

# Prodi Administrasi Publik

## JURNAL RIHADATUL AISAH

 JURNAL RIHADATUL AISAH  
 Fisip  
 Universitas Abdurachman Saleh

---

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::1:3625273125

**Submission Date**

Aug 10, 2026, 4:50 AM UTC

**Download Date**

Aug 10, 2026, 4:54 AM UTC

**File Name**

JURNAL\_RIHADATUL\_AISAH.pdf

**File Size**

483.0 KB

**11 Pages****3,037 Words****19,391 Characters**

# 30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 15 words)

## Exclusions

- 13 Excluded Sources

## Top Sources

- 25%  Internet sources
- 17%  Publications
- 22%  Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 25%  Internet sources
- 17%  Publications
- 22%  Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

|    |                |                                     |     |
|----|----------------|-------------------------------------|-----|
| 1  | Internet       | eprints.walisongo.ac.id             | 2%  |
| 2  | Student papers | LL Dikti IX Turnitin Consortium     | 1%  |
| 3  | Internet       | ejournal.abcollab.id                | 1%  |
| 4  | Internet       | ihsan.yrpk.org                      | 1%  |
| 5  | Internet       | sejurnal.com                        | 1%  |
| 6  | Student papers | Queensland University of Technology | 1%  |
| 7  | Internet       | etd.uinsyahada.ac.id                | 1%  |
| 8  | Internet       | teewanjournal.com                   | 1%  |
| 9  | Student papers | East Union High School              | <1% |
| 10 | Internet       | jim.unisma.ac.id                    | <1% |
| 11 | Internet       | jurnal.unigal.ac.id                 | <1% |

|    |                |                                        |     |
|----|----------------|----------------------------------------|-----|
| 12 | Student papers | Leiden University                      | <1% |
| 13 | Student papers | Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia | <1% |
| 14 | Internet       | journal.unpas.ac.id                    | <1% |
| 15 | Student papers | Bellevue Public School                 | <1% |
| 16 | Internet       | penerbitadm.com                        | <1% |
| 17 | Student papers | IAIN Lhokseumawe                       | <1% |
| 18 | Internet       | ejournal.indo-intellectual.id          | <1% |
| 19 | Internet       | ejurnal.stie-trianandra.ac.id          | <1% |
| 20 | Student papers | iGroup                                 | <1% |
| 21 | Student papers | Universitas Negeri Padang              | <1% |
| 22 | Internet       | eprints.unimudasorong.ac.id            | <1% |
| 23 | Internet       | ijabo.a3i.or.id                        | <1% |
| 24 | Student papers | Occidental Mindoro State College       | <1% |
| 25 | Student papers | UPN Veteran Yogyakarta                 | <1% |

|    |          |                                      |     |
|----|----------|--------------------------------------|-----|
| 26 | Internet | ejournal.upm.ac.id                   | <1% |
| 27 | Internet | jurnal.portalpublikasi.id            | <1% |
| 28 | Internet | ejurnal.stiekn.ac.id                 | <1% |
| 29 | Internet | etheses.uin-malang.ac.id             | <1% |
| 30 | Internet | rama.uniku.ac.id                     | <1% |
| 31 | Internet | repository.stienobel-indonesia.ac.id | <1% |
| 32 | Internet | repository.uin-suska.ac.id           | <1% |
| 33 | Internet | 123dok.com                           | <1% |
| 34 | Internet | konsultasiskripsi.com                | <1% |
| 35 | Internet | openjournal.unpam.ac.id              | <1% |
| 36 | Internet | fr.scribd.com                        | <1% |

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SITUBONDO KABUPATEN SITUBONDO**

**Rihadatul Aisah<sup>1</sup> Hasan Muchtar Fauzi<sup>2</sup> Usrotul Hasanah<sup>3</sup>**

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo

e-mail Korespondensi : [rihadatulaisah987@email.com](mailto:rihadatulaisah987@email.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo.

