sebesar 2,052. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan uji dua sisi dengan derajat kebebasannya (df) = 30 responden diperoleh nilai t tabel sebesar $(0,05/2;30-2-1) = (0,025;27)$ yang berarti bahwa motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Bagian Signifikansi (Sig.) menjelaskan besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai signifikansi pada output, diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja dengan perbandingan nilai signifikansi yaitu $0,006 < 0,05$. Untuk mengetahui Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada di kolom B (Koefisien) Standar regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,071 + -0,363 X_1 + 0,05.$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka isi dalam penelitian ini dapat disimpulkan seperti berikut:

- a. Diketahui nilai Sinifikasi variable Kinerja Perangkat Desa Sebesar 0,286 dan t_{hitung} pada table hasil t coefficients sebesar -1,087 yang dimana $-1,087 < 2.052$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kinerja Perangkat Desa (X) Tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa Terindak.
- b. Diketahui nilai signifikan variable disini didapatkan nilai dari pada t table yaitu $2.052 > (-1.087)$ maka dapat disimpulkan secara parsial tidak ada pengaruh antara Kinerja terhadap Motivasi Perangkat Desa pada Desa Terindak.
- c. Uji validitas variable motivasi kerja bahwa seluruh instrument dari variabel Motivasi Kerja (Y) adalah valid, yakni karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.2960 sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terpenuhi.
- d. Uji validitas variable kinerja perangkat Desa bahwa seluruh instrument dari variabel Kinerja Perangkat Desa (X1) adalah valid, yakni karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.296 sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terpenuhi.
- e. uji reliabilitas bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0.6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau diterima sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.
- f. Uji Normalitas Nilai Skeweness $(-1,141)/0,427 = 2,672$ & Nilai

- g. i Kurtosis $(-0,567)/0,833 = 0,680$ artinya kedua nilai tersebut berada diantara -2 sampai dengan +2 yang berarti data berdistribusi normal.
- h. Uji Multikolinearitas Kinerja Perangkat Desa (X) memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 dan VIF 1.000, maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini karena seluruh nilai tolerance > 1.000 dan atau nilai VIF < 1.000 .
- i. Uji Heteroskedastisitas HO Diterima bila Signifikasi > 0.05 berarti tidak terdapat Heteroskedastisitas dan HO Ditolak bila signifikasi < 0.05 yang berarti terdapat Heteroskedastisitas. Dari table 1.8 diatas dapat kita lihat nilai sig Kinerja Perangkat Desa $0.286 > 0.05$ artinya tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.
- j. Uji pengaruh (Uji F) diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,286. Karena nilai Sig $> 0,05$ ($0,286 > 0,05$), maka keputusannya adalah Ho diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Motivasi Kerja, dan Kinerja Perangkat Desa tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa.
- k. Berdasarkan hasil analisis spss Hasil Uji Determinasi (R^2) juga dapat disimpulkan bahwa, variable Kinerja Perangkat desa sebesar 0,40% Sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh variable X dan Y.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diajukan saran-saran seperti berikut:

- a. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, Faktor Motivasi tersebut masih perlu ditingkatkan oleh Desa Terindak, Untuk segera melakukan perbaikan. Dimana Motivasi kerja yang masi harus dibenahi dan melakukan trobosan baru agar kinerja dikantor desa Terindak menjadi baik.

- b. Bagi Peneliti selanjutnya, jika melakukan penelitian pada jenis masalah yang sama, disarankan untuk menambahkan variable-variabel lain di prediksi memiliki peran sebagai factor turut mempengaruhi Minat.

- c. Kepada pemerintah Desa Terindak kecamatan Sekatak kabupaten Bulungan agar terus memperbaiki kinerja dan meningkatkan Layanan yang terbaik kepada masyarakat dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada agar lebih mempermudah segala keperluan masyarakat Desa Terindak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka isi dalam penelitian ini dapat disimpulkan seperti berikut:

- l. Diketahui nilai Sinifikasi variable Kinerja Perangkat Desa Sebesar 0,286 dan t_{hitung} pada table hasil t coefficients sebesar -1,087 yang dimana $-1,087 < 2.052$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kinerja Perangkat Desa (X) Tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa Terindak.
- m. Diketahui nilai signifikan variable disini didapatkan nilai dari pada t table yaitu $2.052 > (-1.087)$ maka dapat disimpulkan secara parsial tidak ada pengaruh antara Kinerja terhadap Motivasi Perangkat Desa pada Desa Terindak.
- n. Uji validitas variable motivasi kerja bahwa seluruh instrument dari variabel Motivasi Kerja (Y) adalah valid, yakni karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.2960 sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terpenuhi.
- o. Uji validitas variable kinerja perangkat Desa bahwa seluruh instrument dari variabel Kinerja Perangkat Desa (X1) adalah valid, yakni karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.296 sehingga untuk nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terpenuhi.
- p. uji reliabilitas bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0.6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel atau diterima sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.
- q. Uji Normalitas Nilai Skeweness $(-1,141)/0,427 = 2,672$ & Nilai