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih rendahnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kurangnya pemberian penghargaan, rendahnya semangat kerja, serta tingkat kehadiran yang belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Situbondo sebanyak 30 orang dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kecamatan Situbondo.

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of work motivation on employee performance at the Situbondo District Office, Situbondo Regency.*

*The study is motivated by the relatively low level of employee work motivation, as reflected in the limited provision of rewards, low work enthusiasm, and suboptimal attendance rates, which consequently affect employee performance.*

*This study employed a descriptive research design with a quantitative approach. The population comprised all 30 employees of the Situbondo District Office, and a saturated sampling technique was employed, resulting in the inclusion of the entire population as the research sample. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale. The data*

were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, the t-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ).

The findings reveal that work motivation has a positive and statistically significant effect on employee performance. This indicates that higher levels of work motivation are associated with improved employee performance. Therefore, enhancing work motivation through the provision of rewards and recognition, employee training, and the creation of a supportive work environment is essential for improving employee performance and the quality of public service delivery.

**Keywords :** Work Motivation, Employee Performance, Situbondo District Office.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Keberhasilan organisasi sektor publik tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas pemerintahan. Aparatur pemerintah dituntut memiliki kemampuan, tanggung jawab, disiplin, serta motivasi kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan publik yang optimal.

Dalam paradigma New Public Management, organisasi publik dituntut untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur menjadi salah satu fokus utama dalam reformasi birokrasi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik serta tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja, tanggung jawab, kreativitas, serta komitmen yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, disiplin kerja, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Kecamatan Situbondo sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai, seperti kurang optimalnya pencapaian target kerja, rendahnya pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja, serta belum maksimalnya kesempatan pengembangan kompetensi pegawai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

## Tinjauan Pustaka

Menurut Wibowo (2016:322) “Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara (2017:22) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapar oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.”

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situbondo
- H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Situbondo

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Situbondo yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

### Metode pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dokumen instansi, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

### Operasional Variabel

| Variable           | Indikator                      | Ukuran                                                                       | Skala   |
|--------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Motivasi Kerja (X) | 1. Kebutuhan untuk berprestasi | 1. Pegawai berkewajiban mampu menyelesaikan target kerja yang ditetapkan     | Ordinal |
|                    |                                | 2. Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya           |         |
|                    |                                | 3. Pegawai mendapatkan penghargaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik |         |

| Variable    | Indikator                                    | Ukuran                                                                                                                                                                                 | Skala   |
|-------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Kinerja (Y) | 2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan      | 1. Jalinan kerja sama di antara pegawai membuat nyaman bekerja<br>2. Pegawai mampu menciptakan hubungan interaksi yang baik<br>3. Pegawai mampu mengarahkan untuk selalu bersikap baik | Ordinal |
|             | 3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan | 1. Pegawai mampu fokus pada pekerjaannya<br>2. Pegawai terus belajar hal baru mengenai pekerjaannya                                                                                    | Ordinal |
|             | 1. Kualitas                                  | 1. Pegawai fokus pada pencapaian target<br>2. Pegawai mampu berkomitmen sesuai dengan standar yang ditetapkan                                                                          | Ordinal |
|             | 2. Kuantitas                                 | 1. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu<br>2. Pegawai berkomitmen pentingnya ketepatan waktu penyelesaian tugas                                                           | Ordinal |
|             | 3. Pelaksanaan tugas                         | 1. Pegawai mampu bekerja sesuai tugas yang diberikan<br>2. Pegawai mampu mengerjakan tugas dengan cara yang benar                                                                      | Ordinal |
|             | 4. Tanggung Jawab                            | 1. Pegawai mampu menjalankan tugas sesuai kepentingan kantor<br>2. Pegawai mampu menjalankan pekerjaannya sesuai jobdesknya                                                            | Ordinal |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Data validitas Motivasi Kerja (X)

| Variabel           | Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------------|------|--------------|-------------|------------|
| Motivasi Kerja (X) | X1   | 0,988        | 0,374       | Valid      |
|                    | X2   | 0,972        | 0,374       | Valid      |
|                    | X3   | 0,980        | 0,374       | Valid      |
|                    | X4   | 0,980        | 0,374       | Valid      |
|                    | X5   | 0,982        | 0,374       | Valid      |
|                    | X6   | 0,982        | 0,374       | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| X7 | 0,635 | 0,374 | Valid |
| X8 | 0,991 | 0,374 | Valid |

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas pada variabel bebas Motivasi Kerja (X), yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah melebihi 0,374

**Data validitas Kinerja Pegawai (Y)**

| Variabel            | Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---------------------|------|--------------|-------------|------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1   | 0,630        | 0,374       | Valid      |
|                     | Y2   | 0,892        | 0,374       | Valid      |
|                     | Y3   | 0,794        | 0,374       | Valid      |
|                     | Y4   | 0,849        | 0,374       | Valid      |
|                     | Y5   | 0,788        | 0,374       | Valid      |
|                     | Y6   | 0,897        | 0,374       | Valid      |
|                     | Y7   | 0,827        | 0,374       | Valid      |
|                     | Y8   | 0,878        | 0,374       | Valid      |

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas pada variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) diketahui bahwa hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### Uji Reliabilitas

**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel        | Nilai Hitung Alpha | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------|--------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja  | 0,804              | 0,60             | Realibel   |
| Kinerja Pegawai | 0,791              | 0,60             | Realibel   |

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan nilai reliabilitas variabel pada Tabel di atas memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel motivasi kerja sebesar 0,804 dan kinerja pegawai sebesar 0,791, karena setiap nilai alpha melebihi nilai Alpha Cronbach yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |           | Unstandardi<br>zed<br>Residual |
|----------------------------------|-----------|--------------------------------|
| N                                |           | 30                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean      | ,0000000                       |
|                                  | Std.      | 7,08614779                     |
|                                  | Deviation |                                |
| Most Extreme<br>Differences      | Absolute  | ,136                           |
|                                  | Positive  | ,068                           |
|                                  | Negative  | -,136                          |
| Test Statistic                   |           | ,136                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |           | ,168 <sup>c</sup>              |

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa jumlah data (N) adalah 30. Hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,168, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,168 > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Selain itu, persebaran titik terlihat berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, serta menyebar pada sisi kanan dan kiri sumbu X. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik, khususnya pada uji heteroskedastisitas, dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

### 3. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel       | VIF   | Keterangan                           |
|----------------|-------|--------------------------------------|
| Motivasi Kerja | 1.000 | < 10 Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel, Data diatas menunjukkan bahwa variabel

Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance  $1,000 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,000 < 10$ . Penjelasan tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

### Analisis Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 32,682                      | 5,098      |                           | 6,411 | ,000 |
|       | Motivasi_Kerja | 9,156                       | ,166       | ,174                      | 5,937 | ,000 |

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Dari tabel Tabel Regresi Sederhana (Coefficients) terlihat nilai konstanta (Constant) sebesar 32,682 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti konstanta tersebut signifikan. Sementara itu, variabel Motivasi\_Kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 9,156 dengan nilai t hitung 5,937 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah  $Y = 32,682 + 9,156X$ , yang menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi\_Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja\_Pegawai justru cenderung menurun sebesar 9,156, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun, karena nilai signifikansi Motivasi\_Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi\_Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja\_Pegawai. Artinya, perubahan pada Motivasi\_Kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan atau penurunan Kinerja\_Pegawai dalam penelitian ini.

### Uji t (Uji Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 32,682                      | 5,098      |                           | 6,411 | ,000 |
|       | Motivasi_Kerja | 9,156                       | ,166       | ,174                      | 5,937 | ,000 |

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana pada tabel Coefficients di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi\_Kerja sebesar -0,897 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Sementara itu, nilai konstanta (Constant) sebesar 32,682 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti konstanta tersebut signifikan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi\_Kerja adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Motivasi\_Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja\_Pegawai. Dengan demikian, meskipun terdapat koefisien regresi sebesar 9,156, yang menunjukkan arah hubungan positif antara Motivasi\_Kerja dan Kinerja\_Pegawai, namun pengaruh tersebut signifikan secara statistik, sehingga perubahan Motivasi\_Kerja dapat dijadikan sebagai faktor utama yang memengaruhi naik atau turunnya Kinerja\_Pegawai pada penelitian ini.

Selain itu, persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah  $Y = 32,682 + 9,156X$ , yang berarti apabila nilai Motivasi\_Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja\_Pegawai akan cenderung naik sebesar 9,156, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05, maka dapat ditegaskan bahwa hubungan tersebut cukup kuat untuk menyatakan adanya pengaruh yang nyata. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi\_Kerja menjadi faktor yang secara langsung dan signifikan mempengaruhi Kinerja\_Pegawai.

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

##### Model Summary<sup>b</sup>

| Model |                   |          |                   |                            | Change Statistics |          |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
|       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change   | F Change |
| 1     | ,174 <sup>a</sup> | ,030     | -,004             | 7,21158                    | ,030              | ,878     |

Sumber Data : Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan Tabel diatas Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai R Square variabel independen yaitu Motivasi Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai berada pada kategori hubungan yang rendah. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,030 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan variasi perubahan pada Kinerja Pegawai sebesar 30%, sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo tergolong sangat kecil, sehingga kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Hal ini dibuktikan melalui hasil regresi sederhana yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 32,682 dengan signifikansi 0,000, serta koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 9,156. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,937 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang menyatakan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin besar pula peluang instansi untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal.

### Saran

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X), seluruh item dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,374. Namun, item X7 memiliki nilai r hitung paling rendah. Item X7 yaitu "pegawai mampu fokus pada pekerjaannya" menunjukkan bahwa fokus kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar motivasi kerja dan pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif serta optimal.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y), seluruh item dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,374. Namun, item Y1 memiliki nilai r hitung paling rendah. Item Y1 yaitu "pegawai fokus pada pencapaian target" menunjukkan bahwa fokus pegawai terhadap target kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, instansi disarankan memperjelas target kerja serta melakukan evaluasi secara berkala agar pencapaian target dapat lebih optimal.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt. atas segala rahmat, karunia, dan ridha-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada pimpinan beserta seluruh pegawai Kantor Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo yang telah memberikan izin, dukungan, serta membantu proses pengumpulan data selama penelitian berlangsung.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing, dosen penguji, dan seluruh dosen Program Studi Administrasi Publik yang telah memberikan arahan, masukan, serta ilmu pengetahuan selama proses penyusunan penelitian. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan doa, motivasi, serta dukungan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## REFERENSI

### Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arief, Y., & Hamali, M. M. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Arikunto, S. (2019AR). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Farida, I., & Hartono, B. (2016). *Metodologi penelitian*. CV Andi Offset.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2019). *Kinerja: Teori, penilaian dan penelitian*. FKM UI.
- Istijanto. (2018). *Riset sumber daya manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jaya, A. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. CV Budi Utama.
- Keban, Y. (2017). *Enam dimensi strategis administrasi publik*. Gava Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Pustaka Setia.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Prasetyo, B. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, Bintarti. (2017). *Perilaku organisasi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syafiie, I. K. (2016). *Ilmu administrasi publik*. Rineka Cipta.
- Thamrin, H. (2021). *Manajemen kinerja*. CV Bumi Aksara.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.

---

## Skripsi

- Septiansyah, I. (2024). *Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo* (Skripsi). Universitas Universitas Abdurachman Saleh.
- Hartono, F, A, M. (2024) *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan situbondo kabupaten situbondo* (Skripsi). Universitas Universitas Abdurachman Saleh.