- r. i Kurtosis $(-0,567)/0,833 = 0,680$ artinya kedua nilai tersebut berada diantara -2 sampai dengan +2 yang berarti data berdistribusi normal.
- s. Uji Multikolinearitas Kinerja Perangkat Desa (X) memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 dan VIF 1.000, maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini karena seluruh nilai tolerance > 1.000 dan atau nilai VIF < 1.000 .
- t. Uji Heteroskedastisitas HO Diterima bila Signifikasi > 0.05 berarti tidak terdapat Heteroskedastisitas dan HO Ditolak bila signifikasi < 0.05 yang berarti terdapat Heteroskedastisitas. Dari table 1.8 diatas dapat kita lihat nilai sig Kinerja Perangkat Desa $0.286 > 0.05$ artinya tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.
- u. Uji pengaruh (Uji F) diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,286. Karena nilai Sig $> 0,05$ ($0,286 > 0,05$), maka keputusannya adalah Ho diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Motivasi Kerja, dan Kinerja Perangkat Desa tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa.
- v. Berdasarkan hasil analisis spss Hasil Uji Determinasi (R^2) juga dapat disimpulkan bahwa, variable Kinerja Perangkat desa sebesar 0,40% Sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh variable X dan Y.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diajukan saran-saran seperti berikut:

- d. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, Faktor Motivasi tersebut masih perlu ditingkatkan oleh Desa Terindak, Untuk segera melakukan perbaikan. Dimana Motivasi kerja yang masi harus dibenahi dan melakukan trobosan baru agar kinerja dikantor desa Terindak menjadi baik.

- e. Bagi Peneliti selanjutnya, jika melakukan penelitian pada jenis masalah yang sama, disarankan untuk menambahkan variable-variabel lain di prediksi memiliki peran sebagai factor turut mempengaruhi Minat.

- f. Kepada pemerintah Desa Terindak kecamatan Sekatak kabupaten Bulungan agar terus memperbaiki kinerja dan meningkatkan Layanan yang terbaik kepada masyarakat dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang ada agar lebih mempermudah segala keperluan masyarakat Desa Terindak.

LAMPIRAN II

DATA PENELITIAN

Jk	usia	1	2	3	4	5	Motivasi Kerja (X)	X6	X7	X8	X9	X10
2	1	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5
2	1	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5
2	1	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5
2	1	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5
2	1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5
2	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
2	1	4	5	5	3	4	21	3	4	3	4	3
2	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
2	1	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	4
2	1	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	4
1	3	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4
1	3	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5
1	3	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4
1	3	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	4
1	3	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	4
1	3	5	5	4	3	4	21	4	3	4	3	4
1	3	5	5	4	3	4	21	5	4	3	4	5
1	3	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4
1	2	5	4	3	3	4	19	5	5	4	4	5
1	2	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5
1	2	5	4	2	4	5	20	5	4	3	4	5
1	2	4	5	3	3	5	20	4	3	3	4	5
1	2	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	5
1	2	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5
1	2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5
1	2	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	3
1	2	5	4	4	3	3	19	5	4	4	3	3
1	2	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4
1	2	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	4
1	2	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4

LAMPIRAN III

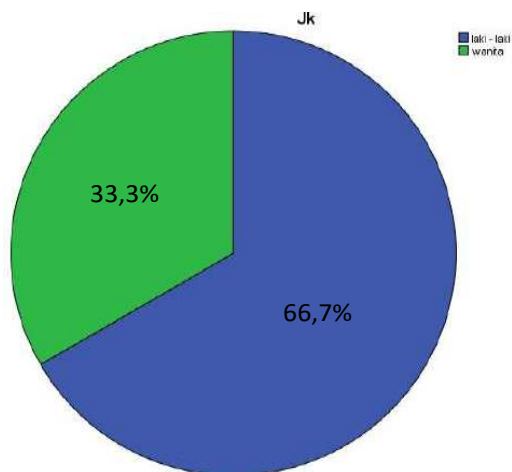
HASIL UJI JENIS KELAMIN DAN USIA

Statistics

Jk		
N	Valid	30
	Missing	0

Jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	20	66,7	66,7	66,7
	wanita	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



LAMPIRAN IV

UJI PALIDITAS

		Correlations					Motivasi Kerja (X1)
		X1	X2	X3	X4	X5	
X1	Pearson Correlation	1	,391*	,249	,249	,278	,569**
	Sig. (2-tailed)		,033	,184	,184	,137	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,391*	1	,556**	,196	,279	,690**
	Sig. (2-tailed)	,033		,001	,299	,135	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,249	,556**	1	,373*	,159	,704**
	Sig. (2-tailed)	,184	,001		,042	,403	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,249	,196	,373*	1	,389*	,679**
	Sig. (2-tailed)	,184	,299	,042		,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,278	,279	,159	,389*	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,137	,135	,403	,034		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	,569**	,690**	,704**	,679**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN IX

UJI PENGARUH PERSIAL (UJI F)

DAN UJI PENGARUH PERSIAL (UJI T)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,464	,425	1,914

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,793	2	42,897	11,710	,000 ^b
	Residual	98,907	27	3,663		
	Total	184,700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,625	3,811		,689	,497
	Motivasi Kerja (X1)	,195	,235	,165	,832	,413
	Disiplin Kerja (X2)	,631	,226	,555	2,797	,009

LAMPIRAN V

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

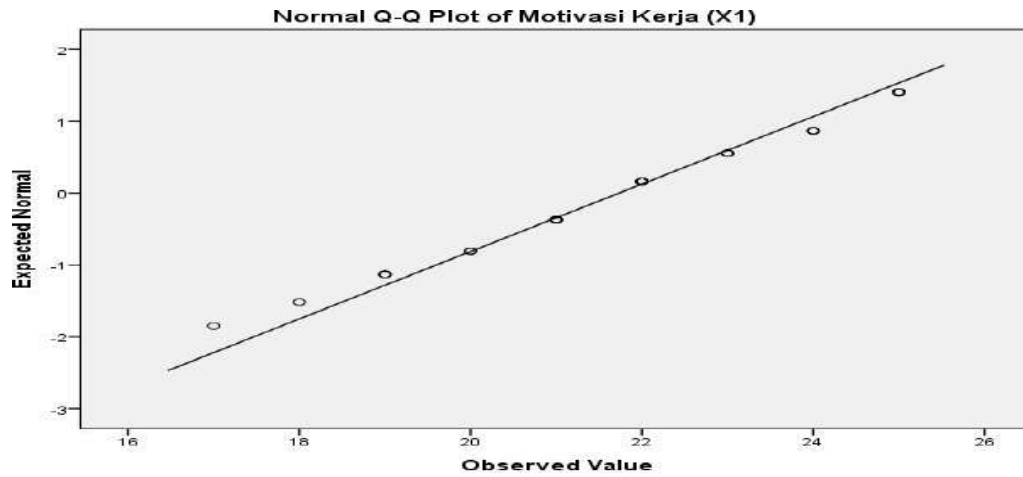
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	5

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

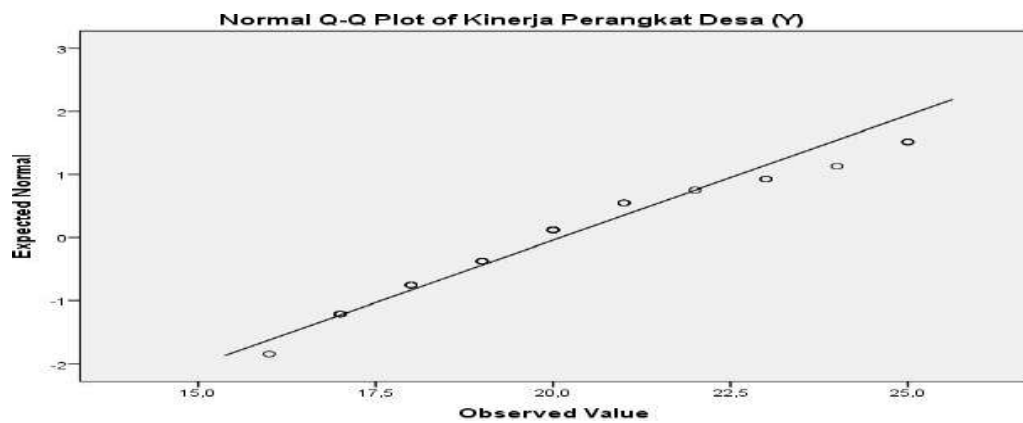
LAMPIRAN VI

UJI NORMALITAS



Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	30	-,730	,427	,073	,833
Valid N (listwise)	30				



LAMPIRAN VIII

UJI HETEROSKEDASTISITAS DAN

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: abresid

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 ^a	,229	,172	,93787

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,063	2	3,532	4,015	,030 ^b
	Residual	23,749	27	,880		
	Total	30,813	29			

a. Dependent Variable: abresid

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA