

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERDAYAAN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEJAKSAAN TINGGI GORONTALO**

Oleh
Fitriyanti Ishak
E.21.21.082

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2025

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERDAYAAN

PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

PADA KEJAKSAAN TINGGI

GORONTALO

Oleh

FITRIYANTI ISHAK

E2121082

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

.....

Gorontalo, 2025

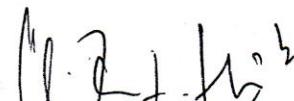
PEMBIMBING I



(Poppy Mu'jizat, SE., MM)

NIDN : 0915016704

PEMBIMBING II



(Wiwin L. Husin, SE., MM)

NIDN : 0923088302

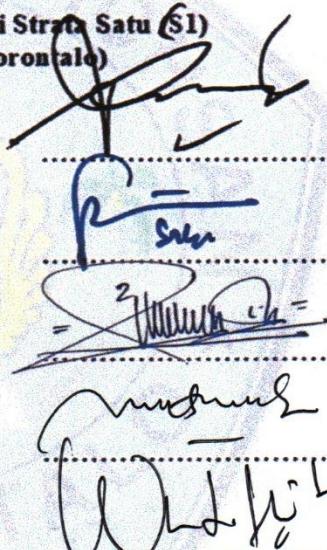
HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERDAYAAN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KEJAKSAAN TINGGI
GORONTALO

OLEH
FITRIYANTI ISHAK

E.21.21.082

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ihsan Gorontalo

1. **Dr. Rahmisyari, ST.,MM**
(Ketua penguji)
2. **Dr. Muh. Sabir M, SE.,M.Si**
(Anggota penguji)
3. **Zulkarnain Idris, SE.,M.Si**
(Anggota penguji)
4. **Poppy Mu'jizat, SE.,MM**
(Pembimbing utama)
5. **Wiwin L. Husin, SE., M.Si**
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 3 Juni 2025

Yang membuat pernyataan



Fitriyanti Ishak

E.21.21.082

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini
- ❖ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.
- ❖ Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita.
- ❖ Pendidikan itu mengobarkan api, bukan mengisi bejana” – Socrates

PERSEMBAHAN

- ❖ Ku persesembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku
- ❖ Ku persesembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta
- ❖ Ku persesembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku Ridho

Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

FITRIYANTI ISHAK. E2121082. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN TINGGI GORONTALO

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel. Metode pengumpulan data pokok dilakukan dengan daftar pernyataan yang butir pertanyaannya diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Metode analisis menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo sebesar 0,49 atau 49%. Hasil pengujian hipotesis kedua variabel menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil Pengujian Ketiga menunjukkan bahwa Pemberdayaan Pegawai (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

Kata kunci: motivasi kerja, pemberdayaan pegawai, kinerja pegawai

ABSTRACT

FITRIYANTI ISHAK. E2121082. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE EMPOWERMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE GORONTALO HIGH PROSECUTOR'S OFFICE

This study aims to investigate the effects of work motivation and employee empowerment on employee performance at the Gorontalo High Prosecutor's Office. A quantitative approach is employed, with population determination and sampling techniques utilized for data collection. Primary data collection is through a list of statements subjected to validity tests, reliability tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and Kolmogorov-Smirnov normality tests. The analysis employs Multiple Linear Regression. The findings indicate that both Work Motivation (X1) and Employee Empowerment (X2) have a simultaneous positive effect on Employee Performance (Y) at the Gorontalo High Prosecutor's Office, accounting for 49% of the variance. The Hypothesis testing reveals that Work Motivation (X1) has a significant partial effect on Employee Performance (Y). Additionally, Employee Empowerment (X2) also demonstrates a significant partial effect on Employee Performance (Y) at the Gorontalo High Prosecutor's Office.

Keywords: work motivation, employee empowerment, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksan Tinggi Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Pembina Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Poppy Mu'jizat, SE., MM selaku pembimbing I dan Ibu Wiwin L. Husain., SE., MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Kejaksan Tinggi Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin

Gorontalo, 3 Juni 2025

Penulis,

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| PERNYATAAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 10 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.4.1 Manfaat Praktis..... | 11 |
| 1.4.2 Manfaat Teoritis | 11 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Kajian Pustaka..... | 12 |
| 2.1.1 Motivasi | 12 |
| 2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja | 12 |
| 2.1.1.2 Sumber Motivasi Kerja..... | 13 |
| 2.1.1.3 Teori-teori Motivasi Kerja..... | 16 |
| 2.1.1.4 Tujuan Motivasi Kerja..... | 20 |
| 2.1.1.5 Indikator Motivasi Kerja | 22 |
| 2.1.2 Pemberdayaan..... | 26 |
| 2.1.2.1 Pengertian Pemberdayaan..... | 26 |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor Pemberdayaan | 27 |
| 2.1.2.3 Manfaat Pemberdayaan | 29 |
| 2.1.2.4 Metode Pemberdayaan Pegawai | 31 |
| 2.1.2.5 Indikator Pemberdayaan | 32 |
| 2.1.3 Kinerja Pegawai..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 2.1.3.1 Pengertian Kinerja | 34 |
| 2.1.3.2 Manfaat Kinerja..... | 35 |
| 2.1.3.3 Dasar Pengukuran Kinerja..... | 37 |
| 2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 40 |
| 2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja | 42 |
| 2.1.3.6 Indikator Kinerja Pegawai | 46 |
| 2.1.3.7 Hubungan Variabel Penelitian..... | 48 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 49 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 51 |
| 2.4 Hipotesis..... | 52 |

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Objek Penelitian..... | 54 |
| 3.2 Metode Penelitian..... | 54 |
| 3.2.1 Metode Yang Digunakan..... | 54 |
| 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian | 54 |
| 3.2.3 Populasi dan Sampel..... | 58 |
| 3.2.4 Jenis dan Sumber Data | 60 |
| 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data | 61 |
| 3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian | 62 |
| 3.2.6.1 Uji Validitas..... | 62 |
| 3.2.6.2 Uji Reliabilitas..... | 63 |
| 3.2.7 Uji Asumsi Klasik | 64 |
| 3.2.7.1 Uji Multikolonieritas | 64 |
| 3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas | 64 |
| 3.2.7.3 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov) | 65 |
| 3.2.8 Analisis Regresi Berganda..... | 65 |
| 3.2.9 Pengujian Hipotesis | 66 |
| 3.2.9.1 Uji t (Parsial) | 66 |
| 3.2.9.2 Uji f (Simultan)..... | 67 |
| 3.2.9.3 Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi) | 68 |
| 3.2.10 Jadwal Penelitian | 68 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Lokasi Penelitian..... | 69 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Kejaksaan Tinggi Gorontalo | 69 |
| 4.1.2 Visi dan Misi | 71 |
| 4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi..... | 72 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi | 76 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 76 |
| 4.2.1 Analisis Deskriptif Responden | 76 |

| | |
|---|-----|
| 4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 78 |
| 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 84 |
| 4.2.4 Uji Asumsi Klasik | 87 |
| 4.2.4.1 Uji Multikolinieritas..... | 87 |
| 4.2.4.1 Uji Heteroskedastisitas..... | 88 |
| 4.2.4.1 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)..... | 89 |
| 4.2.5 Analisis Regresi Berganda..... | 90 |
| 4.2.6 Pengujian Hipotesis | 91 |
| 4.2.6.1 Uji T (Parsial) | 91 |
| 4.2.6.2 Uji F (Simultan)..... | 92 |
| 4.2.6.3 Uji R^2 (Koefisien Determinasi) | 93 |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 93 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 100 |
| 5.2 Saran | 100 |
| DAFTAR PUSTAKA | 102 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian | 55 |
| Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner | 58 |
| Tabel 3.3 Populasi Penelitian | 59 |
| Tabel 3.4 Jadwal Penelitian..... | 68 |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 76 |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan | 77 |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 77 |
| Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 78 |
| Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor | 78 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X1-X9) | 79 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X10-X15) .. | 79 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pemberdayaan (X2) | 81 |
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (X1-X9) .. | 82 |
| Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (X10-X15) .. | 82 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja..... | 85 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberdayaan | 86 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai | 86 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas | 88 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 89 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov | 89 |
| Tabel 4.17 Koefisien Regresi | 90 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan)..... | 92 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)..... | 93 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 52 |
| Gambar 3.1 Jumlah Sampel | 60 |
| Gambar 3.2 Gambar Regresi Linear Berganda..... | 66 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 76 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Data ordinal | 106 |
| Lampiran 2 Deskriptif variabel penelitian | 112 |
| Lampiran 3 Uji validitas dan reliabilitas..... | 120 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik | 123 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis..... | 124 |
| Lampiran 6 R tabel, F tabel dan T tabel..... | 124 |
| Lampiran 7 Surat Penelitian..... | 128 |
| Lampiran 7 Kuesioner/Angket penelitian..... | 129 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan, lembaga, ataupun organisasi yang bersaing secara ketat demi meningkatkan kemajuan dan persaingan dalam dunia bisnis nasional maupun internasional (Melati, 2021). Semua peningkatan dan persaingan tersebut dapat terlaksana karena adanya Sumber Daya yang bertugas mengoperasikan serta menjalankan tugas-tugas yang bertujuan untuk peningkatan kinerja anggota organisasi. Organisasi ataupun sebuah lembaga dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja atau pegawainya. Setiap organisasi ataupun lembaga memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu kinerja merupakan bagian penting yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi atau organisasi sehingga dapat menghasilkan suatu produktivitas yang efektif dan efisien serta sebagai salah satu proses dalam organisasi atau instansi dalam rangka pencapaian tujuan.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai dalam suatu organisasi (Andhika Putra, 2021). Setiap pegawai memiliki perbedaan mendasar terkait dengan kinerjanya. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari segi tingkat pengetahuan yang dimiliki, keterampilan beserta dorongan motivasi yang dimiliki pegawai baik secara individu maupun kelompok. Untuk menyamakan perbedaan tersebut maka perlunya diadakan penetapan standar kinerja disetiap organisasi agar menjadi acuan untuk pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

(Andhika Putra, 2021). Kinerja ditentukan dari usaha dan keterampilan individu pegawai itu sendiri tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang efektif.

Kinerja memiliki peran yang sangat mempengaruhi dalam menentukan sebuah keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Pegawai maupun karyawan dapat dikatakan sebagai asset yang sangat berharga dari sebuah organisasi karena akan berdampak pada profitabilitas dalam sebuah organisasi maupun pekerjaan (Putra, 2020). Kinerja sangatlah berpengaruh pada pola pikiran maupun perilaku dalam setiap seseorang dan mempunyai latar belakang yang berbeda, namun mempunyai tujuan yang sama untuk menuju keberhasilan dalam sebuah pekerjaan (Sudarso et al., 2020). Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja actual yang akurat dan sebenarnya.

Kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya (Pinandita & Fahriza, 2020). Lebih lanjut lagi, menurut (Yunita Yunita, 2021), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) bauk kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu (Pusparani, 2021). Lebih lanjut lagi, Menurut (Septiadi et al., 2020) kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang

dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, keandalan dalam bekerja, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan atau pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai (Kustini et al., 2021). Kinerja dari setiap pegawai inilah yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka kepada organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, durasi output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Namun, tidak semua pegawai yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda (Kustini et al., 2021). Faktor kinerja pegawai menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja pegawai akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja Perusahaan berbeda dengan kinerja Sektor Publik. Kinerja perusahaan yang lebih menekankan untuk menghasilkan laba, sedangkan kinerja sector publik yang dalam hal ini Kinerja Kejaksaan Tinggi Gorontalo yang lebih bertujuan untuk melayani masyarakat (Andhika Putra, 2021). Manajemen kinerja pada sektor publik merupakan aspek penting yang harus dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki. Manajemen kinerja digunakan untuk mengukur kinerja pegawai baik di tingkat individu maupun kelompok sebagai upaya peningkatan kapasitas organisasi (Malika et al., 2024). Namun, penerapan manajemen kinerja sektor

publik di Indonesia mengalami berbagai permasalahan yang menyulitkan sektor publik dalam mengelola manajemen kinerja pegawai nya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi Kerja seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Septiadi et al., 2020) dan (Novrita, 2021). Motivasi adalah proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada Pegawai atau pegawai dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Pinandita & Fahriza, 2020). Lebih lanjut lagi, Menurut (Pusparani, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah pengadilan proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada dalam motivasi termasuk membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Motivasi adalah menjadi daya pendorong dalam mengakibatkan seorang Pegawai atau anggota di suatu organisasi untuk mau dan rela melakukan suatu hal sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan dalam hal ini yaitu atasan atau organisasi (Yunita Yunita, 2021). Lebih lanjut lagi, Menurut (Sae et al., 2021) Motivasi adalah proses atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang digerakkan oleh kebutuhan fisilogis atau psikologis, kebutuhan itu tercipta ketika terjadi ketidakseimbangan atau psikologis.

Motivasi kerja dapat dianggap sederhana dan dapat juga menjadi masalah yang cukup serius, karena pada setiap orang biasanya cukup mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Putra, 2020). Pekerjaan yang dilandasi oleh motivasi dari pekerja akan memberikan energy positif, merasa senang ketika

bekerja, keinginan mempunyai prestasi dan tentunya berkeinginan untuk berkreatifitas yang lebih luas. Motivasi kerja dapat menggerakkan dan mengarahkan pegawai ataupun karyawan di tempat kerja sehingga terhindar dari hambatan, kesalahan serta kegagalan saat bekerja (Malona, 2023).

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuannya (Kasman, 2021). Motivasi kerja sebagian besar dipicu oleh kebutuhan mendasar dari pegawai. Seorang pemimpin harus mampu melihat dan memahami kebutuhan pegawai dalam menumbuhkan motivasi kerja mereka. Apapun tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai, mereka akan berusaha untuk melaksanakan dengan baik, namun dalam bekerja pegawai-pegawai perlu didukung oleh fasilitas yang memadai, pemimpin yang demokratis, penghargaan dari pimpinan dan gaji yang memadai.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kepuasan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan ataupun organisasi. Motivasi adalah suatu kondisi yang mampu merubah perilaku seseorang dengan melakukan sebuah dorongan untuk dapat melakukan sebuah kegiatan dengan maksimal sehingga mampu tercapainya sebuah tujuan. Pemberian motivasi merupakan suatu rangkaian untuk memberikan dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain, melainkan juga kepada diri sendiri, sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan (Fariz, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Pemberdayaan Pegawai seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irwan & Sahrir, 2022) dan (Sipayung & Keintjem, 2023). Pemberdayaan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengembangkan tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Pinandita & Fahriza, 2020). Lebih lanjut lagi, menurut (Anggoro, 2020) Pemberdayaan adalah bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan.

Pemberdayaan Pegawai merupakan suatu konsep dimana Pegawai diberikan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan (Mahar, 2024). Lebih lanjut lagi, Menurut (Andani, 2020) Pemberdayaan merupakan proses kegiatan yang dilakukan upaya untuk mendorong, dan memberi kepercayaan kepada Pegawai untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Disini peran pemimpin sangat dibutuhkan agar pemberdayaan bisa berjalan efektif.

Pemberdayaan dapat dikatakan mempunyai peran yang sangat penting dan signifikan bagi organisasi untuk mewujudkan keberhasilan atas suatu harapan yang diinginkan (Putra, 2020). Pemberdayaan Pegawai berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dimana organisasi atau instansi memberi dorongan kepada pegawai untuk memanfaatkan segala sarana sumber daya yang telah tersedia. Kebijakan pemberdayaan akan meningkatkan solusi kreatif atas setiap kesalahan yang mungkin terjadi dalam aktivitas sehari-hari sehingga kinerja juga akan meningkat.

Pemberdayaan dapat dilakukan ketika sebuah organisasi ingin mengembangkan potensi melalui pelatihan, pemberian kewenangan, saling mendukung antar pekerja, dan pengembangan budaya organisasi dengan sungguh-sungguh (Putra, 2020). Pemberdayaan adalah media perusahaan sebagai pemicu untuk menaikkan kinerja yang akan mengeluarkan potensi diri karyawan atau pegawai saat bekerja dinilai dengan kontribusi ke perusahaan ataupun organisasi (Malona, 2023). Pemberdayaan yang dimaksud dengan proses perubahan berbagai pihak, demi tujuan pengembangan pembangunan bersama, penguatan bersama, nilai daya saing keseluruhan sehingga menguntungkan organisasi ataupun pemberdayaan.

Pemberdayaan pegawai adalah cara manajerial penting yang dapat digunakan untuk memperoleh keunggulan kompetitif dari sumber daya manusia di millennium baru. Sebuah pemahaman yang komprehensif tentang esensi pemberdayaan sangat penting untuk memfasilitasi pelaksanaan yang efektif. Pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen (Kasman, 2021). Pemberdayaan yang dilakukan secara signifikan dapat menguatkan keyakinan dan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain yang bertujuan untuk memberi kesempatan lebih untuk bertanggung jawab.

Penelitian ini mengambil objek pada sebuah kantor atau lembaga Hukum yaitu Kejaksaan Tinggi Gorontalo yang selalu rutin menilai kinerja Pegawainya. Kejaksaan adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan,

Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang dipilih oleh dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi, dan Kejaksaan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan.

Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti didukung dengan sangat baik dari pihak terkait yakni Kejaksaan Tinggi Gorontalo. Lebih penting lagi, topik penelitian terkait Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan pegawai di instansi masih belum banyak dikaji, sehingga diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi akademis yang signifikan.

Berdasarkan observasi awal dengan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai (tidak mau menyebutkan nama) di Kejaksaan Tinggi Gorontalo masih terdapat beberapa permasalahan mengenai kurang optimalnya kinerja yang menerangkan bahwa.

“...Mengenai kurangnya Produktivitas pada Kinerja Pegawai, bahwa Pada bidang pembinaan di Kejaksaan Tinggi Gorontalo masih tergolong sedikit dalam melakukan pembinaan dan sosialisasi terhadap organisasi masyarakat. Berdsarkan data yang diperoleh bahwa Bidang Pembinaan melakukan sosialisasi sebanyak 1 kali setiap minggunya yang menurut saya angka yang cukup kecil dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan organisasi.....”(Mr, G, 4/4/2024: 10.28 wita).

“...Mengenai Kualitas kerja yang terkadang masih beberapa standar kerja yang masih mengalami penurunan dan ketepatan hasil pekerjaan yang dilakukan. Seperti tidak sering mengalami kekeliruan dalam pengurusan berkas-berkas yang terkait dalam pemberkasan perkara.....” (Mrs, I, 4/4/2024: 10.42 wita).

“....Mengenai Ketepatan Waktu, Walaupun Kejaksaan Tinggi sudah menggunakan sistem absensi secara komputerisasi, tetap saja tidak sedikit masih ada para pegawai yang mengalami keterlambatan karena kurangnya koordinasi, motivasi antara pimpinan dan bawahan dalam mengontrol dan

memanajemen kehadiran bawahannya yang memungkinkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa pegawai sebanyak 2-3 orang sering mengalami keterlambatan untuk datang ke tempat kerja. Disisi lain kinerja pegawai yang baik merupakan faktor terbesar dalam keberhasilan suatu lembaga / instansi..."(Mrs. S 4/4/2024: 10.48 wita).

“...Terkait Efektivitas kerja, banyaknya kasus / perkara yang masuk di kejaksaan tinggi, tapi jaksa yang ada hanya sedikit yang menyebabkan manajemen penanganan perkara tidak efektif dan sering mengalami sedikit keterlambatan dalam penyelesaian perkara...” (Mr, I, 4/4/2024: 10.52 wita)

“...Mengenai aspek Kemandirian di Kejaksaan Tinggi Gorontalo, tidak sedikit para pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya yang masih diarahkan dan diawasi oleh para atasannya langsung sehingga para pegawai kurang mandiri dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyebabkan kurang koefisiennya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya...”(Mrs. G 4/4/2024: 11.00 wita).

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Kejaksaan Tinggi Tahun 2023

| No | Tahapan | Jumlah Perkara | Diselesaikan | Presentase |
|--|---|----------------|--------------|---------------|
| 1 | SPDP | 503 | 350 | 51,20% |
| 2. | Pra Penuntutan | 350 | 304 | 95,68% |
| 3. | Penuntutan | 304 | 294 | 92,85% |
| 4. | Pelaksanaan Eksekusi terhadap Terpidana | 254 | 254 | 100% |
| 5. | Pelaksanaan Terhadap Barang Bukti | 397 | 293 | 77,87% |
| Rata-rata Presentase Keberhasilan | | | | 87,32% |

Berdasarkan data laporan hasil kinerja di Kejaksaan Tinggi Gorontalo bahwa presentase keberhasilan kinerja masih belum sepenuhnya tercapai. Terutama pada Pengurusan Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan (SPDP) yang mengalami presentase terendah sebanyak 51,20 %, dan diikuti beberapa tahapan lainnya yang

belum sepenuhnya tercapai 100%. Permasalahan diatas disebabkan oleh masih kurangnya Kinerja pegawai yang disebabkan karena kurangnya Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai memang yang masih menjadi permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan Pegawai (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Motivasi (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari Penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pemberdayaan pegawai (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Pemberdayaan (X2) pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Sebagai gambaran mengenai Kinerja Pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Gorontalo sehingga bisa menjadi referensi terhadap instansi dalam meningkatkan kualitas Kinerja menjadi lebih baik lagi. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai arsip dokumen akademik yang bisa bermanfaat sebagai landasan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep dalam menganalisis Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada suatu instansi atau perusahaan. Selain itu juga penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan alternatif untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih optimal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Pinandita & Fahriza, 2020), Motivasi kerja adalah proses di mana perusahaan mendorong anggota staf dengan memberi mereka bonus, hadiah, dan insentif lainnya dalam upaya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Pusparani, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pengadilan proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada dalam motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut (Yunita Yunita, 2021) menambahkan tentang motivasi kerja ialah menjadi daya pendorong dalam mengakibatkan seorang Pegawai atau anggota di suatu organisasi untuk rela melakukan suatu hal sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan dalam hal ini yaitu atasan atau organisasi. Sedangkan Menurut (Sae et al., 2021) Motivasi kerja ialah proses atau kekuatan yang ada dalam para pekerja yang digerakkan oleh kebutuhan fisilogis atau psikologis, kebutuhan itu tercipta ketika terjadi ketidakseimbangan atau psikologis.

Menurut Septiadi, (2020) Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan atau energi dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Novrita, 2021) motivasi kerja didefinisikan

sebagai dorongan atau faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan detail penjelasan sebelumnya, dapat ditarik sebuah konklusi mengenai Motivasi Kerja yaitu proses atau kekuatan itu dihasilkan dari dalam diri untuk mencapai tujuan atau insentif dalam arti pada siklus akhir motivasi dalam diri, tujuan insentif merupakan sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dalam diri atau mengurangi dorongan.

2.1.1.2 Sumber Motivasi Kerja

Menurut (Septiadi et al., 2020) Sumber Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan dan keinginan pegawai:
 - a. Motivasi muncul karena adanya "dorongan dasar yang menggerakan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan".
 - b. Tujuan pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga keberhasilan dalam pekerjaan merupakan "aktualitas potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya".
 - c. Dengan kata lain, motivasi kerja pegawai didorong oleh keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup mereka.
2. Tujuan perusahaan:
 - a. Perusahaan dan pegawai saling membutuhkan satu sama lain.
 - b. Keberhasilan pegawai dalam membawa kemajuan bagi perusahaan akan memberi keuntungan bagi kedua belah pihak.
 - c. Bagi perusahaan, keberhasilan pegawai merupakan "sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan".

- d. Jadi, motivasi pegawai juga didorong oleh keinginan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan dan kemajuannya.
- 3. Dorongan dari dalam diri (intrinsik):
 - a. Motivasi merupakan "kondisi atau energi yang menggerakan diri pegawai terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan setiap perusahaan".
 - b. Ini menunjukkan adanya dorongan dari dalam diri pegawai sendiri untuk bekerja keras dan berkontribusi pada tujuan yang diusung setiap perusahaan.
 - c. Pegawai memperkuat motivasi kerjanya dengan sikap mental positif pegawai terhadap situasi kerja yang dihadapi.
- 4. Faktor eksternal:
 - a. Faktor-faktor eksternal seperti situasi kerja dan dorongan dari orang lain dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
 - b. Hal ini terlihat dari pernyataan bahwa "faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang lain".

Sedangkan menurut (Mahyani dan Jufri, 2020) sumber motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- 1. Lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 2. Disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dari pegawai juga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
- 3. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

4. Komunikasi kerja yang baik. Komunikasi yang efektif dan lancar di dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
5. Faktor-faktor lainnya seperti gaji, kepemimpinan, dan budaya organisasi juga dapat menjadi sumber motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun menurut (Hafidzi et al., 2023) Sumber Motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan:
 - a. Pemimpin yang inspiratif, visioner, dan mendukung bawahannya dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik.
 - b. Kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan pengembangan pegawai akan meningkatkan motivasi mereka.
 - c. Pemimpin yang memberikan umpan balik, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang dapat mendorong motivasi pegawai.
2. Lingkungan Kerja:
 - a. Kenyamanan mengenai lingkungan kerja, aman, dan dilengkapi juga fasilitas yang memadai akan mengakibatkan karyawan merasa termotivasi.
 - b. Suasana kerja yang kondusif, rekan kerja yang supotif, dan manajemen yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai.
 - c. Akses informasi, teknologi, dan sumber daya yang mendukung pekerjaan juga berperan dalam memotivasi pegawai.
3. Kompensasi:
 - a. Gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk kompensasi lainnya yang sesuai dengan kontribusi pegawai akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai.
- c. Selain finansial, kompensasi non-finansial seperti pengakuan, promosi, dan pelatihan juga penting untuk memotivasi pegawai.

2.1.1.3 Teori- teori Motivasi

Menurut (Novrita, 2021) teori motivasi terbagi beberapa macam yaitu :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Pendapat ini dikemukakan Abraham Maslow. Menurutnya, setiap orang memiliki lima tingkatan kebutuhan yang berurutan dari yang paling rendah sampai tingkat tertinggi. Kelima tingkatan kebutuhan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis (kebutuhan dasar seperti makan, minum, berpakaian)
- b. Kebutuhan akan keamanan
- c. Kebutuhan akan kasih sayang dan perhatian
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

2. Teori X dan Y McGregor

Pendapat yang dikemukakan dari Douglas McGregor mengasumsikan ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa untuk bekerja. Sedangkan teori Y mengasumsikan ketika pegawai menyukai pekerjaan dan akan bekerja dengan baik tanpa harus dipaksa.

3. Teori Kepuasan-Prestasi Herzberg

Teori ini menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan berbeda dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan lebih bersifat motivator seperti diberikan pengakuan,

tanggung dan jawab, kemajuan serta pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan tidak puas yang lebih bersifat higienik seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan instansi.

4. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini mengasumsikan ketika seorang pegawai melakukan pekerjaan memiliki energi potensial yang harus dimanfaatkan berdasarkan pada dorongan motivasi, situasi, dan setiap peluang yang tersedia. David Mc.Clelland mengasumsikan ada tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

Konsep belajar dari budaya motivasi sangat terkait dengan teori Mc. Clelland, yang mendapatkan kekuatan ketika digunakan untuk memenuhi kebutuhan akan kekuasaan, afiliasi, dan pencapaian. Tingkat ketahanan fisik dan mental yang tinggi diperlukan bagi orang-orang yang perlu berprestasi untuk menanggung rintangan hidup dan memiliki kesempatan untuk menerima reward yang tinggi.

5. Teori harapan (*Expectancy Theory*)

Dalam suatu organisasi, setiap individu memiliki harapan usaha kinerja. Harapan tersebut menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.

6. Teori Keadilan

Teori keadilan menyatakan bahwa faktor keadilanataukewajaran yang memengaruhi sistem pengupahan mencakup tiga dimensi, yaitu dimensi internal, dimensi eksternal, dan dimensi individual. Dimensi internal berarti setiap

jabatanatauposisi dan pekerjaan individu dihargai oleh organisasiatauperusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi. Dimensi eksternal berarti pengupahan dilakukan dengan memerhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasiatauperusahaan yang mampu bersaing dengan pengupahan yang diberikan oleh organisasiatauperusahaan lain yang sejenis. Dimensi individual berarti kewajaranataukeadilan yang dirasakan oleh setiap individu dengan individu lainnya.

Sedangkan menurut (Benny et al., 2021) teori mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*).

Teori ERG mengemukakan tiga persyaratan mendasar: Kebutuhan fisik karyawan, termasuk kebutuhan untuk makanan, minuman, pakaian, bernafas, gaji, kondisi kerja yang aman, dan tunjangan tambahan. Kemudian Kebutuhan interpersonal mencakup kepuasan dengan interaksi di tempat kerja. Akhirnya, perlunya pengembangan dan peningkatan pribadi. Ini berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai.

c. Teori Insting

Teori penilaian Charles Darwin berfungsi sebagai dasar untuk hipotesis ini. Darwin berpendapat bahwa naluri dan refleks adalah apa yang membuat orang pintar. Akibatnya, tidak setiap perilaku dapat direncanakan dan dikendalikan secara mental..

d. Teori Drive

Hingga tahun 1918, Teori Drive diakui secara luas di bidang motivasi. Woodworth menggunakan ide tersebut sebagai motivator yang kuat untuk membuat kelompok bergerak. Drive didefinisikan sebagai fitur motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, efek negatif dari makanan menyebabkan dia berjuang untuk memenuhi tuntutannya dan mendapatkan kembali keseimbangan. Motivasi ditandai dengan dorongan untuk menjadi tidak seimbang atau stres..

e. Teori Lapangan

Kurt Lewin datang dengan ide teori Lapangan. Metode kognitif untuk meneliti motivasi dan perilaku. Teori lapangan lebih menekankan pada pemikiran karyawan yang sebenarnya daripada pada kebiasaan atau naluri mereka. Menurut Kurt Lewin, perilaku tergantung pada lapangan pada waktu tertentu. Selain itu, Kurt Lewin mendukung teori psikolog Gestalt bahwa perilaku karyawan adalah fungsi dari lingkungannya..

Adapun (Pratami, 2022) menjelaskan tentang teori motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Teori Kebutuhan mengemukakan kebutuhan diartikan sebagai salah satu kesengajaan atau konflik yang dirasakan antara suatu dorongan dan kenyataan yang ada pada diri sendiri.
- b. Teori Herzberg Two Factor They Faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Menurut Herzberg ada dua faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemeliharaan, & Motivasi (faktor motivasi). Ketidakpuasan, pertimbangan kebersihan, konteks ketenagakerjaan, variabel ekstrinsik (seperti administrasi dan aturan bisnis), kualitas pengawasan, interaksi antara bawahan dan supervisor, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status adalah nama lain untuk faktor pemeliharaan. Sedangkan Kepuasan, motivator, job content, faktor intrinsik yang terdiri dari dorongan untuk berprestasi, pengalaman, kemajuan, pekerjaan, peluang pengembangan, serta tanggung jawab adalah berupa faktor Motivasi.
- c. Teori Prestasi Psikolog Amerika Prof. Dr. David C. Mc Clelland menyatakan bahwa produktivitas manusia sangat bergantung pada “virus mental” yang terdapat pada dalam dirinya. Virus mental yaitu suatu kondisi mental yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk dapat mencapai prestasi maksimalnya. 3 (tiga) dorongan kebutuhan Virus mental yang dimaksud terdiri dari, yaitu: (a) Kebutuhan berprestasi (need for achievement) (b) Kebutuhan afiliasi (need to expand relasi) (c) Kebutuhan kekuasaan (need to master something).

2.1.1.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Fransiska dan Gami, 2021) menyebutkan bahwa pemberian motivasi kepada Pegawai bertujuan untuk:

1. Mendorong semangat Pegawai
2. Agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja
3. Agar pegawai dapat meningkatkan perilaku dan kepuasan kerja Pegawai
4. Agar Pegawai dapat menjaga loyalitas dan kestabilan
5. Terciptanya suasana hubungan kerja yang baik
6. Kesejahteraan pegawai semakin meningkat
7. Mendorong pegawai untuk meninggikan rasa tanggung jawab pada tugas serta pekerjaannya

Sedangkan Menurut (Septiadi et al., 2020) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendorong atau menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.
2. Meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras untuk tujuan instansi.
3. Memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Keberhasilan pegawai dalam memberikan kinerja yang baik merupakan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Adapun menurut (Mahyani dan Jufri, 2020) tujuan motivasi kerja adalah :

- a. Meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai : Tingginya Motivasi kerja akan mengakibatkan anggota bekerja dengan bersemangat dan bergairah, untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

- b. Menciptakan disiplin dan tanggung jawab pegawai : Baiknya motivasi akan mendorong pegawai untuk mencetus tingginya rasa tanggung dan jawabnya terhadap pekerjaannya dan meningkatkan disiplin kerja.
- c. Mempertahankan loyalitas dan komitmen pegawai : Pegawai yang termotivasi dengan baik cenderung akan loyal dan berkomitmen pada organisasi, sehingga dapat menurunkan tingkat turnover.
- d. Mendukung pencapaian tujuan organisasi : Dengan meningkatnya kinerja pegawai melalui motivasi yang baik, hal ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Setyawan, 2020) motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1. Pemberian kesempatan untuk berprestasi
Melakukan sesuatu lebih baik daripada rekan kerja. Dapat memecahkan masalah kompleks yang terjadi dalam organisasi dan mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu pekerjaan.
- 2. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi
Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis danatauatau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri atau Rasa hormat lebih pribadi dan mencerminkan keinginan seseorang untuk dianggap atau dihormati sesuai dengan statusnya. Namun, setiap individu tidak ingin dipandang kurang dari yang lain. Bahkan jika itu mungkin status yang lebih rendah, tidak ada manusia, pria atau wanita, yang ingin dipandang rendah. Oleh karena itu, sebagai motivator yang kuat untuk meningkatkan kinerja kerja, eksekutif yang cerdik akan selalu mengakui atau menunjukkan rasa terima kasih kepada anggota staf yang telah menunjukkan pencapaian yang membanggakan karyawannya.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan

Tanggung jawab seseorang adalah melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya seefektif mungkin sambil mematuhi instruksi. Setiap karyawan dalam bisnis atau organisasi ingin dipercaya dengan tanggung jawab lebih dari yang telah diberikan kepada mereka. Selain melakukan pekerjaan yang baik, akuntabilitas juga termasuk dipercaya sebagai individu potensial. Setiap orang menginginkan inklusi dan diakui sebagai individu yang layak, karena ini akan meningkatkan harga diri dan mempersiapkan mereka untuk memiliki lebih banyak tanggung jawab..

4. Peluang untuk maju dan berkembang

Perkembangan potensi karyawan dalam pekerjaan mereka adalah peluang untuk maju serta berkembang. Setiap pekerja tidak diragukan lagi menginginkan kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya, tidak hanya dalam hal pekerjaan baru atau bervariasi tetapi juga dalam hal posisi yang lebih

tinggi. Setiap pekerja menginginkan promosi ke posisi yang lebih tinggi untuk meningkatkan lingkungan kerja mereka. Karyawan akan sangat termotivasi untuk berkinerja lebih baik jika mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan potensi diri mereka sendiri. Promosi adalah proses di mana pekerja dipindahkan ke lebih banyak posisi dengan lebih banyak tanggung jawab, pangkat, atau prestise, lebih banyak keterampilan, dan yang paling penting, gaji yang lebih tinggi..

5. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan akan lebih betah di tempat kerja jika memiliki ruang kerja yang nyaman, aman, dan tenang dengan peralatan yang cukup. Karyawan akan merasa terlindungi dan lebih produktif dalam tugas sehari-hari jika mereka memiliki kondisi kerja yang nyaman. Jam kerja dan sikap orang tentang pekerjaan mereka dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka beroperasi..

6. Kompensasi yang memadai

Tanpa rencana kompensasi yang baik dan upah yang memadai, jika diterapkan dengan tepat, akan menginspirasi pekerja, tidak ada perusahaan yang dapat memberdayakan stafnya atau meningkatkan output. Kriteria berikut harus dipenuhi agar pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif.:

- a. Kebutuhan fisik minimum terpenuhi.
- b. Tepat Ketika membayar gaji.
- c. Menumbuhkan semangat dan hasrat untuk bekerja dengan memmberikan intensif serta bonus.
- d. Aktif melakukan peninjauan kembali.

- e. Target sasaran yang tercapai.
- f. Harkat kemanusiaan terangkat.
- g. Taat pada peraturan yang berlaku

Sedangkan menurut (Sae et al., 2021) Indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Energi : orang yang termotivasi akan mencurahkan tenaganya dan bekerja keras. Energi mengacu pada ukuran intensitas, dorongan, dan semangat yang dimiliki Pegawai.
2. Intensitas : meskipun Pegawai mencurahkan tenaga dan bekerja keras, kualitas usahanya juga harus dipertimbangkan. Intensitas mengacu pada kualitas atau seberapa keras usaha yang dikerahkan oleh Pegawai.
3. Persistensi : umumnya mengacu pada kegigihan dan ketahanan Pegawai dalam mengerahkan usahanya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

Adapun menurut (Fransiska dan Gami, 2021) Indikator Motivasi adalah sebagai berikut :

1. Mendorong semangat Pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan Pegawai
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kesejahteraan Pegawai
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya

2.1.2 Pemberdayaan

2.1.2.1 Pengertian Pemberdayaan

Menurut (Pinandita & Fahriza, 2020), Pemberdayaan Pegawai yaitu upaya memperbaiki penerapan standar pekerjaan-pekerjaan mereka serta berkaitan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi dengan cara mendorong dan memungkinkan anggota untuk mengembangkan tanggung jawab pribadi dari organisasi. Sedangkan Menurut (Anggoro, 2020) pemberdayaan pegawai adalah bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan.. Pegawai yang diberdayakan adalah kunci kesuksesan sebuah karya yang dapat menciptakan perilaku yang efektif.

Menurut (Mahar, 2024) Pemberdayaan Pegawai adalah suatu konsep dimana Pegawai diberikan kewenangan dan lebih besar tanggung jawab dalam proses menentukan keputusan dan melakukan pekerjaan. Sedangkan Menurut (Andani, 2020) Pemberdayaan pegawai merupakan proses kegiatan yang dilakukan upaya untuk mendorong, dan memberi kepercayaan kepada Pegawai untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Disini peran pemimpin sangat dibutuhkan agar pemberdayaan bisa berjalan efektif.

Menurut (Irwan dan Sahrir, 2022) Pemberdayaan yaitu sebuah proses yang menanamkan asas tanggung jawab dengan menaruh kepercayaan dan keberdayaan kepada pegawai, yang berwujud pada pegawai lebih mahir dalam mengatasi masalahnya sendiri. Sedangkan menurut (Bulqiyah et al., 2022) pemberdayaan pegawai didefinisikan sebagai proses untuk memberikan otonomi, kepercayaan, dan kemampuan kepada para pegawai guna meningkatkan komitmen dan produktivitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan Pegawai penting dilakukan karena melibatkan pendelegasian wewenang, penggunaan pengetahuan dan keterampilan Pegawai secara optimal, serta pemberian kepercayaan kepada Pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Tujuan dari pemberdayaan Pegawai adalah untuk meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas kerja Pegawai.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Pemberdayaan

Menurut (Pinandita & Fahriza, 2020) faktor-faktor pemberdayaan Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Pribadi:

Upaya untuk "mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengembangkan tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka". Ini menunjukkan bahwa pemberian tanggung jawab pribadi kepada Pegawai adalah salah satu faktor penting dalam pemberdayaan.

2. Kreativitas dan Daya Inovatif:

Pemberdayaan Pegawai yang diterapkan tiap organisasi pada Pegawainya bisa memaksa peningkatan daya inovatif , kreativitas, serta motivasi yang ada pada setiap Pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya." Jadi, pemberian kesempatan bagi Pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi juga merupakan faktor dalam pemberdayaan.

3. Komitmen

Cara yang diterapkan instansi demi tercapai peningkatan kinerja Pegawai, produktivitas Pegawai adalah melalui pemberdayaan Pegawai." Hal ini

menunjukkan bahwa faktor komitmen Pegawai terhadap perusahaan juga merupakan hal penting dalam proses pemberdayaan.

Sedangkan menurut (Bulqiyah et al., 2022) faktor-faktor pemberdayaan adalah sebagai berikut :

a. Pemberian Kewenangan

Pemberian kewenangan yang cukup kepada pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam pemberdayaan pegawai. Ketika pegawai diberikan kewenangan yang memadai untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan, hal ini akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan inisiatif mereka.

b. Pengembangan Kompetensi

Pentingnya pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, mereka akan lebih berdaya dan mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi.

c. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada pegawai. Motivasi yang kuat, baik dari segi material maupun non-material, akan memicu pegawai dalam tugas dengan lebih produktif dan mencapai kinerja yang baik dari sebelumnya.

d. Pemberian Kepercayaan

Pemberian kepercayaan yang cukup kepada pegawai merupakan bagian penting dari proses pemberdayaan. Ketika pegawai merasa dipercaya oleh organisasi, mereka akan lebih termotivasi dan merasa dihargai, sehingga berdampak positif pada kesejahteraan mereka.

Adapun menurut (Mahar, 2024) faktor-faktor pemberdayaan adalah sebagai berikut :

a. Kerjasama Tim:

Kerjasama tim merujuk pada kolaborasi yang efektif antara pegawai dalam suatu tim untuk mencapai tujuan bersama. Tim yang solid dan berkolaborasi dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

b. Pelatihan Pegawai:

Pelatihan pegawai adalah upaya untuk peningkatan ilmu, keterampilan, dan skill pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Pelatihan yang tepat dapat mengembangkan kompetensi pegawai dan mendukung produktivitas kerja.

2.1.2.3 Manfaat Pemberdayaan

Menurut (Fransiska dan Gami, 2021) beberapa manfaat pemberdayaan Pegawai yang dibahas adalah:

1. Pemberdayaan Pegawai dapat mendorong semangat kerja Pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan Pegawai, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
2. Pemberdayaan Pegawai dapat meningkatkan perasaan tanggung jawab pada tugas serta pekerjaannya.
3. Pemberdayaan Pegawai dapat menjadi salah satu strategi perusahaan untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, sehingga perusahaan

dapat mendapatkan Pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.

Jadi secara umum, pemberdayaan Pegawai memberikan manfaat penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, semangat, kepuasan, dan tanggung jawab Pegawai, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut (Setyawan et al., 2020) manfaat dari pemberdayaan adalah sebagai berikut :

1. Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik pemberdayaan yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja.
2. Pemberdayaan dapat membuat pegawai merasa lebih berdaya, termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai.
3. Pemberdayaan dapat menjadikan pegawai sebagai bagian penting dari organisasi, sehingga pegawai merasa dilibatkan dan dihargai kontribusinya. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Adapun menurut (Pinandita & Fahriza., 2020) manfaat pemberdayaan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pemberdayaan Pegawai dapat mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengambil tanggung jawab pribadi atas upaya mereka dalam memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan dan menyambung pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Pemberdayaan Pegawai dapat memacu peningkatan kreativitas, motivasi, dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Diadakan program pemberdayaan pegawai, kinerja pegawai akan meningkat, memastikan bahwa tujuan perusahaan terpenuhi secara efektif, cepat, dan beradaptasi.

2.1.2.4 Metode Pemberdayaan Pegawai

Menurut (Bulqiyah et al., 2022) metode pemberdayaan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi pegawai : Keterlibatan pegawai dalam proses-proses organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka.
2. Pemberian tanggung jawab : Dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, pegawai akan merasa dihargai dan diberdayakan dalam organisasi.
3. Pelatihan dan pengembangan pegawai : Dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, mereka akan lebih mampu mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri.

Sedangkan menurut (Andani, 2020) beberapa metode pemberdayaan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Berikan pekerja kesempatan untuk menerapkan kecerdasan mereka saat mereka bekerja dan menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan dorongan mereka untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas..
2. Memberikan kapasitas dan otoritas kepada pegawai untuk mengambil tindakan dalam rangka menyelesaikan masalah organisasi.

3. Memberikan individu (pegawai) kebebasan untuk bertindak tetapi tetap meminta pertanggungjawaban mereka atas tindakan mereka sejalan dengan tanggung jawab mereka.
4. Memampukan pegawai untuk bertindak secara bertanggung jawab dan mandiri.

Adapun menurut (Lestari et al., 2023) metode pemberdayaan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Melibatkan pegawai pada semua tingkatan organisasi dalam proses pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Ketika terjadi penyimpangan, manajemen harus imemberdayakan pegawai yang bekerja erat dengan proses untuk mencari akar penyebab masalah dan mencari solusi yang tepat.
2. Mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab bersama kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebelum mendelegasikan, seorang manajer perlu memastikan bahwa pegawai telah mendapatkan pelatihan yang cukup dan menguasai bidang yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Memberikan keleluasaan pada pegawai untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan yang akan menuju pada keberhasilan organisasi. Pemberdayaan dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri pegawai.

2.1.2.5 Indikator Pemberdayaan

Menurut (Bulqiyah et al., 2022) indikator pemberdayaan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Membuat Keputusan

- a. Ini mengacu pada sejauh mana pegawai diberikan wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka tanpa harus selalu bergantung pada atasan.
- b. Pemberdayaan akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan pegawai atas pekerjaannya.

2. Berinovasi
 - a. Ini mengukur sejauh mana pegawai didorong untuk mengembangkan ide-ide baru dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Pemberdayaan akan meningkatkan inisiatif pegawai untuk terus berinovasi.
3. Pengembangan Diri
 - a. Ini melihat apakah perusahaan memberikan kesempatan dan fasilitas bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka.
 - b. Pemberdayaan akan mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi.
4. Pengambilan Risiko
 - a. Indikator ini mengukur sejauh mana pegawai diberi keleluasaan untuk mencoba hal-hal baru meskipun berisiko.
 - b. Pemberdayaan akan membuat pegawai lebih berani mengambil risiko dalam rangka meningkatkan kinerja.

Sedangkan menurut (Mahar, 2024) indikator pemberdayaan Pegawai yang digunakan, yaitu

1. Otonomi dan Tanggung Jawab
2. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan
3. Akses terhadap Informasi

4. Pengembangan Kompetensi

5. Pemberian Penghargaan

Adapun menurut (Andani, 2020) indikator pemberdayaan adalah :

1. Partisipasi

- a. Pemberdayaan dapat lebih berhasil membantu meningkatkan partisipasi karyawan.
- b. Pegawai dilibatkan dalam menerima tanggung jawab serta pengambilan keputusan atas hasil pekerjaan mereka.

2. Penghargaan dan Pengakuan

- a. Penghargaan dan pengakuan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
- b. Pemberian penghargaan dan pengakuan dapat memotivasi Pegawai dan meningkatkan loyalitas.

3. Lingkungan Kerja

- a. Lingkungan kerja yang kondusif juga diidentifikasi sebagai faktor yang berpengaruh pada kinerja.
- b. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung pemberdayaan Pegawai.

4. Kepercayaan

- a. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas Pegawai.
- b. Pemberdayaan juga ditemukan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Pinandita & Fahriza, 2020) Kinerja adalah tujuan penting yang harus dicapai oleh setiap bisnis karena kinerja menunjukkan seberapa baik bisnis mengelola dan mendistribusikan sumber dayanya.. Sedangkan Menurut pendapat

(Yunita Yunita, 2021), kinerja yaitu prestasi kerja atau produksi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang telah dicapai serikat pekerja dari waktu ke waktu dalam melakukan kewajibannya dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Pusparani, 2021) Kinerja adalah hasil (kinerja atau pencapaian) dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu di dalam suatu organisasi (bisnis) sesuai dengan waktu atau unit pengukuran tertentu.. Sedangkan Menurut (Septiadi et al., 2020) kinerja diartikan sebagai hasil dari upaya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya., yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas, kuantitas, keandalan dalam bekerja, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Pemahaman mengenai kinerja Ini memiliki interpretasi yang luas, terutama yang berkaitan dengan metodologi dan ruang lingkup penelitian serta penggunaan standar atau indikator untuk menilai kinerja kerja. Kinerja dapat dilihat dari aspek individual atau organisasional. Kinerja yang baik dari instansi atau perusahaan tidak lepas dari peran karyawan atau pegawai didalamnya.

2.1.3.2 Manfaat Kinerja

Menurut (Anwar, 2022), manfaat dari kinerja pegawai antara lain:

1. Mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai pada organisasi atau instansi.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik faktor internal maupun eksternal.
3. Memberikan rekomendasi atau saran untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

4. Menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan atau manajemen dalam mengambil keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pelayanan.
5. Memberikan informasi dan gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai di dalam instansi atau organisasi tersebut.

Secara umum, analisis kinerja pegawai dapat memberikan manfaat untuk mengevaluasi dan meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas layanan publik dan mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Pinandita & Fahriza, 2020) Manfaat Kinerja Pegawai adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan baik, cepat dan fleksibel.
2. Kinerja karyawan yang baik merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.
3. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai target yang diharapkan, sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.
4. Kinerja karyawan yang efektif dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, yang merupakan kunci utama dalam mencapai setiap target yang harus direalisasikan.

Adapun menurut (Fransiska dan Gami, 2021) beberapa manfaat kinerja karyawan adalah:

1. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan.. Artinya, kinerja karyawan yang baik dan optimal dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku karyawan yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya dari waktu ke waktu. Hal ini dapat mendorong perbaikan berkelanjutan dalam perusahaan.
3. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehingga kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan.
4. Kinerja karyawan yang menurun dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dan upaya-upaya untuk meningkatkannya.

2.1.3.3 Dasar Pengukuran Kinerja

Menurut (Anwar, 2022) dasar dalam melakukan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja:
 - a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu
 - b. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Volume output yang dihasilkan
2. Kualitas Kerja:
 - a. Tingkat keakuratan dan kerapihan hasil pekerjaan
 - b. Tingkat kesalahan atau cacat dalam pekerjaan
 - c. Kesesuaian output dengan standar dan prosedur yang ditetapkan
3. Ketepatan Waktu:

- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan
- b. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu
- c. Efisiensi penggunaan waktu dalam bekerja

4. Efektivitas Biaya:

- a. Kemampuan meminimalkan penggunaan sumber daya dalam bekerja
- b. Penghematan biaya operasional
- c. Kontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi

5. Kebutuhan akan Pengawasan:

- a. Tingkat ketergantungan pegawai pada pengawasan atasan
- b. Kemampuan bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif
- c. Kepatuhan terhadap instruksi dan arahan pimpinan

6. Dampak Interpersonal:

- a. Kemampuan bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja
- b. Kontribusi dalam membangun tim yang efektif
- c. Kemampuan membangun hubungan dengan pemangku kepentingan

Pengukuran kinerja yang komprehensif ini akan memberikan gambaran kinerja pegawai secara holistik, sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan SDM, pemberian kompensasi, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Fransiska dan Gami, 2021) dasar pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap mental dan perilaku karyawan : kinerja karyawan mencakup sikap mental dan perilaku karyawan. Sikap mental dan perilaku yang dimaksud adalah pandangan karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih

berkualitas dari masa lalu, dan pekerjaan di masa depan harus lebih berkualitas dari sekarang. Hal ini menunjukkan adanya orientasi perbaikan dan peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan dari karyawan.

2. Dampak motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja : Penelitian ini secara khusus mengukur pengaruh motivasi karyawan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan pemberdayaan dianggap sebagai faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun menurut (Kusnadi dan Rahayu, 2022) dasar pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perspektif Keuangan:
 - a. Peningkatan pendapatan menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber-sumber pendanaan.
 - b. Efisiensi biaya menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengendalikan pengeluaran.
 - c. Perspektif keuangan ini penting untuk mengetahui apakah strategi, implementasi, dan pelaksanaannya telah memberikan perbaikan finansial bagi sekolah.
2. Perspektif Bisnis Internal:
 - a. Inovasi menunjukkan kemampuan organisasi dalam terus memperbaiki dan mengembangkan proses bisnisnya untuk memenuhi kebutuhan pegawai.
 - b. Perspektif ini penting untuk mengevaluasi apakah organisasi telah melakukan perbaikan dan pengembangan internal yang diperlukan.
3. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran:.

- a. Pembinaan akhlak dan peningkatan kualitas kinerja pegawai menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia.
- b. Kepuasan pegawai mencerminkan iklim internal organisasi yang kondusif untuk mendukung proses pekerjaan yang dilakukan.
- c. Perspektif ini penting untuk mengevaluasi apakah organisasi telah mempersiapkan infrastruktur yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perbaikan jangka panjang.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Novrita, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor Personal atau Individual, yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, percaya diri, motivasi dan komitmen
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi : dorongan, motivasi dan arahan
- c. Faktor tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi : kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan tim
- d. Faktor sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi : budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, dan lain-lain.

Faktor kontekstual (Situasional), yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi : lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain.

Sedangkan menurut (Septiadi et al., 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Motivasi: motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Brawijaya Utama Palembang.
2. Sumber daya manusia: sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.
3. Kebutuhan dan keinginan motivasi muncul karena adanya dorongan dari dalam diri manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tertentu.
4. Kualitas dan kuantitas output: Kinerja karyawan dinilai dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai.
5. Keandalan dalam bekerja: Kinerja juga ditentukan oleh keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Adapun menurut (Khairunnisa dan Widyayanti, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment):
 - a. Pimpinan memberikan ruang dan kesempatan yang luas untuk pemberdayaan karyawan.
 - b. Pemberdayaan ini memungkinkan karyawan memiliki lebih banyak otonomi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.
 - c. Keterlibatan dan otonomi yang lebih besar dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, inisiatif, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi Karyawan (Employee Motivation):
 - a. Bentuk motivasi yang diberikan dapat berupa pengakuan, pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

- b. Motivasi yang efektif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.
- 3. Lingkungan Kerja yang Nyaman:
 - a. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
 - b. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih baik.
- 4. Pelatihan yang Relevan:

Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga meningkatkan kinerjanya.

2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Novrita, 2021) tujuan penilaian kinerja antara lain :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Ini menyiratkan bahwa dengan mengevaluasi kinerja karyawan, manajemen organisasi akan dapat mengidentifikasi area di mana kekurangan karyawan dan sistem diketahui segera diperbaiki, baik untuk sistem maupun orang-orang.

- b. Keputusan Penempatan

Memindahkan karyawan ke departemen atau unit yang berbeda diperlukan jika kinerja mereka dianggap tidak memadai untuk peran mereka yang ada. Namun, bagi mereka yang berkinerja baik, upaya harus dilakukan untuk mencegah penurunan kinerja dan mempertahankan kinerja sambil menunggu kebijakan berikutnya. Secara alami, ini akan dikembangkan di bidang lain untuk karyawan yang berkinerja baik. Ini menyiratkan bahwa para pekerja ini tidak diragukan lagi akan maju secara pribadi dengan memperoleh pengetahuan dan

kemampuan baru yang memungkinkan mereka untuk dipindahkan ke departemen atau unit yang berbeda.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penelitian kinerja menentukan jenjang karir pegawai. Ini menyiratkan bahwa promosi posisi atau pangkat akan diberikan sesuai dengan peraturan agensi kepada individu yang menunjukkan peningkatan kinerja. Sebaliknya, pekerja yang skor evaluasi kinerjanya terus memburuk pasti akan menghadapi konsekuensi seperti penurunan pangkat atau penurunan karier..

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Idenya adalah bahwa untuk membantu karyawan dengan pengalaman yang kurang berkinerja lebih baik, mereka harus menerima pelatihan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk membantu anggota staf menjadi lebih berpengetahuan dan terampil.

e. Penyesuaian kompensasi

Ini menyiratkan bahwa hasil tinjauan kinerja digunakan untuk menentukan modifikasi kompensasi, dan individu yang kinerjanya telah meningkat akan melihat penyesuaian..

f. Inventori kompetensi pegawai

Organisasi memelihara database data karyawan dengan melakukan evaluasi kinerja setiap karyawan selama sejumlah periode waktu. Penempatan, perubahan, atau rotasi karir mereka dapat difasilitasi oleh data dan informasi tentang kinerja mereka.

g. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur seberapa baik bos dan bawahan berkomunikasi satu sama lain. Satu per satu, supervisor akan dapat mengoreksi bawahan tentang teknik komunikasi yang efektif. Tidak ada keraguan bahwa komunikasi yang efektif akan memengaruhi kinerja individu..

h. Budaya Kerja

Artinya, dengan penilaian kinerja, akan tercipta budaya yang menghormati kualitas pekerjaan. Karyawan tidak dapat bekerja secara sewenang-wenang, tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, kinerja dapat mengubah budaya kerja untuk menghargai kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

i. Menerapkan Sanksi

Selain memberikan berbagai keuntungan, penilaian kinerja juga menjadi sarana untuk memberikan hukuman atas penurunan kinerja karyawan. Besaran hukuman atau sanksi yang diterima tergantung pada tingkat kinerja yang telah diterima oleh karyawan. Sanksi yang paling ringan biasanya berupa teguran agar tidak terulang perbuatan dan dapat meningkatkan kinerjanya di kemudian hari. Sanksi kedua dapat diberikan berupa tidak mendapatkan kesempatan atau santunan kemajuan karir, ketiga sanksi yang diberikan dialihkan ke unit atau bagian lain.

Sedangkan menurut (Anwar, 2022) tujuan penilaian kinerja antara lain :

1. Untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja pegawai, apakah sudah sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar kinerja yang ditetapkan.
2. Sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan karir pegawai, seperti promosi, rotasi, mutasi, atau pemberian penghargaan.

3. Untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Sebagai alat untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan organisasi.
5. Untuk mengukur tingkat kontribusi setiap pegawai terhadap organisasi, sehingga dapat dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi yang sesuai.

Adapun menurut (Pinandita & Fahriza, 2020) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja diperlukan agar perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mendorong dan memungkinkan individu-individu karyawan untuk mengembangkan tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
3. Untuk memacu kreativitas, motivasi, dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat, dan fleksibel.
4. Untuk memotivasi karyawan agar mampu bersaing di era kompetitif saat ini, dengan memberikan penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.6 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Anwar, 2022) Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas
 - a. Mengacu pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.
 - b. Menilai seberapa efisien pegawai dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan output tertentu.
2. Kualitas
 - a. Mengukur ketelitian, kerapihan, dan ketepatan hasil pekerjaan pegawai
 - b. Menilai sejauh mana pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu
 - a. Mengukur kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
 - b. Menilai efisiensi penggunaan waktu oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas.
4. Efektivitas
 - a. Mengukur derajat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
 - b. Menilai sejauh mana pegawai mampu memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Kemandirian
 - a. Mengukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tanpa selalu membutuhkan pengawasan atau bimbingan dari atasan.
 - b. Menilai inisiatif dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut (Habibillah, 2021) indikator kinerja yang digunakan untuk menilai suatu kinerja adalah :

1. Kualitas kerja

2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif kerja
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Adapun menurut (Pusparani, 2021) indikator kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja:
 - a. Lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti tata ruang kantor, penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja.
 - b. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepuasan Kerja:
 - a. Kepuasan kerja mencakup aspek-aspek seperti gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.
 - b. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
3. Komitmen Organisasi:
 - a. Komitmen organisasi mencakup sejauh mana pegawai merasa terikat dan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja.
 - b. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerjanya.

2.1.3.7 Hubungan Variabel Penelitian

a. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja

Pemberian Motivasi sangat penting dalam penting dalam peningkatan kinerja pegawai agar bekerja sesuai acuan dan tanggung jawab yang diberikan Organisasi. Menurut Fransiska dan Gami (2021) menyatakan bahwa Motivasi dianggap penting sebagai faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja instansi secara keseluruhan sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Septiadi et al., (2020) serta penelitian yang dilakukan oleh Novrita (2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan antara Pemberdayaan Pegawai dengan Kinerja Pegawai

Pemberdayaan Pegawai mempunyai peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Pemberdayaan dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja. Menurut Lestari et al., (2023) yang mengatakan bahwa Pemberdayaan dengan cara melibatkan pegawai pada semua tingkat organisasi dalam proses pembuatan keputusan dan pemecahan masalah serta memberikan wewenang dan tanggung jawab bersama kepada pegawai akan menuju pada keberhasilan organisasi karena pemberdayaan dilaksanakan atas dasar menggali potensi yang terdapat pada diri pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Irwan dan Sahrir (2022) serta Sipayung dan Keintjem (2023) yang menunjukkan bahwa Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan antara Motivasi dan Pemberdayaan dengan Kinerja Pegawai

Motivasi dan Pemberdayaan secara Bersama mempunyai peran penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai secara signifikan. Karena Motivasi dan Pemberdayaan merupakan variabel yang berhubungan secara langsung dengan Pegawai / karyawan yang dalam hal ini sebagai Sumber Daya Manusia yang bertugas menjalankan dan mengoperasikan Pekerjaan untuk meningkatkan kinerja Instansi secara optimal. Seperti hal yang dikemukakan oleh (Hartini et al., 2021) motivasi dan pemberdayaan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai diberikan motivasi yang memadai dan diberdayakan dengan tepat maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Fransiska dan Gami (2021) yang menunjukan bahwa Motivasi dan Pemberdayaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. (Septiadi et al., 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Brawijaya Utama Palembang. Sampel dari penelitian ini berjumlah 71 orang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Regresi Linear. Hasil Penelitian menunjukan bahwa Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. (Novrita, 2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Sampel dari penelitian ini berjumlah 53 orang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Regresi Linear Sederhana, Uji T dan Determinasi

(R2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) Pekanbaru.

3. (Irwan dan Sahrir, 2022) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar. Sampel penelitian ini berjumlah 59 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Pemberdayaan Pegawai (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) sektor Tello Kota Makassar.
4. (Sipayung dan Keintjem, 2023) dengan Judul Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Usaha Mikro Bidang Kuliner di Kel. Perkamil Kec. Paa 2, Kota Manado. Sampel dari penelitian ini yaitu sebanyak 75 Responden. Alat analisis yang digunakan yakni Uji analisis regresi sederhana melalui Uji T. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Pemberdayaan Pegawai (X) memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Usaha Mikro Bidang Kuliner di Kel. Perkamil Kec. Paa 2, Kota Manado.
5. (Fransiska dan Gami, 2021) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 70 sampel. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yakni Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Normalitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F, serta Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa Variabel Motivasi kerja (X1) dan pemberdayaan pegawai (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kejaksaan Tinggi Gorontalo berperasn sebagai lembaga hukum yang dimana Kepala Kejaksaan Tinggi Gorontalo yang bertugas sebagai ketua yang mengatur dan mengkoordinir Motivasi dan Pemberdayaan Pegawai atau bawahannya.

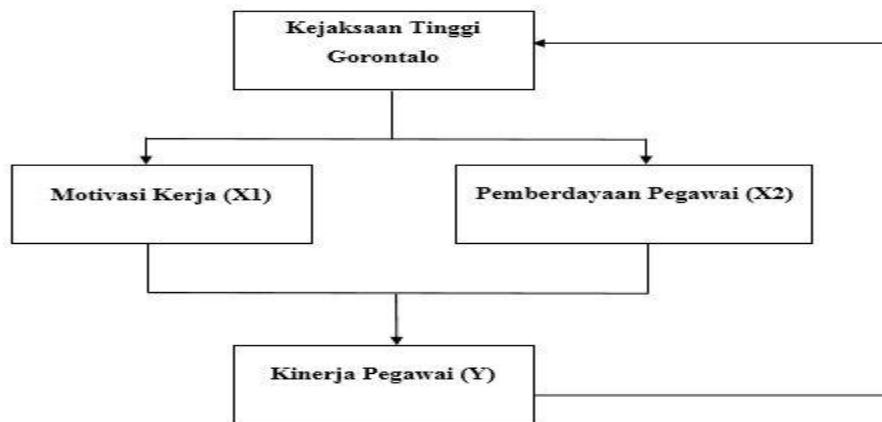
Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Kejaksaan Tinggi Gorontalo. Dengan memasukan surat izin penelitian ke instansi terkait untuk melakukan penelitian, dan diterimanya pengajuan izin penelitian serta melakukan observasi awal dan wawancara dengan beberapa pegawai yang ada. Hasil dari wawancara menunjukan bahwa Kinerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo masih belum maksimal yang menurut Penelitian Sebelumnya dari (Septiadi et al., 2020) dan (Novrita, 2021) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi Pegawai.

Motivasi Pegawai (X1) mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi dari kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo, seperti Pemberian kesempatan untuk berprestasi, Pengakuan dan penghargaan atas prestasi, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Peluang untuk maju dan berkembang, Kondisi kerja yang mendukung dan Kompensasi yang memadai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut penelitian yang dilakukan oleh (Irwan & Sahrir, 2022) dan (Sipayung & Keintjem, 2023) adalah pemberdayaan. Pemberdayaan Pegawai (X2) yang mencakup berbagai aspek yang

mempengaruhi peningkatan kinerja pegawainya, seperti Membuat keputusan, Berinovasi, Pengembangan Diri, dan Pengambilan Resiko.

Kedua komponen tersebut secara langsung mempengaruhi kinerja dari Pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo. Dengan memperhatikan indikator yang ada pada Variabel Motivasi dan Pemberdayaan itu sendiri, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas dari pegawai dari kejaksaan tinggi gorontalo menjadi lebih optimal.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Dalam sebuah penelitian dibutuhkan hipotesis. Menurut (Mohajan, 2020) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Berdasarkan

landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Gorontalo
2. Pemberdayaan Pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Gorontalo.
3. Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2) Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

Hipotesis sangat penting dalam penelitian karena dapat memberi arah dan kejelasan pada proses penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti akan menjadi panduan dalam proses pengumpulan data, analisis data, dan penarikan kesimpulan penelitian yang dilakukan (Mohajan, 2020). Dengan kata lain, hipotesis penelitian adalah pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori atau kajian empiris yang ada dan menjadi jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan (Mohajan, 2020).

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana menurut (Jemali et al., 2022) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang Pendekatan penelitian, yang menggunakan angka dan analisis statistik, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Sementara itu, penelitian survei digunakan dalam metodologi penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara pengujian hipotesis dan kausalitas. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini, yang menggunakan sampel dari populasi.. Sedangkan menurut (Muafani & Purwanto, 2022) Metode *survey* Baik populasi besar maupun kecil dapat diteliti menggunakan pendekatan survei, tetapi data yang diperiksa adalah sampel yang diambil dari populasi dan hubungan antara faktor psikologis dan sosiologis..

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (*Independent*) atau disebut sebagai variabel X yaitu:

a. Motivasi kerja (X1) yang terdiri dari Pemberian kesempatan untuk berprestasi, Pengakuan dan penghargaan atas prestasi, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Peluang untuk maju dan berkembang, Kondisi kerja yang mendukung, Kompensasi yang memadai.

b. Pemberdayaan Pegawai (X2) yang terdiri dari Membuat Keputusan, Berinovasi, Pengembangan Diri, dan Pengambilan Resiko.

2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y1) yang terdiri dari Produktivitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|--|--|--|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) (<i>Setyawan, 2020</i>) | 1. Pemberian Kesempatan untuk berprestasi 2. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi 3. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan 4. Peluang Untuk Maju dan Berkembang | 1. Melaksanakan Pekerjaan lebih baik 2. Memecahkan Masalah 3. Mengembangkan cara terbaik melakukan sesuatu pekerjaan 4. Kebutuhan rasa ingin dihargai 5. Pengakuan dari rekan kerja meningkatkan motivasi 6. Pemberian Kompensasi 7. Melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya 8. Menimbulkan rasa Percaya diri. 9. Pengembangan Potensi diri 10. Mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja | Ordinal |

| | | | |
|--|---------------------------------|---|---------|
| | 5. Kondisi Kerja yang Mendukung | 11. Kondisi kerja yang nyaman 12. Didukung peralatan yang memadai | |
| | 6. Kompensasi yang Memadai | 13. Memenuhi kebutuhan fisik minimum 14. Ketepatan pembayaran gaji 15. Pemberian bonus atau insentif | |
| Pemberdayaan Pegawai (X2) (Bulqiyah & Sukarno, 2022) | 1. Membuat Keputusan | 1. Pemberian wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan 2. Meningkatkan rasa tanggung jawab | Ordinal |
| | 1. Berinovasi | 3. Mengembangkan ide dan kreativitas baru 4. Meningkatkan inisiatif pegawai | |
| | 2. Pengembangan Diri | 5. Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan 6. Mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi | |
| | 4. Pengambilan Resiko | 7. Pemberian keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko 8. Keberanian mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja. | |

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|-------------------------------|--------------|--|---------|
| Kinerja Pegawai (Anwar, 2022) | 1. Kuantitas | 1. Jumlah Pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu 2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |

| | | | |
|--|-------------------------|---|--|
| | 2. Kualitas | 3. Tingkat Keakuratan dan kerapihan hasil pekerjaan 4. Tingkat Kesalahan dalam pekerjaan 5. Kesesuaian output dengan SOP yang ditetapkan | |
| | 3. Ketepatan Waktu | 6. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 7. Tingkat kehadiran tepat waktu | |
| | 4. Efektivitas Biaya | 8. Kemampuan meminimalkan penggunaan sumber daya dalam bekerja 9. Penghematan biaya operasional 10. Kontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi | |
| | 5. Kebutuhan Pengawasan | 11. Ketergantungan pegawai pada pengawasan atasan 12. Kemampuan bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif 13. Kepatuhan terhadap instruksi dan arahan pimpinan | |
| | 6. Dampak Interpersonal | 14. Kemampuan bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja 15. Kontribusi dalam membangun tim yang efektif. | |

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2) serta Variabel Dependent Kinerja Pegawai (Y2) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap pertanyaan yang memakai skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

| PILIHAN | BOBOT |
|--|-------|
| Sangat setuju atau selalu (sangat positif) | 5 |
| Setuju atau Sering (positif) | 4 |
| Ragu-ragu atau Kadang-kadang (netral) | 3 |
| Tidak setuju atau Jarang (negativ) | 2 |
| Sangat tidak setuju atau Tidak pernah (Sangat negativ) | 1 |

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Mengetahui karakteristik populasi, yang merupakan komponen dari objek penelitian, membutuhkan operasi pengumpulan data. Informasi tersebut digunakan untuk menguji hipotesis atau membuat keputusan. Anda akan terus-menerus menemukan subjek penelitian saat mengumpulkan data, baik itu dalam bentuk benda, orang, dan tindakannya, atau kejadian. (Latib Satar & Al Fariqi, 2022) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut (Muafani & Purwanto, 2022) Populasi adalah Jumlah semua nilai potensial, hasil perhitungan atau pengukuran, baik kuantitatif atau kualitatif, yang berkaitan dengan ciri-ciri tertentu dari setiap anggota himpunan yang komprehensif dan jelas dimaksudkan untuk dipelajari.

Target Kriteria Populasi berfokus pada Pegawai / ASN yang dalam hal ini sangat mempengaruhi kinerja di Kejaksaan Tinggi Gorontalo. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah Seluruh pegawai yang ada di Kejaksaan Tinggi Gorontalo yang berdasarkan hasil wawancara awal berjumlah 94 orang yang terdiri dari :

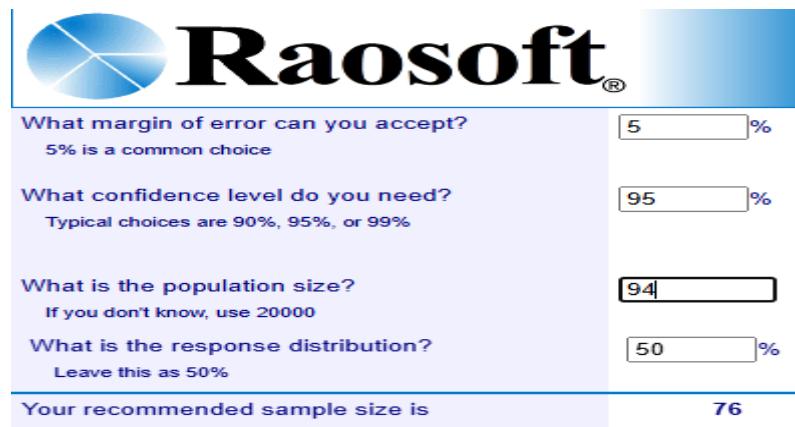
Tabel 3.3 Populasi Penelitian

| No | Nama Jabatan | Jumlah Orang |
|--------------|--------------------------------------|--------------|
| 1 | Bidang Pembinaan | 14 |
| 2 | Bidang Intelijen | 19 |
| 3 | Bidang Pidum | 18 |
| 4 | Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara | 14 |
| 5 | Bidang Pengawasan | 18 |
| 6 | Bidang Sekretariat | 11 |
| TOTAL | | 94 |

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari kuantitas dan atribut yang membentuk populasi. Adalah layak untuk menggunakan sampel yang diambil dari populasi besar jika peneliti tidak mungkin memeriksa setiap populasi (Adnan et al., 2021). Dalam hal ini, mendapatkan sampel yang secara akurat mencerminkan karakteristik populasi tergantung pada dua faktor: pengambilan sampel dan teknik pengambilan sampel.

Teknik penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode raosoft sebagaimana pada gambar berikut (Lisnawati dan Alhidayatullah, 2023):



What margin of error can you accept?
5% is a common choice %

What confidence level do you need?
Typical choices are 90%, 95%, or 99% %

What is the population size?
If you don't know, use 20000

What is the response distribution?
Leave this as 50% %

Your recommended sample size is **76**

Gambar 3.1 Jumlah Sampel

Sumber: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaanataupernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.2.6.1 Uji Validitas

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X n = Jumlah responden

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, (Malik & Priyadi, 2021) menyatakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan

kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Pengujian validitas dengan menggunakan model R-Tabel (Yuniahans et al., 2022). Dasar pengambilan keputusan Uji Validitas Jika Nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka kuisioner bersifat valid dan sebaliknya Jika nilai R_{hitung} lebih kecil R_{tabel} maka Kuisioner tidak bersifat valid. Mencari Nilai R_{tabel} dengan Jumlah Responden 76 orang pada signifikansi 5% pada distribusi nilai R_{tabel} statistik (Hal.124), maka diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,2227.

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Setiyorini et al., 2022) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ dikatakan *tidak reliable* (Arum et al., 2022). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.7 Uji Asumsi Klasik

3.2.7.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Setiyorini et al., 2022).

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/(\text{autotolerance})$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 yang menandakan bahwa model regresi terbebas dari multikolinearitas (Jannah et al., 2023).

3.2.7.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu metode yang sering digunakan yaitu Metode Glejser. Uji Glejser merupakan salah satu cara untuk mendeteksi gejala Heteroskedasitas secara

akurat. Apabila terjadi gejala atau masalah heteroskedasitas, akan mengakibatkan sebuah keraguan (ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi). Pengambilan keputusan Uji Heteroskedasitas jika nilai signifikansi ($> 0,05$) maka kesimpulannya tidak terjadi gejala Heteroskedasitas. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi ($< 0,05$) maka terjadi gejala Heteroskedastitas

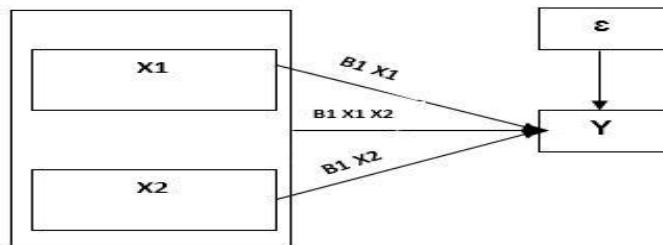
3.2.7.3 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas data. Uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menentukan apakah nilai sampel yang digunakan untuk menguji hipotesis terdistribusi secara normal. Kriteria normalitas didasarkan pada uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS): jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z$ -tabel, atau jika *asymp. Sig (2-tailed)* $> \alpha$, maka data dinyatakan terdistribusi normal (Firdaus et al., 2023). Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.2.8 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai sedangkan

sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah Kinerja Pegawai. Adapun gambar dan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.2 Gambar Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

| | | | | |
|-------|------------------------|-------|-------------------|-----------------------------------|
| Y | = Kinerja Pegawai | a | = Konstanta | ϵ = Error term (Residu) |
| X_1 | = Motivasi Kerja | b_1 | = Koefisien X_1 | |
| X_2 | = Pemberdayaan Pegawai | b_2 | = Koefisien X_2 | |

3.2.9 Pengujian Hipotesis

3.2.9.1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kenyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_1 diterima, H_0 ditolak yang artinya Variabel Independen berpengaruh terhadap Variabel Dependen
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,05), maka H_1 ditolak, H_0 diterima yang artinya Variabel Independen Tidak Berpengaruh terhadap Variabel Dependen.

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen.

3.2.9.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga:

1. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Independen terhadap Variabel Dependen

3.2.9.3 Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2.10 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo yang akan dilakukan dalam kurun waktu 6 bulan mulai dari Oktober 2024 sampai dengan Maret 2025.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kejaksaan Tinggi Gorontalo

Istilah Kejaksaan sebenarnya sudah ada sejak lama di Indonesia. Pada zaman kerajaan Hindu-Jawa di Jawa Timur, yaitu pada masa Kerajaan Majapahit, istilah dhyaksa, adhyaksa, dan dharmadhyaksa sudah mengacu pada posisi dan jabatan tertentu di kerajaan. Istilah-istilah ini berasal dari bahasa kuno, yakni dari kata-kata yang sama dalam Bahasa Sansekerta.

Peranan Kejaksaan sebagai satu-satunya lembaga penuntut secara resmi difungsikan pertama kali oleh Undang-Undang pemerintah zaman pendudukan tentara Jepang No. 1/1942, yang kemudian diganti oleh Osamu Seirei No.3/1942, No.2/1944 dan No.49/1944. Eksistensi kejaksaan itu berada pada semua jenjang pengadilan, yakni sejak Saikoo Hoooin (pengadilan agung), Kooootoo Hooin (pengadilan tinggi) dan Tihooo Hooin (pengadilan negeri). Pada masa itu, secara resmi digariskan bahwa Kejaksaan memiliki kekuasaan untuk:

1. Mencari (menyidik) kejahatan dan pelanggaran
2. Menuntut Perkara
3. Menjalankan putusan pengadilan dalam perkara kriminal.
4. Mengurus pekerjaan lain yang wajib dilakukan menurut hukum.

Begitu Indonesia merdeka, fungsi seperti itu tetap dipertahankan dalam Negara Republik Indonesia. Hal itu ditegaskan dalam Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945, yang diperjelas oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 1945. Isinya mengamanatkan bahwa sebelum Negara R.I. membentuk badan-badan dan

peraturan negaranya sendiri sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar, maka segala badan dan peraturan yang ada masih langsung berlaku.

Karena itulah, secara yuridis formal, Kejaksaan R.I. telah ada sejak kemerdekaan Indonesia diproklamasikan, yakni tanggal 17 Agustus 1945. Dua hari setelahnya, yakni tanggal 19 Agustus 1945, dalam rapat Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) diputuskan kedudukan Kejaksaan dalam struktur Negara Republik Indonesia, yakni dalam lingkungan Departemen Kehakiman.

Kejaksaan RI terus mengalami berbagai perkembangan dan dinamika secara terus menerus sesuai dengan kurun waktu dan perubahan sistem pemerintahan. Sejak awal eksistensinya, hingga kini Kejaksaan Republik Indonesia telah mengalami 22 periode kepemimpinan Jaksa Agung. Seiring dengan perjalanan sejarah ketatanegaraan Indonesia, kedudukan pimpinan, organisasi, serta tata cara kerja Kejaksaan RI, juga juga mengalami berbagai perubahan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat, serta bentuk negara dan sistem pemerintahan.

Menyangkut Undang-Undang tentang Kejaksaan, perubahan mendasar pertama berawal tanggal 30 Juni 1961, saat pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 15 tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kejaksaan RI. Undang-Undang ini menegaskan Kejaksaan sebagai alat negara penegak hukum yang bertugas sebagai penuntut umum (pasal 1), penyelenggaraan tugas departemen Kejaksaan dilakukan Menteri / Jaksa Agung (Pasal 5) dan susunan organisasi yang diatur oleh Keputusan Presiden. Terkait kedudukan, tugas dan wewenang Kejaksaan dalam rangka sebagai alat revolusi dan penempatan

kejaksaan dalam struktur organisasi departemen, disahkan Undang-Undang Nomor 16 tahun 1961 tentang Pembentukan Kejaksaan Tinggi.

Pada masa Orde Baru ada perkembangan baru yang menyangkut Kejaksaan RI sesuai dengan perubahan dari Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1961 kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991, tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Perkembangan itu juga mencakup perubahan mendasar pada susunan organisasi serta tata cara institusi Kejaksaan yang didasarkan pada adanya Keputusan Presiden No. 55 tahun 1991 tertanggal 20 November 1991.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi Kejaksaan R.I :

Kejaksaan sebagai lembaga penegak hukum yang bersih, efektif, efisien, transparan, akuntabel, untuk dapat memberikan pelayanan prima dalam mewujudkan supremasi hukum secara profesional, proporsional dan bermartabat yang berlandaskan keadilan, kebenaran, serta nilai – nilai kepautan.

Misi Kejaksaan R.I :

1. Mengoptimalkan pelaksanaan fungsi Kejaksaan dalam pelaksanaa tugas dan wewenang, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas penanganan perkara seluruh tindak pidana, penanganan perkara Perdata dan Tata Usaha Negara, serta pengoptimalan kegiatan Intelijen Kejaksaan, secara profesional, proposional dan bermartabat melalui penerapan Standard Operating Procedure (SOP) yang tepat, cermat, terarah, efektif, dan efisien.

2. Mengoptimalkan peranan bidang Pembinaan dan Pengawasan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas bidang-bidang lainnya, terutama terkait dengan upaya penegakan hukum.
3. Mengoptimalkan tugas pelayanan publik di bidang hukum dengan penuh tanggung jawab, taat azas, efektif dan efisien, serta penghargaan terhadap hak-hak publik;
4. Melaksanakan pemberian dan penataan kembali struktur organisasi Kejaksaan, pemberian sistem informasi manajemen terutama pengimplementasian program quickwins agar dapat segera diakses oleh masyarakat, penyusunan cetak biru (blue print) pembangunan sumber daya manusia Kejaksaan jangka menengah dan jangka panjang tahun 2025, menerbitkan dan menata kembali manajemen administrasi keuangan, peningkatan sarana dan prasarana, serta peningkatan kesejahteraan pegawai melalui tunjangan kinerja atau remunerasi, agar kinerja Kejaksaan dapat berjalan lebih efektif, efisien, transparan, akuntabel dan optimal.
5. Membentuk aparat Kejaksaan yang handal, tangguh, profesional, bermoral dan beretika guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan wewenang, terutama dalam upaya penegakan hukum yang berkeadilan serta tugas-tugas lainnya yang terkait. (Sumber: Peraturan Jaksa Agung No: 011/A/JA/01/2010 tentang Rencana Strategis Kejaksaan Republik Indonesia Tahun 2010-2014 tanggal 28 Januari 2010).

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang

Ke.Iaksaan Republik INDONESI, Bagian Pertama pada BAB III TUGAS DAN WEWENANG yang telah diubah sehingga berbunyi “**Diantara Pasal 30 dan Pasal 31 disisipkan 3 (tiga) pasal, yakni Pasal 30A, Pasal 30B, dan Pasal 30C**”.

Pasal 30 ayat (1) Di bidang pidana, kejaksaan mempunyai tugas dan wewenang :

- a. Melakukan penuntutan;
- b. Melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;
- c. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, putusan pidana pengawasan, dan keputusan lepas bersyarat;
- d. Melakukan penyidikan terhadap tindak pidana tertentu berdasarkan undang-undang;
- e. Melengkapi berkas perkara tertentu dan untuk itu dapat melakukan pemeriksaan tambahan sebelum dilimpahkan ke pengadilan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan penyidik. Ayat (2) Di bidang perdata dan tata usaha negara, kejaksaan dengan kuasa khusus dapat bertindak baik di dalam maupun di luar pengadilan untuk dan atas nama negara atau pemerintah. Ayat (3) Dalam bidang ketertiban dan ketenteraman umum, kejaksaan turut menyelenggarakan kegiatan:
 - a. Peningkatan kesadaran hukum masyarakat;
 - b. Pengamanan kebijakan penegakan hukum;
 - c. Pengawasan peredaran barang cetakan;
 - d. Pengawasan aliran kepercayaan yang dapat membahayakan masyarakat dan negara;
 - e. Pencegahan penyalahgunaan dan/atau penodaan agama;

- f. Penelitian dan pengembangan hukum serta statistik kriminal.

Pasal 30A berbunyi:

Dalam pemulihan aset, Kejaksaan berwenang melakukan kegiatan penelusuran, perampasan, dan pengembalian aset perolehan tindak pidana dan aset lainnya kepada negara, korban, atau yang berhak.

Pasal 30B berbunyi :

Dalam bidang intelijen penegakan hukum, Kejaksaan berwenang:

- a. Menyelenggarakan fungsi penyelidikan, pengamarlan, dan penggalangan untuk kepentingan penegakan hukum;
- b. Menciptakan kondisi yang mendukung dan mengamankan pelaksanaan pembangunan;
- c. Melakukan kerja sarna intelijen penegakan hukum dengan lembaga intelijen dan/atau penyelenggara intelijen negara lainnya, di dalam maupun di luar negeri;
- d. Melaksanakan pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme, dan;
- e. Melaksanakan pengawasan multimedia.

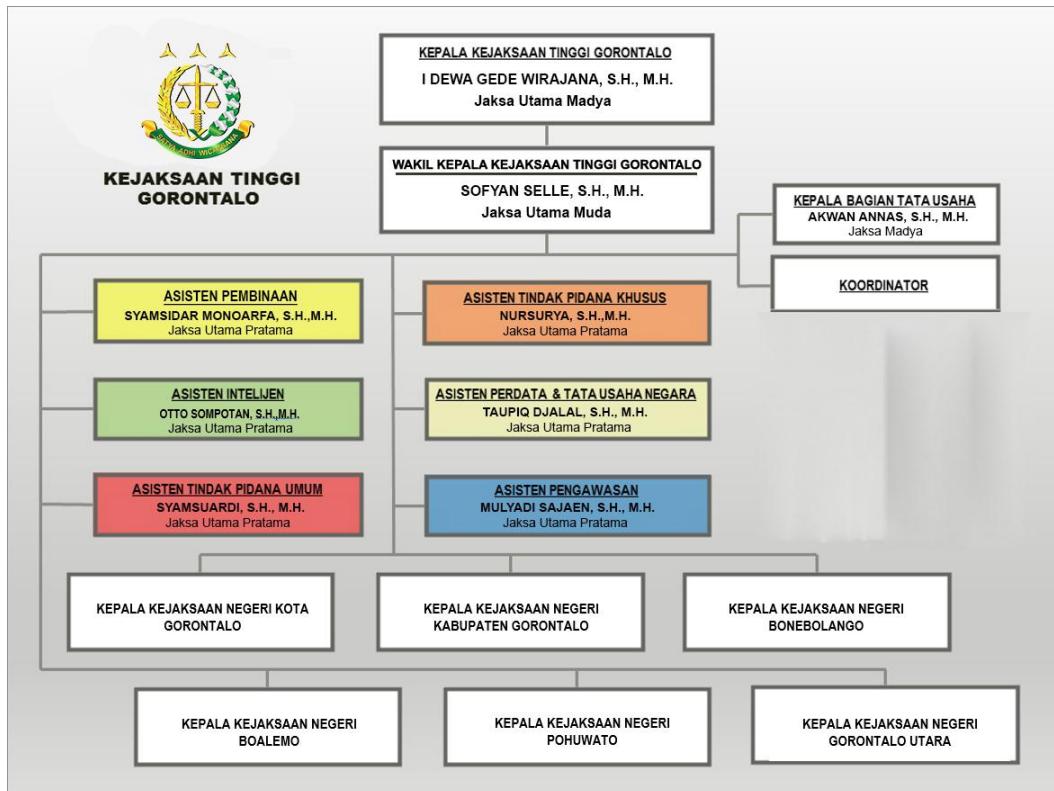
Pasal 30C berbunyi :

Selain melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30, Pasal 30A, dan Pasal 30B Kejaksaan:

- a. Menyelenggarakan kegiatan statistik kriminal dan kesehatan yustisial Kejaksaan
- b. Turut serta dan aktif dalam pencarian kebenaran atas perkara pelanggaran hak asasi manusia yang berat dan konflik sosial tertentu demi terwujudnya keadilan;

- c. Turut serta dan aktif dalam penanganan perkara pidana yang melibatkan saksi dan korban serta proses rehabilitasi, restitusi, dan kompensasinya;
- d. Melakukan mediasi penal, melakukan sita eksekusi untuk pembayaran pidana denda dan pidana pengganti serta restitusi;
- e. Dapat memberikan keterangan sebagai bahan informasi dan verifikasi tentang ada atau tidaknya dugaan pelanggaran hukum yang sedang atau telah diproses dalam perkara pidana untuk menduduki jabatan publik atas permintaan instansi yang berwenang;
- f. Menjalankan fungsi dan kewenangannya di bidang keperdataan dan/atau bidang publik lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang;
- g. Melakukan sita eksekusi untuk pembayaran pidana denda dan uang pengganti;
- h. Mengajukan peninjauan kembali; dan
- i. Melakukan penyadapan berdasarkan Undang-Undang khusus yang mengatur mengenai penyadapan dan menyelenggarakan pusat pemantauan di bidang tindak pidana.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kejaksaan

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Dari 76 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, Jabatan, Pendidikan, dan Usia.

1. Deskriptif Responden

a. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan Jenis Kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki | 44 | 57,9% |
| Perempuan | 32 | 42,1% |
| Total | 76 | 100% |

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini didominasi berjenis kelamin Laki-Laki dengan presentase sebesar 57,9% dan sisanya perempuan dengan presentasi 42,1%.

b. Jabatan

Dari Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan Jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

| Jabatan | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| Staff / Pegawai | 41 | 53,9% |
| Jaksa | 29 | 38,3% |
| Kepala / Sub Divisi | 3 | 3,9% |
| DLL | 3 | 3,9% |
| Total | 76 | 100% |

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuisioner didominasi oleh Posisi Staff / Pegawai yang berpartisipasi terbanyak dengan presentase 53,9%, diikuti oleh Jaksa Sebanyak 38,3%, Kepala / Sub Divisi dan Dll yang masing-masing presentasenya 3,9%.

c. Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|-------------------|------------------|-----------------------|
| SMA/SMK | 16 | 21,05% |
| D3 | 10 | 13,15% |
| S1 | 27 | 35,52% |
| S2 | 23 | 30,28% |
| Total | 76 | 100% |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden pendidikan tingkat S1 memiliki presentase terbanyak yaitu 35,5%. Di ikuti Pendidikan S2 sebanyak 30,28%, SMA sebanyak 21,05% serta D3 sebanyak 13,15%.

d. Usia

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| 20-29 Tahun | 25 | 32,89% |
| 30-39 Tahun | 30 | 39,47% |
| 40-49 Tahun | 20 | 26,31% |
| > 50 Tahun | 1 | 1,33% |
| Total | 76 | 100% |

Dari hasil tabel diatas menunjukan bahwa responden sebagian besar berusia 30-39 tahun dengan presentase terbanyak yaitu sebesar 39,47%, diikuti rentang Usia 20-29 tahun dengan 32,89%, 40-49 tahun sebesar 26,31% dan Lebih dari 50 tahun sebesar 1,33%.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Semua variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot nilai dari terendah sampai tertinggi akan dikalikan dengan nilai item, dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya sebagai berikut:

Bobot Jumlah Skor tertinggi: $5 \times 1 \times 76 = 380$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 76 = 76$

Rentang skala $\frac{380-76}{5} = 60,8$ dibulatkan menjadi 61

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

| Rentang Skor | Kriteria |
|--------------|---------------|
| 76 - 137 | Sangat Rendah |
| 138 - 199 | Rendah |
| 200 - 261 | Sedang |
| 262 - 323 | Tinggi |
| 324 – 385 | Sangat Tinggi |

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 76 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut :

1. Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Motivasi Kerja (X1) menurut tinjauan responden pada tabel 4.6 dan 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X1-X9)

| Bobot | Item | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|---------------|---------------|------|------|------|--------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|------|
| | X1.1 | | | X1.2 | | | X1.3 | | | X1.4 | | | X1.5 | | | X1.6 | | | X1.7 | | | X1.8 | | | X1.9 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 9 | 11.8 | 1 | 1 | 1,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 2,6 | 1 | 2 | 1,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 3 | 1 | 3 | 1,3 | 1 | 3 | 1,3 | 4 | 12 | 5,3 | 6 | 18 | 7,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 4 | 7 | 28 | 9,2 | 14 | 56 | 18,4 | 18 | 72 | 23,7 | 5 | 20 | 6,6 | 30 | 120 | 39,5 | 16 | 64 | 21,1 | 4 | 16 | 5,3 | 29 | 116 | 38,2 | 28 | 112 | 36,8 |
| 5 | 68 | 340 | 89,5 | 61 | 305 | 80,3 | 54 | 270 | 71,1 | 54 | 270 | 71,1 | 44 | 220 | 57,9 | 60 | 300 | 78,9 | 72 | 360 | 94,7 | 47 | 235 | 61,8 | 48 | 240 | 63,2 |
| Σ | 76 | 371 | 100 | 76 | 364 | 100 | 76 | 354 | 100 | 76 | 321 | 100 | 76 | 343 | 100 | 76 | 364 | 100 | 76 | 376 | 100 | 76 | 351 | 100 | 76 | 352 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | | | | Tinggi | | Sangat Tinggi | | |

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X10-X15)

| Bobot | Item | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|---------------|---------------|-------|------|------|--------|------|---------------|-------|---------------|------|---------------|------|---------------|-------|---------------|------|
| | X1.10 | | | X1.11 | | | X1.12 | | | X1.13 | | | X1.14 | | | X1.15 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 22 | 28,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1,3 | 1 | 3 | 1,3 | 1 | 3 | 1,3 | 1 | 3 | 1,3 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 15 | 60 | 19,7 | 1 | 4 | 1,3 | 5 | 20 | 6,6 | 3 | 12 | 3,9 | 7 | 28 | 9,2 | 10 | 40 | 13,2 |
| 5 | 61 | 305 | 80,3 | 74 | 370 | 97,4 | 70 | 350 | 92,1 | 49 | 245 | 64,5 | 68 | 340 | 89,5 | 66 | 330 | 86,8 |
| Σ | 76 | 365 | 100 | 76 | 377 | 100 | 76 | 373 | 100 | 76 | 284 | 100 | 76 | 371 | 100 | 76 | 370 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | | | | Tinggi | | Sangat Tinggi | | Sangat Tinggi | | Sangat Tinggi | | Sangat Tinggi | | Sangat Tinggi | |

Berdasarkan tabel 4.6 dan 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja yaitu item X1.1 mengenai Melaksanakan Pekerjaan Lebih Baik, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 371, item X1.2 mengenai Pegawai Dapat Memecahkan Masalah, berada pada kategori **Sangat**

Tinggi dengan skor sebesar 364, item X1.3 tentang Mengembangkan cara terbaik melakukan sesuatu pekerjaan, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 354, item X1.4 tentang Kebutuhan rasa ingin dihargai, berada pada kategori **Tinggi** dengan skor sebesar 321, item X1.5 Pengakuan dari rekan kerja meningkatkan motivasi pegawai, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 343, item X1.6 tentang Pemberian Kompensasi, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 364, item X1.7 tentang Melaksanakan Fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 376, item X1.8 tentang Menimbulkan rasa percaya diri, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 351, item X1.9 tentang Pengembangan Potensi Diri, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 352, item X1.10 tentang Mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 365, item X1.11 Kondisi Kerja yang Nyaman, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 377, item X1.12 tentang didukung peralatan yang memadai, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 373, item X1.13 tentang Memenuhi kebutuhan fisik minimum, berada pada kategori **Tinggi** dengan skor sebesar 284, item X1.14 tentang ketepatan pembayaran gaji, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 371, item X1.15 tentang Pemberian bonus atau insentif, berada pada kategori **Sangat Tinggi** dengan skor sebesar 370.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja, Hampir Seluruh item berada pada kategori **Sangat Tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai.

2. Pemberdayaan Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Pemberdayaan Pegawai (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pemberdayaan(X2)

| Bobot | Item | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | X2.1 | | | X2.2 | | | X2.3 | | | X2.4 | | | X2.5 | | | X2.6 | | | X2.7 | | | | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | | | |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 29 | 38.2 | 47 | 47 | 61.8 | |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 40 | 26.3 | 4 | 8 | 5.3 | |
| 3 | 14 | 42 | 18.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 24 | 10. | 5 | 15 | 6.6 | |
| 4 | 18 | 72 | 23.7 | 18 | 72 | 23.7 | 18 | 72 | 23.7 | 31 | 124 | 40.8 | 13 | 52 | 17.1 | 30 | 120 | 39.5 | 18 | 72 | 23.7 | 18 | 72 | 23.7 |
| 5 | 44 | 220 | 57.9 | 57 | 285 | 75 | 58 | 290 | 76.3 | 45 | 225 | 59.2 | 63 | 315 | 82.9 | 46 | 230 | 60.5 | 1 | 5 | 1.3 | 2 | 10 | 2.6 |
| Σ | 76 | 334 | 100 | 76 | 358 | 100 | 76 | 362 | 100 | 76 | 349 | 100 | 76 | 367 | 100 | 76 | 350 | 100 | 76 | 170 | 100 | 76 | 152 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | Rendah | |

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Pemberdayaan Pegawai yaitu item pernyataan X2.1 tentang Pemberian wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 334, item pernyataan X2.2 tentang Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 358, item pernyataan X2.3 tentang mengembangkan ide dan kreativitas baru berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 362, item pernyataan X2.4 tentang Meningkatkan Inisiatif Pegawai berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 349, item pernyataan X2.5 tentang Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilanKategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 367, item pernyataan X2.6 tentang mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 350, item pernyataan X2.7 tentang Pemberian keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko berada pada Kategori **Rendah** dengan Skor Sebesar 152, item pernyataan X2.8 tentang Pemberian keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko berada pada Kategori **Rendah** dengan Skor Sebesar 100.

170, item pernyataan X2.8 tentang keberanian mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja berada pada Kategori **Rendah** dengan Skor Sebesar 152.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan pegawai, hampir seluruh item berada pada Kategori **Sangat Tinggi**, dan terdapat 2 item yaitu X2.7 dan X2.8 dengan Kategori Rendah mengenai pengambilan resiko yang mungkin disebabkan pada para pegawai sangat mentaati Standar Operasional Prosedur yang ada di Kejaksaan Tinggi Gorontalo sehingga dapat meminimalisir kesalahan kerja yang terjadi.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y1-Y9)

| Bobot | Item | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Y1.9 | | |
|----------|---------------|---------------|---------------|------|--------|--------|------|---------------|---------------|---------------|---------------|------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | Y1.1 | | | Y1.2 | | | Y1.3 | | | Y1.4 | | | Y1.5 | | | Y1.6 | | | Y1.7 | | | Y1.8 | | | Y1.9 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 43 | 56.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 34 | 22.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 8 | 24 | 10.5 | 19 | 57 | 25 | 1 | 3 | 1.3 | 3 | 9 | 3.9 | 11 | 33 | 14.5 | 12 | 36 | 15.8 | 11 | 33 | 14.5 | 1 | 3 | 1.3 | 23 | 69 | 30.3 |
| 4 | 20 | 80 | 26.3 | 7 | 28 | 9.2 | 25 | 100 | 32.9 | 3 | 12 | 3.9 | 53 | 212 | 69.7 | 14 | 56 | 18.4 | 33 | 132 | 43.4 | 26 | 104 | 34.2 | 28 | 112 | 36.8 |
| 5 | 48 | 240 | 63.2 | 50 | 250 | 65.8 | 50 | 250 | 65.8 | 10 | 50 | 13.2 | 12 | 60 | 15.8 | 50 | 250 | 65.8 | 32 | 160 | 42.1 | 49 | 245 | 64.5 | 25 | 125 | 32.9 |
| Σ | 76 | 344 | 100 | 76 | 335 | 100 | 76 | 353 | 100 | 76 | 148 | 10 | 76 | 305 | 100 | 76 | 342 | 100 | 76 | 325 | 100 | 76 | 352 | 100 | 76 | 306 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | | Rendah | Tinggi | | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | | Tinggi | | | | | | | | | | | | | | |

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y10-Y15)

| Bobot | Item | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--------|------|--------|-------|---------------|---------------|-------|---------------|---------------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|
| | Y1.10 | | | Y1.11 | | | Y1.12 | | | Y1.13 | | | Y1.14 | | | Y1.15 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 5 | 10 | 6.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 2 | 0 | 2.6 | 30 | 90 | 39.5 | 0 | 0 | 0.0 | 1.0 | 3 | 1.3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 2.6 |
| 4 | 54 | 216 | 71.1 | 33 | 132 | 43.4 | 15 | 60 | 19.7 | 7 | 28 | 9.2 | 26 | 104 | 34.2 | 4 | 16 | 5.3 |
| 5 | 20 | 100 | 26.3 | 8 | 40 | 10.5 | 61 | 305 | 80.3 | 68 | 340 | 89.5 | 50 | 250 | 65.8 | 70 | 350 | 92.1 |
| Σ | 76 | 316 | 100 | 76 | 272 | 100 | 76 | 365 | 100 | 76 | 371 | 100 | 76 | 354 | 100 | 76 | 372 | 100 |
| Kategori | Tinggi | | Tinggi | | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | | | | | | | | | |

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 diatas dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

variabel Kinerja Pegawai yaitu item pernyataan Y1.1 tentang Jumlah Pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 344, item pernyataan Y1.2 tentang Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 335, item pernyataan Y1.3 tentang Tingkat Keakuratan dan kerapuhan hasil pekerjaan berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 353, item pernyataan Y1.4 Tentang tingkat kesalahan dalam pekerjaan berada pada Kategori **Rendah** dengan Skor Sebesar 148, item pernyataan Y1.5 tentang Keseuaian output dengan SOP yang ditetapkan berada pada Kategori **Tinggi** dengan Skor Sebesar 305, item pernyataan Y1.6 tentang Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 342, item pernyataan Y1.7 tentang Tingkat kehadiran tepat waktu berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 325, item pernyataan Y1.8 tentang Kemampuan meminimalkan penggunaan sumber daya dalam bekerja berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 352, item pernyataan Y1.9 tentang Penghematan biaya operasional berada pada Kategori **Tinggi** dengan Skor Sebesar 306, item pernyataan Y1.10 tentang Kontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi berada pada Kategori **Tinggi** dengan Skor Sebesar 316, item pernyataan Y1.11 tentang Ketergantungan Pegawai pada pengawasan atasan berada pada Kategori **Tinggi** dengan Skor Sebesar 272, item pernyataan Y1.12 tentang Kemampuan bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 365, item pernyataan Y1.13 tentang Kepatuhan terhadap instruksi dan arahan pimpinan berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 371, item pernyataan Y1.14 tentang Kemampuan

bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 354, item pernyataan Y1.15 tentang Kontribusi dalam membangun tim yang efektif berada pada Kategori **Sangat Tinggi** dengan Skor Sebesar 372.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Y1.4 yang memiliki kategori **Rendah** dengan skor 148 mengenai Tingkat Kesalahan dalam pekerjaan, yang berarti para pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo Sangat Rendah Tingkat Kesalahan dalam Melakukan Pekerjaan. Sisanya hampir keseluruhan item berada pada katergori **Sangat Tinggi** yang demikian dapat dikatakan bahwa item item yang terdapat pada variabel Kinerja Pegawai dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2).

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan pada penelitian dapat mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* dengan teknik Korelasi *Product Moment Pearsone* yaitu dengan cara membandingkan antara skor item dengan skor total item (nilai r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Dimana untuk sampel berjumlah 76 responden, nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0.2227. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut adalah hasil dari Uji Validitas dan Reliabilitas kuisioner:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

| Sub Variabel | Indikator | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|--------------|-----------|---------------------|--------------------|-------|------------------|-----------------|
| | | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket | Alpha | Keterangan |
| Motivasi | X1.1 | 0.314 | 0,2227 | Valid | 0.743 | >0,6 = Reliable |
| | X1.2 | 0.256 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.3 | 0.237 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.4 | 0.864 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.5 | 0.383 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.6 | 0.763 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.7 | 0.378 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.8 | 0.317 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.9 | 0.384 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.10 | 0.734 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.11 | 0.310 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.12 | 0.292 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.13 | 0.892 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.14 | 0.249 | 0,2227 | Valid | | |
| | X1.15 | 0.714 | 0,2227 | Valid | | |

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,2227). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,743 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Motivasi Kerja adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberdayaan Pegawai (X2)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberdayaan (X2)

| Sub Variabel | Indikator | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|--------------|-----------|---------------------|--------------------|-------|------------------|-----------------|
| | | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket | Alpha | Keterangan |
| Pemberdayaan | X2.1 | 0.701 | 0,2227 | Valid | 0,727 | >0,6 = Reliabel |
| | X2.2 | 0.540 | 0,2227 | Valid | | |
| | X2.3 | 0.473 | 0,2227 | Valid | | |
| | X2.4 | 0.271 | 0,2227 | Valid | | |
| | X2.5 | 0.630 | 0,2227 | Valid | | |
| | X2.6 | 0.480 | 0,2227 | Valid | | |
| | X2.7 | 0.823 | 0,2227 | Valid | | |
| | X2.8 | 0.784 | 0,2227 | Valid | | |

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel

Pemberdayaan (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*.

Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item > r_{tabel} (0,2227) sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,727 > 0,6. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pemberdayaan adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel & Reliabilitas Kinerja Pegawai (X2)

| Sub Variabel | Indikator | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|--------------|-----------|---------------------|--------------------|-------|------------------|------------|
| | | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket | Alpha | Keterangan |
| | Y1.1 | 0.251 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.2 | 0.631 | 0,2227 | Valid | | |

| | | | | | | |
|------------------------|-------|-------|--------|-------|-------|-----------------|
| Kinerja Pegawai | Y1.3 | 0.530 | 0,2227 | Valid | 0.676 | >0,6 = Reliabel |
| | Y1.4 | 0.458 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.5 | 0.233 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.6 | 0.615 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.7 | 0.731 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.8 | 0.479 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.9 | 0.454 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.10 | 0.633 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.11 | 0.381 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.12 | 0.385 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.13 | 0.250 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.14 | 0.256 | 0,2227 | Valid | | |
| | Y1.15 | 0.266 | 0,2227 | Valid | | |

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja

Pegawai (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisiensi korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,2227). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,676 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kinerja Pegawai adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum

dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 yang menandakan bahwa model regresi terbebas dari multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel Independen. Jika Nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF $<$ dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas dan sebaliknya jika Nilai tolerance < 0.100 dan VIF $>$ dari 10 maka terjadi gejala multikolinieritas. Berikut tabel hasil uji Multikolinieritas yang diolah dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|--------------|-----------|-------|
| Motivasi | 0.499 | 2.003 |
| Pemberdayaan | 0.499 | 2.003 |

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa hasil dari nilai tolerance dan nilai VIF. Berdasarkan tabel hasil dari uji multikolinieritas diatas bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi dan Pemberdayaan adalah $0.499 > 0.10$ dan nilai VIF $2.003 <$ dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas antar variabel.

4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar Pengambilan Keputusan jika nilai signifikansi lebih besar atau sama dengan 0.05 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang diuji dengan SPSS.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig |
|--------------|-------|
| Motivasi | 0,317 |
| Pemberdayaan | 0,054 |

Tabel 4.15 diatas menjelaskan hasil dari Uji Heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi kedua variable motivasi dan pemberdayaan. Berdasarkan hasil table diatas bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel masing-masing bernilai 0.317 dan 0.054 yang dimana kedua nilai signifikansi tersebut > 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel Motivasi dan Pemberdayaan.

4.2.4.3 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah nilai sampel yang digunakan untuk menguji hipotesis terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$, taraf signifikan) maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil dari pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan aplikasi SPSS.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| | |
|------------------------|-------|
| N | 76 |
| Aysmp. Sig. (2-tailed) | 0.200 |

Tabel diatas merupakan hasil dari pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil diatas bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standar signifikansi yaitu sebesar 0,05 ($0,200 > 0,05$) yang berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4.17 Koefisien Regresi

| Variabel | B | Sig. |
|--------------|--------|-------|
| (Constant) | 13.523 | 0.000 |
| Motivasi | -0,716 | 0.000 |
| Pemberdayaan | 0.336 | 0.018 |

Hasil persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 13,523 - 0,716 X_1 + 0,336 X_2 + \varepsilon$$

Yang memiliki arti :

- Nilai konstanta $a = 13,523$ artinya jika variabel Motivasi dan Pemberdayaan tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo masih meningkat 13,523%
- Nilai koefisien $b_1 = -0,716$ artinya jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan lebih baik lagi maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 71,6% dengan asumsi variabel independent yang lain bersifat konstan.
- Nilai koefisien $b_2 = 0,336$ artinya jika variabel Pemberdayaan Pegawai ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 33,6% dan begitupun sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel

X_2 mengalami penurunan 1%, maka Kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 33,6%.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.6.1 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$ dimana nilai α adalah 0,05. Berdasarkan Tabel 4.17 hasil Uji T (Parsial) dengan aplikasi SPSS dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh bahwa Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai sig sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 yang dimana nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas. Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo,

Diterima.

2. Pemberdayaan Pegawai (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh bahwa Pemberdayaan Pegawai (X2) mempunyai nilai sig sebesar 0,018. Dimana jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari nilai probabilitas. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberdayaan Pegawai (X2) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo, **Diterima**

4.2.6.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel Motivasi Kerja dan variabel Pemberdayaan Pegawai secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Kriteria pengujian dilakukan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Taraf signifikansi probabilitas yang digunakan adalah 0,05 dan nilai F_{tabel} yang digunakan yaitu $f(k-1; n-k) = f(3-1; 76-3) = f(2; 73) = 3,12$. Berikut adalah tabel hasil Uji F yang dilakukan dengan bantuan SPSS :

Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan)

| Model | F | Sig. |
|------------|--------|-------|
| Regression | 35.129 | 0.000 |

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dari hasil olahan data dengan bantuan *software* SPSS bahwa hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 35.129 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,129 > 3,12$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan **Motivasi**

Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2) secara simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo Diterima.

4.2.6.3 Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependent. Berikut hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS :

Tabel 4. 19 Hasil Uji R2

| Model | R | R Square |
|--------------|----------|-----------------|
| 1 | 0,700 | 0.490 |

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,490 menunjukan bahwa proporsi pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai sebesar 49% artinya Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo sebesar 49% sedangkan sisanya, yaitu 51% (100% - 49%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linear ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Motivasi Kerja (X1) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

Hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dimana Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo. Dengan perolehan hasil ini, maka dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja telah mampu mempengaruhi para pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka, yang berarti jika Kejaksaan Tinggi Gorontalo menjaga dan memberikan motivasi

dengan baik kepada para pegawai serta rekan kerjanya dan akan diikuti oleh Peningkatan Kinerja Pegawai.

Hasil dari pemberian motivasi kerja kepada pegawai di Kejaksaan Tinggi Gorontalo memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Seperti indikator mengenai Pegawai melaksanakan pekerjaan lebih baik, pegawai dapat memecahkan masalah, pegawai dapat mengembangkan cara terbaik melakukan sesuatu pekerjaan, pengakuan dari rekan kerja meningkatkan motivasi pegawai, pemberian kompensasi, melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya, menimbulkan rasa percaya diri, pengembangan potensi diri, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja, kondisi kerja yang nyaman, didukung peralatan yang memadai, ketepatan pembayaran gaji, dan pemberian bonus atau insentif, yang dimana indikator-indikator ini termasuk dalam kategori Sangat Tinggi yang menandakan bahwa Kejaksaan Tinggi Gorontalo berhasil memotivasi pegawainya dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pernyataan diatas memperkuat pernyataan yang dikatakan oleh Fransiska dan Gami (2021) bahwa Motivasi dianggap sebagai faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai / karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja instansi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiadi et al., (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Brawijaya Utama Palembang.

Tetapi tidak selamanya variabel motivasi berkorelasi positif terhadap kinerja pegawai, terkadang motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja dalam hal ini adalah hasil kerja pegawai dalam periode tertentu selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi atau Lembaga tempat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian tingginya motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai justru dapat membuat pegawai menganggap motivasi tersebut sebagai desakan yang mungkin sebaiknya dapat membuat pegawai merasa tertuntut dan tidak nyaman dengan desakan pekerjaan yang mengakibatkan penurunan kinerja dari para pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mawahibah dan Serang (2022) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga diperoleh Yolanda dan Kurniasari (2023) dalam penelitiannya yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Lebih Lanjut lagi hasil penelitian Wulan dan Susanto (2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi.

2. Pemberdayaan Pegawai (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksan Tinggi Gorontalo

Hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dimana Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksan Tinggi Gorontalo. Dengan perolehan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa Pemberdayaan Pegawai telah mampu mempengaruhi para pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka, yang berarti jika Kejaksan Tinggi Gorontalo

melakukan pemberdayaan dengan baik dan terarah kepada para pegawai serta rekan kerjanya dan akan diikuti oleh Peningkatan Kinerja Pegawai.

Meningkatnya Pemberdayaan Pegawai yang dilakukan Kejaksaan Tinggi Gorontalo telah memberikan dampak yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, seperti pada indikator Pemberian Wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan, meningkatkan rasa tanggung jawab, mengembangkan ide dan kreativitas baru, meningkatkan inisiatif pegawai, pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan, mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi, yang dimana indikator-indikator tadi termasuk pada Kategori nilai Sangat Tinggi, yang menandakan bahwa Kejaksaan Tinggi Gorontalo berhasil memberdayakan para pegawainya untuk meningkatkan kinerja. Dengan meningkatnya pemberdayaan ini memberikan rasa tanggung jawab dan mendorong para pegawai untuk berkompetensi ke arah yang positif demi tercapainya kinerja yang ditetapkan oleh Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lestari et al., (2023) yang mengatakan bahwa Pemberdayaan dengan cara melibatkan pegawai pada semua tingkat organisasi dalam proses pembuatan keputusan dan pemecahan masalah serta memberikan wewenang dan tanggung jawab bersama kepada pegawai akan menuju pada keberhasilan organisasi karena pemberdayaan dilaksanakan atas dasar menggali potensi yang terdapat pada diri pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Sahrir (2022) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar dimana Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh Pemberdayaan Pegawai. Begitu juga dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Sahrir (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Sektro Tello Kota Makassar yang hasil penelitiannya menunjukan bahwa Pemberdayaan Pegawai Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawainya. Lebih lanjut lagi penelitian yang dilakukan Sipayung dan Keintjem (2023) yang dimana hasil penelitian menunjukan Pemberdayaan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksan Tinggi Gorontalo.

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawau (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksan Tinggi Gorontalo. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai telah mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksan Tinggi Gorontalo yang dengan kata lain Ketika Atasan atau rekan kerja memberikan motivasi dan pemberdayaan yang baik pada para pegawai, maka akan diikuti dengan Peningkatan Kinerja Pegawai.

Tingkat pengaruh ini telah melalui hasil empiris serta observasi yang terjadi di lapangan, dimana Motivasi dan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kejaksan Tinggi Gorontalo yang dimana telah mengalami peningkatan kemampuan dan intensitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bukan tanpa alasan, karena terjadinya peningkatan kinerja pegawai diikuti dengan data bahwa presentase keberhasilan pekerjaan yang dilakukan Kejaksan Tinggi

Gorontalo pada Tahun 2023 Sebesar 87,32% yang dimana angka tersebut sangat tinggi dalam presentase keberhasilan kerja. Terbukti dengan beberapa indikator kinerja seperti Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat keakuratan dan kerapuhan hasil pekerjaan, pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tingkat kehadiran tepat waktu, kemampuan meminimalkan penggunaan sumberdaya dalam bekerja, kemampuan bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif, kepatuhan terhadap instruksi dan arahan pimpinan, Kemampuan bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja, dan Kontribusi dalam membangun tim yang efektif, dimana indikator-indikator ini memiliki Kategori Predikat Sangat tinggi yang menandakan bahwa Pemberian Motivasi dan Pemberdayaan berhasil meningkatkan kinerja dengan tingginya indikator aspek tersebut sebagai wujud dari keberhasilan Kejaksaan Tinggi Gorontalo dalam meningkatkan Kinerja Para Pegawainya.

Hasil diatas semakin memperkuat dengan Pernyataan yang dikemukakan oleh Pinandita dan Fahriza (2020) bahwa kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap Organisasi atau instansi, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Dengan memacu kreativitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan Organisasi akan tercapai dengan baik, cepat dan Fleksibel.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Fransiska dan Gami (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan yang

dimana Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Secara Bersama terhadap Kinerja. Lebih lanjut lagi penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Zuhri (2023) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pemberdayaan dan Motivasi secara bersama-sama Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Motivasi Kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo
2. Secara Parsial Pemberdayaan Pegawai (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo
3. Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Pemberdayaan Pegawai (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo

5.2 Saran

1. Disarankan kepada Kejaksaan Tinggi Gorontalo agar tetap mempertahankan, dan rutin memberikan Motivasi Kepada Para Pegawai dan kerabat kerjanya, karena hal tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai
2. Disarankan juga kepada Kejaksaan Tinggi Gorontalo agar tetap dan selalu rutin melakukan Pemberdayaan Kepada Para Pegawai dan kerabat kerjanya, karena hal tersebut terbukti dapat meningkatkan inovasi, inisiatif dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan para pegawai demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

3. Disarankan Juga Kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam tentang Kinerja Pegawai Khususnya di Kejaksaan Tinggi Gorontalo dengan meneliti variabel lain seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik, dll (Nurlaela et al., 2024).
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan ataupun kajian untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai Kinerja Pegawai yang dikaji dengan metode dan variabel yang belum pernah digunakan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, N. I. M., Mohamed, A. S. T., Azami, M. F. A. M., & Razali, F. A. (2021). *Multiple linear regression of Asia Pacific University Malaysia students' performance in statistics and mathematics course using R software*. 060006. <https://doi.org/10.1063/1.5005319>

Amirrudin, M., Nasution, K., & Supahar, S. (2020). Effect of Variability on Cronbach Alpha Reliability in Research Practice. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 17(2), 223–230. <https://doi.org/10.20956/ataujmsk.v17i2.11655>

Andani, G. A. N., & Astutik, M. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada CV. Surya Kencana Food Jombang)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).

Andhika Putra, R. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473>

Anggoro, A. N. A. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Sumberdaya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pegawai Bagian Lapangan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Anwar, U. D. L. (2022). *Analisis Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Arum, R., Kasimin, K., & Ari Setiawan. (2022). Pengembangan Instrumen Penilaian Afektif Kemampuan Bernalar Kritis Peserta Didik Sekolah Menengah Atas. *JUPEIS: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 138–147. <https://doi.org/10.55784/ataujupeis.Vol1.Iss2.61>

Azizah, S., & Zuhri, A. (2023). Analisis Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Taoge Desa Beraji Kecamatan Gapura Sumenep. *Karaton: Jurnal Pembangunan Sumenep*, 2(2), 271-278.

Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Pegawai PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 251–254).

Bulqiyah, M. H., & Sukarno, G. (2022). Analisis Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1440–1450. <https://doi.org/10.47467/ataulkharaj.v4i5.986>

Firdaus, Hambali, R., & Ziani, A. (2023). Comparative Analysis of Sharia Bank Financial Performance in the Southeast Asia Region. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 2503–3123.

Fransiska, N., & Gami, E. R. P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 1(2), 113-121.

Ginanjar, A., Sari, W. P., & Herlina, H. (2020). Inovasi Alternatif Perancangan Tampilan Website Berdasarkan Analisis Faktor Multivariat sebagai Bagian dari Implementasi Kansei Engineering. *Media Jurnal Informatika*, 10(2), 7. <https://doi.org/10.35194/ataumji.v10i2.848>

Habibillah, R. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.

Hartini, H., Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizki, A., Muftiasa, A., ... & Aziz, F. (2021). Kinerja Karyawan (Konsep Penilaian Kinerja Di Perusahaan).

Irwan, A., & Sahrir, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-7.

Jannah, M., Ramadhani, E., & Siregar, L. R. (2023). Penerapan Bagan Kendali MEWMA-MEWMV pada Pengendalian Kualitas Lulusan Prodi Statistika FMIPA Universitas Syiah Kuala. *Inferensi*, 6(1), 73. <https://doi.org/10.12962/j27213862.v6i1.14457>

Jemali, P. R., Soelistyari, H. T., & Alfian, R. (2022). Evaluasi Fungsi Vegetasi di Area TPA Supit Urang Kecamatan Sukun, Kota Malang. *TRANSFORM: Journal of Tropical Architecture and Sustainable Urban Science*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.30872/transform.v1i1.65>

John, D. R., & Latupeirissa, S. J. (2021). Peramalan Harga Emas Di Indonesia Tahun 2014-2019 Dengan Metode Arima Box-Jenkins. *VARIANCE: Journal of Statistics and Its Applications*, 2(2), 53–62. <https://doi.org/10.30598/variancevol2iss2page53-62>

Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689-696.

Khairunnisah, F., & Widayanti, E. R. (2021). Pemberdayaan, Motivasi Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Toko Beibyqu-Baby Shop Bantul Yogyakarta).

Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 305. <https://doi.org/10.32493/j.perksi.v1i3.11135>

Latib Satar, A., & Al Fariqi, B. (2022). Efektivitas Bumdes dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Desa. *Jurnal Paradigma Madani*, 8(2), 15–21. <https://doi.org/10.56013/jpm.v8i2.1127>

Lestari, Y., Putri, E. I. R., Taqiya, S., & Murtopo, A. (2023). Faktor Penghambat Perlakuan Dan Pemberdayaan Karyawan Implementasi Pelibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Penghargaan Karyawan Dan Pengakuan Prestasi Karyawan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 436-444.

Lisnawati, E., & Alhidayatullah, A. (2023). Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).

Mahar, D. (2024). *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (PERSEERO) UP3 Lhokseumawe* (Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh).

Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.

Malik, M. S., & Priyadi, M. S. (2021). Analysis Of Instrument Validity Assesment Items For Student Learning Achievement. *Jurnal Ilmiah Didaktita: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 21(2), 127. <https://doi.org/10.22373/jid.v21i2.6702>

Malika, A. R., Nuruna, H., & Mumtaz, S. A. (2024). Dinamika Tantangan Penerapan Manajemen Kinerja Sektor Publik di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 413–419.

Malona, A. (2023). Pengaruh Leadership dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Penderes dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Kebun Tanah Raja PTPN III).

Mawahibah, S., & Serang, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 50-61.

Melati, M. (2021). Pengaruh Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Simpatik Cabang Unaaha Kabupaten Konawe. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v12i1.132>

Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4). <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>

Muafani, -, & Purwanto, L. (2022). Macam Metode Penelitian Dalam Arsitektur. *Mintakat: Jurnal Arsitektur*, 23(2), 52–62. <https://doi.org/10.26905/jam.v23i2.7001>

Nashiruddin, M. A., Sumarno, H., & Budiarti, R. (2023). Parametric Survival Model on IPB University's Graduation Data. *JTAM (Jurnal Teori Dan Aplikasi Matematika)*, 7(2), 361. <https://doi.org/10.31764/jtam.v7i2.12681>

Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi*. <https://repository.uir.ac.id/10686/1/175210791.pdf>

Nurlaela, N., Damayanti, F., & Farchan, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 10(3), 114-121.

Pinandita, M., & Fahriza, B. (2020). Employees' Development and Motivation towards Employees' Performance in Logistics' Company. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik (JMBTL)*, 6(2), 85–92. <https://journal.itlirisakti.ac.id/index.php/jmbtl>

Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakemas, Universitas Warmadewa. *Wacana*

Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi), 21(2), 150-157

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

Putra, N. A. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Etos Kerja Islam, dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada CV Jaya Manunggal Garment.

Sae, S., Husnawaty, H., & Syamsuri, D. F. (2021). Analisis Motivasi Dan Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan). *Macakka Journal*, 2(3), 371-378.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>

Setiyorini, T. J., Jaelani, Z. R., & Ngafif, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reliabilitas Tes Tata Bahasa Inggris Di Universitas Di Indonesia. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 22(3), 367. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v22i3.11286>

Setyawan, S. (2020). Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Lingungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 22(1), 10–16. <https://doi.org/10.37612/gema-maritim.v22i1.44>

Sipayung, M., & Keintjem, M. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Usaha Mikro Bidang Kuliner Di Kel. Perkamil, Kec. Paal 2, Kota Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2).

Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7268>

Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 212-226.

Yuniahans, P. D. W. G., Parlika, R., Arhinza, R. S., Majid, V. F., & Alifian, M. G. (2022). Uji validitas aplikasi si-book menggunakan SPSS dengan kombinasi metode r-tabel dan cohen's kappa. *Jurnal Teknologi Informasi: Jurnal Keilmuan dan Aplikasi Bidang Teknik Informatika*, 16(2), 121-133

Yunita Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>

Wulan, S. Y., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xxx. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 22-33.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Data Ordinal

a. Motivasi Kerja

| No | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X1 | X1 | X1 | X1 | X1 | X1 |
|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| respon | 1. | 1. | 1. | 1. | 1. | 1. | 1. | 1. | 1. | .10 | .11 | .12 | .13 | .14 | .15 |
| den | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | | | | | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 16 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |

b. Pemberdayaan Pegawai

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 |

c. Kinerja Pegawai

| No respon den | Y 1. | Y 1. | Y 1. | Y 1. | Y 1. | Y 1. |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1. 1 | 1. 2 | 1. 3 | 1. 4 | 1. 5 | 1. 6 | 1. 7 | 1. 8 | 1. 9 | 1. 10 | 1. 11 | 1. 12 | 1. 13 | 1. 14 | 1. 15 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 72 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 76 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |

Lampiran 2 : Deskriptiv Variabel Penelitian

X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| 4 | 7 | 9.2 | 9.2 | 10.5 |
| 5 | 68 | 89.5 | 89.5 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| 4 | 14 | 18.4 | 18.4 | 19.7 |
| 5 | 61 | 80.3 | 80.3 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| 4 | 18 | 23.7 | 23.7 | 28.9 |
| 5 | 54 | 71.1 | 71.1 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 9 | 11.8 | 11.8 | 11.8 |
| 2 | 2 | 2.6 | 2.6 | 14.5 |
| 3 | 6 | 7.9 | 7.9 | 22.4 |
| 4 | 5 | 6.6 | 6.6 | 28.9 |
| 5 | 54 | 71.1 | 71.1 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| | 2 | 1 | 1.3 | 1.3 | 2.6 |
| | 4 | 30 | 39.5 | 39.5 | 42.1 |
| | 5 | 44 | 57.9 | 57.9 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 16 | 21.1 | 21.1 | 21.1 |
| | 5 | 60 | 78.9 | 78.9 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 4 | 5.3 | 5.3 | 5.3 |
| | 5 | 72 | 94.7 | 94.7 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 29 | 38.2 | 38.2 | 38.2 |
| | 5 | 47 | 61.8 | 61.8 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 28 | 36.8 | 36.8 | 36.8 |
| | 5 | 48 | 63.2 | 63.2 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 15 | 19.7 | 19.7 |
| | 5 | 61 | 80.3 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 1.3 | 1.3 |
| | 4 | 1 | 1.3 | 2.6 |
| | 5 | 74 | 97.4 | 97.4 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

X1.12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 1.3 | 1.3 |
| | 4 | 5 | 6.6 | 6.6 |
| | 5 | 70 | 92.1 | 92.1 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

X1.13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 22 | 28.9 | 28.9 |
| | 2 | 1 | 1.3 | 30.3 |
| | 3 | 1 | 1.3 | 31.6 |
| | 4 | 3 | 3.9 | 35.5 |
| | 5 | 49 | 64.5 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 1.3 | 1.3 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 4 | 7 | 9.2 | 9.2 | 10.5 |
| 5 | 68 | 89.5 | 89.5 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X1.15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 10 | 13.2 | 13.2 |
| | 5 | 66 | 86.8 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 14 | 18.4 | 18.4 |
| | 4 | 18 | 23.7 | 42.1 |
| | 5 | 44 | 57.9 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.3 | 1.3 |
| | 4 | 18 | 23.7 | 25.0 |
| | 5 | 57 | 75.0 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 18 | 23.7 | 23.7 |
| | 5 | 58 | 76.3 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 31 | 40.8 | 40.8 |
| | 5 | 45 | 59.2 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 13 | 17.1 | 17.1 |
| | 5 | 63 | 82.9 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 30 | 39.5 | 39.5 |
| | 5 | 46 | 60.5 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 29 | 38.2 | 38.2 |
| | 2 | 20 | 26.3 | 64.5 |
| | 3 | 8 | 10.5 | 75.0 |
| | 4 | 18 | 23.7 | 98.7 |
| | 5 | 1 | 1.3 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

X2.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 47 | 61.8 | 61.8 |
| | 2 | 4 | 5.3 | 67.1 |
| | 3 | 5 | 6.6 | 73.7 |
| | 4 | 18 | 23.7 | 97.4 |
| | 5 | 2 | 2.6 | 100.0 |
| Total | 76 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 10.5 | 10.5 |
| | 4 | 20 | 26.3 | 36.8 |
| | 5 | 48 | 63.2 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 19 | 25.0 | 25.0 |
| | 4 | 7 | 9.2 | 34.2 |
| | 5 | 50 | 65.8 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 1.3 | 1.3 |
| | 4 | 25 | 32.9 | 34.2 |
| | 5 | 50 | 65.8 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 43 | 56.6 | 56.6 |
| | 2 | 17 | 22.4 | 78.9 |
| | 3 | 3 | 3.9 | 82.9 |
| | 4 | 3 | 3.9 | 86.8 |
| | 5 | 10 | 13.2 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 11 | 14.5 | 14.5 |
| | 4 | 53 | 69.7 | 84.2 |
| | 5 | 12 | 15.8 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 12 | 15.8 | 15.8 |
| | 4 | 14 | 18.4 | 34.2 |
| | 5 | 50 | 65.8 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 11 | 14.5 | 14.5 |
| | 4 | 33 | 43.4 | 57.9 |
| | 5 | 32 | 42.1 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 1.3 | 1.3 |
| | 4 | 26 | 34.2 | 34.2 |
| | 5 | 49 | 64.5 | 64.5 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 23 | 30.3 | 30.3 |
| | 4 | 28 | 36.8 | 67.1 |
| | 5 | 25 | 32.9 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 2.6 | 2.6 |
| | 4 | 54 | 71.1 | 71.1 |
| | 5 | 20 | 26.3 | 26.3 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 6.6 | 6.6 |
| | 3 | 30 | 39.5 | 46.1 |
| | 4 | 33 | 43.4 | 89.5 |
| | 5 | 8 | 10.5 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 15 | 19.7 | 19.7 |
| | 5 | 61 | 80.3 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1 | 1.3 | 1.3 |
| | 4 | 7 | 9.2 | 10.5 |
| | 5 | 68 | 89.5 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 26 | 34.2 | 34.2 |
| | 5 | 50 | 65.8 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Y1.15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 2.6 | 2.6 |
| | 4 | 4 | 5.3 | 7.9 |
| | 5 | 70 | 92.1 | 100.0 |
| | Total | 76 | 100.0 | 100.0 |

Lampiran 3 : Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Motivasi

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | Motivation |
|--------------|---------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | | |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .175 | -.005 | .237* | -.124 | .099 | .086 | -.033 | .127 | .203 | -.051 | .129 | .336** | .094 | .088 | .314** |
| | Sig. (2-tailed) | | .131 | .966 | .039 | .285 | .396 | .461 | .780 | .274 | .078 | .662 | .268 | .003 | .419 | .451 | .006 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .175 | 1 | -.025 | .186 | .009 | .120 | -.113 | -.006 | -.056 | .139 | -.075 | .228* | .213 | .092 | -.009 | .256* |
| | Sig. (2-tailed) | .131 | | .832 | .107 | .938 | .302 | .331 | .956 | .633 | .232 | .521 | .047 | .065 | .431 | .936 | .026 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.3 | Pearson Correlation | -.005 | -.025 | 1 | .047 | .241* | .086 | -.038 | .098 | -.122 | -.008 | .269* | -.096 | .193 | -.005 | -.029 | .237* |
| | Sig. (2-tailed) | .966 | .832 | | .689 | .036 | .462 | .746 | .400 | .292 | .948 | .019 | .408 | .096 | .966 | .807 | .039 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .237* | .186 | .047 | 1 | .331** | .621** | .379** | .147 | .222 | .535** | .363** | .361** | .721** | -.026 | .739** | .864** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .107 | .689 | | .003 | .000 | .001 | .206 | .054 | .000 | .001 | .001 | .000 | .824 | .000 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.5 | Pearson Correlation | -.124 | .009 | .241* | .331** | 1 | .056 | .089 | .112 | .054 | .223 | .115 | .204 | .170 | -.124 | .231* | .383** |
| | Sig. (2-tailed) | .285 | .938 | .036 | .003 | | .631 | .445 | .336 | .646 | .053 | .324 | .077 | .141 | .285 | .045 | .001 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .099 | .120 | .086 | .821** | .056 | 1 | .312** | .325** | .408** | .717** | .302** | -.046 | .695** | .277* | .658** | .763** |
| | Sig. (2-tailed) | .396 | .302 | .462 | | .000 | .631 | | .006 | .004 | .000 | .008 | .692 | .000 | .015 | .000 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .086 | -.113 | -.038 | .379** | .089 | .312** | 1 | .300** | .309** | .327** | .196 | -.065 | .227* | -.077 | .431** | .378** |
| | Sig. (2-tailed) | .461 | .331 | .746 | | .001 | .445 | .006 | | .008 | .007 | .004 | .090 | .574 | .048 | .507 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.8 | Pearson Correlation | -.033 | -.006 | .098 | .147 | .112 | .325** | .300** | 1 | .355** | .359** | -.015 | -.137 | .111 | .042 | .255* | .317** |
| | Sig. (2-tailed) | .780 | .956 | .400 | .206 | .336 | .004 | .008 | | .002 | .001 | .894 | .240 | .341 | .716 | .026 | .005 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .127 | -.056 | -.122 | .222 | .054 | .408** | .309** | .355** | 1 | .512** | -.011 | -.130 | .191 | .278* | .348** | .384** |
| | Sig. (2-tailed) | .274 | .633 | .292 | | .054 | .646 | .000 | .007 | | .002 | .000 | .923 | .263 | .098 | .015 | .002 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.10 | Pearson Correlation | .203 | .139 | -.008 | .535** | .223 | .717** | .327** | .359** | .512** | 1 | .053 | .062 | .588** | .295** | .687** | .734** |
| | Sig. (2-tailed) | .078 | .232 | .948 | | .000 | .053 | .000 | .004 | .001 | .000 | .648 | .597 | .000 | .010 | .000 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.11 | Pearson Correlation | -.051 | -.075 | .269* | .363** | .115 | .302** | .196 | -.015 | -.011 | .053 | 1 | -.043 | .237* | -.051 | .093 | .310** |
| | Sig. (2-tailed) | .662 | .521 | .019 | | .001 | .324 | .008 | .090 | .894 | .923 | .648 | .711 | .040 | .662 | .424 | .006 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.12 | Pearson Correlation | .129 | .228* | -.096 | .361** | .204 | -.046 | -.065 | -.137 | -.130 | .062 | -.043 | 1 | .290* | -.091 | .127 | .292* |
| | Sig. (2-tailed) | .268 | .047 | .408 | | .001 | .077 | .692 | .574 | .240 | .263 | .597 | .711 | | .011 | .434 | .276 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.13 | Pearson Correlation | .336** | .213 | .193 | .721** | .170 | .695** | .227* | .111 | .191 | .588** | .237* | .290* | 1 | .336** | .570** | .892** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .065 | .096 | | .000 | .141 | .000 | .048 | .341 | .098 | .000 | .040 | .011 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.14 | Pearson Correlation | .094 | .092 | -.005 | -.026 | -.124 | .277* | -.077 | .042 | .278* | .295** | -.051 | -.091 | .336** | 1 | -.020 | .249* |
| | Sig. (2-tailed) | .419 | .431 | .966 | .824 | | .285 | .015 | .507 | .716 | .015 | .010 | .662 | .434 | .003 | .865 | .030 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X1.15 | Pearson Correlation | .088 | -.009 | -.029 | .739** | .231* | .658** | .431** | .255* | .348** | .687** | .093 | .127 | .570** | -.020 | 1 | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .451 | .936 | .807 | | .000 | .045 | .000 | .000 | .026 | .002 | .000 | .424 | .276 | .000 | .865 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Motivation | Pearson Correlation | .314** | .256* | .237* | .864** | .383** | .763** | .378** | .317** | .384** | .734** | .310** | .292* | .892** | .249* | .714** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .026 | .039 | | .000 | .001 | .000 | .005 | .001 | .000 | .006 | .011 | .000 | .030 | .000 | |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

N of Items

.743

15

b. Pemberdayaan

| Correlations | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | Pemberdayaan |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .495** | .441** | .111 | .409** | .236* | .468** | .346** | .701** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .339 | .000 | .040 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .495** | 1 | .297** | .179 | .361** | .193 | .236* | .224 | .540** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .009 | .122 | .001 | .095 | .040 | .052 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .441** | .297** | 1 | .356** | .487** | .373** | .184 | .045 | .473** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | | .002 | .000 | .001 | .112 | .698 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .111 | .179 | .356** | 1 | .334** | .480** | -.036 | -.098 | .271* |
| | Sig. (2-tailed) | .339 | .122 | .002 | | .003 | .000 | .756 | .400 | .018 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .409** | .361** | .487** | .334** | 1 | .420** | .345** | .332** | .630** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .003 | | .000 | .002 | .003 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .236* | .193 | .373** | .480** | .420** | 1 | .156 | .197 | .480** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .095 | .001 | .000 | .000 | | .177 | .088 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .468** | .236* | .184 | -.036 | .345** | .156 | 1 | .803** | .823** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .040 | .112 | .756 | .002 | .177 | | .000 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .346** | .224 | .045 | -.098 | .332** | .197 | .803** | 1 | .784** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .052 | .698 | .400 | .003 | .088 | .000 | | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Pemberdayaan | Pearson Correlation | .701** | .540** | .473** | .271* | .630** | .480** | .823** | .784** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .018 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's

| Alpha | N of Items |
|-------|------------|
| .727 | 8 |

c. Kinerja

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
| | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 | Y1.11 | Y1.12 | Y1.13 | Y1.14 | Y1.15 | Kinerja |
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | .421** | .277* | -.082 | -.054 | .335** | .248* | .181 | -.197 | .021 | -.131 | .044 | -.121 | -.299** | .091 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .015 | .481 | .644 | .003 | .031 | .118 | .089 | .856 | .260 | .708 | .296 | .009 | .436 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .421** | 1 | .575** | -.048 | -.039 | .863** | .687** | .463** | -.073 | .242* | -.039 | .312** | .028 | -.238* | .050 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .681 | .737 | .000 | .000 | .000 | .529 | .035 | .739 | .006 | .808 | .038 | .666 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .277* | .575** | 1 | -.064 | .064 | .502** | .538** | .259* | .154 | .183 | -.047 | .109 | .130 | .097 | .011 |
| | Sig. (2-tailed) | | .015 | .000 | .584 | .582 | .000 | .000 | .024 | .183 | .114 | .690 | .347 | .264 | .406 | .927 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | -.082 | -.048 | -.064 | 1 | .327** | -.025 | -.026 | .010 | .108 | .233* | .435** | .076 | -.117 | -.007 | .137 |
| | Sig. (2-tailed) | | .481 | .681 | .584 | | .004 | .830 | .827 | .933 | .352 | .042 | .000 | .513 | .315 | .950 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.5 | Pearson Correlation | -.054 | -.039 | .064 | .327** | 1 | -.048 | -.009 | -.077 | .029 | -.012 | .232* | -.108 | .008 | .017 | -.056 |
| | Sig. (2-tailed) | | .644 | .737 | .582 | | .004 | | .682 | .935 | .510 | .801 | .920 | .044 | .351 | .946 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.6 | Pearson Correlation | .335** | .863** | .502** | -.025 | -.048 | 1 | .713** | .447** | -.088 | .217 | -.023 | .374** | .024 | -.221 | .000 |
| | Sig. (2-tailed) | | .003 | .000 | .000 | .830 | .682 | | .000 | .000 | .449 | .059 | .845 | .001 | .836 | .055 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.7 | Pearson Correlation | .248* | .687** | .538** | -.026 | -.009 | .713** | 1 | .397** | .437** | .429** | -.053 | .196 | .129 | .285* | .059 |
| | Sig. (2-tailed) | | .031 | .000 | .000 | .827 | .935 | | .000 | .000 | .000 | .649 | .090 | .265 | .013 | .610 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.8 | Pearson Correlation | .181 | .463** | .259* | .010 | -.077 | .447** | .397** | 1 | .089 | .355** | .041 | .226 | .049 | -.086 | .071 |
| | Sig. (2-tailed) | | .118 | .000 | .024 | .933 | .510 | .000 | .000 | .444 | .002 | .726 | .050 | .675 | .460 | .542 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.9 | Pearson Correlation | -.197 | -.073 | .154 | .108 | .029 | -.088 | .437** | .089 | 1 | .567** | .062 | -.025 | .286* | .827** | .182 |
| | Sig. (2-tailed) | | .089 | .529 | .183 | .352 | .801 | .449 | .000 | .444 | | .000 | .598 | .829 | .012 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.10 | Pearson Correlation | .021 | .242* | .183 | .233* | -.012 | .217 | .429** | .355** | .567** | 1 | .270* | .175 | .161 | .411** | .135 |
| | Sig. (2-tailed) | | .856 | .035 | .114 | .042 | .920 | .059 | .000 | .002 | .000 | | .018 | .131 | .166 | .000 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.11 | Pearson Correlation | -.131 | -.039 | -.047 | .435** | .232* | -.023 | -.053 | .041 | .062 | .270* | 1 | .159 | .200 | -.034 | .163 |
| | Sig. (2-tailed) | | .260 | .739 | .690 | .000 | .044 | .845 | .649 | .726 | .598 | .018 | .170 | .083 | .768 | .160 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.12 | Pearson Correlation | .044 | .312** | .109 | .076 | -.108 | .374** | .196 | .226 | -.025 | .175 | .159 | 1 | .203 | -.009 | .295** |
| | Sig. (2-tailed) | | .708 | .006 | .347 | .513 | .351 | .001 | .090 | .050 | .829 | .131 | .170 | .078 | .937 | .010 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.13 | Pearson Correlation | -.121 | .028 | .130 | -.117 | .008 | .024 | .129 | .049 | .286* | .161 | .200 | .203 | 1 | .378** | .100 |
| | Sig. (2-tailed) | | .296 | .808 | .264 | .315 | .946 | .836 | .265 | .675 | .012 | .166 | .083 | .078 | | .001 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.14 | Pearson Correlation | -.299** | -.238* | .097 | -.007 | .017 | -.221 | .285* | -.086 | .827** | .411** | -.034 | -.009 | .378** | 1 | .164 |
| | Sig. (2-tailed) | | .009 | .038 | .406 | .950 | .882 | .055 | .013 | .460 | .000 | .000 | .768 | .937 | .001 | .157 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Y1.15 | Pearson Correlation | -.091 | .050 | .011 | .137 | -.056 | .000 | .059 | .071 | .182 | .135 | .163 | .295** | .100 | .164 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | | .436 | .666 | .927 | .237 | .632 | 1.000 | .610 | .542 | .116 | .246 | .160 | .010 | .390 | .157 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .251* | .631** | .530** | .458** | .233* | .615** | .731** | .479** | .454** | .633** | .381** | .385** | .250* | .256* | .266* |
| | Sig. (2-tailed) | | .029 | .000 | .000 | .000 | .043 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | .030 | .026 | .020 |
| | N | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 | 76 |

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

N of Items

.676

15

Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | | |
|-------|-------------------------|------|-------|
| | Tolerance | VIF | |
| 1 | Motivasi | .499 | 2.003 |
| | Pemberdayaan | .499 | 2.003 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-------|-------|--------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 1.788 | 4.631 | | .386 |
| | Motivation | -.100 | .099 | -.178 | -1.007 |
| | Pemberdayaan | .257 | .131 | .347 | 1.961 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandardized | |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| | Residual | |
| N | | 76 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.16885237 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .082 |
| | Positive | .082 |
| | Negative | -.047 |
| Test Statistic | | .082 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5 : Hasil Uji Hipotesis

Uji T

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.523 | 4.841 | 21.386 | .000 |
| | Motivasi | -.716 | .097 | -.873 | .000 |
| | Pemberdayaan | .336 | .139 | .286 | .018 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----------|-------------|---------|--------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 724.825 | 2 | 362.413 | 35.129 |
| | Residual | 753.122 | 73 | 10.317 | |
| | Total | 1477.947 | 75 | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Motivasi

Uji R²

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .700 ^a | .490 | .476 | 3.212 | |

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Motivasi

Lampiran 6 : R Tabel, F Tabel dan T tabel

R tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

F tabel

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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 | |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 | |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 | |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 | |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 | |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 | |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 | |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 | |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 | |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 | |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 | |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 | |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | |

Distribusi Nilai t_{tabel}

| df | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | df | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ |
|----|------------|------------|-------------|------------|-------------|-----|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 1 | 3.078 | 6.314 | 12.71 | 31.82 | 63.66 | 61 | 1.296 | 1.671 | 2.000 | 2.390 | 2.659 |
| 2 | 1.886 | 2.920 | 4.303 | 6.965 | 9.925 | 62 | 1.296 | 1.671 | 1.999 | 2.389 | 2.659 |
| 3 | 1.638 | 2.353 | 3.182 | 4.541 | 5.841 | 63 | 1.296 | 1.670 | 1.999 | 2.389 | 2.658 |
| 4 | 1.533 | 2.132 | 2.776 | 3.747 | 4.604 | 64 | 1.296 | 1.670 | 1.999 | 2.388 | 2.657 |
| 5 | 1.476 | 2.015 | 2.571 | 3.365 | 4.032 | 65 | 1.296 | 1.670 | 1.998 | 2.388 | 2.657 |
| 6 | 1.440 | 1.943 | 2.447 | 3.143 | 3.707 | 66 | 1.295 | 1.670 | 1.998 | 2.387 | 2.656 |
| 7 | 1.415 | 1.895 | 2.365 | 2.998 | 3.499 | 67 | 1.295 | 1.670 | 1.998 | 2.387 | 2.655 |
| 8 | 1.397 | 1.860 | 2.306 | 2.896 | 3.355 | 68 | 1.295 | 1.670 | 1.997 | 2.386 | 2.655 |
| 9 | 1.383 | 1.833 | 2.262 | 2.821 | 3.250 | 69 | 1.295 | 1.669 | 1.997 | 2.386 | 2.654 |
| 10 | 1.372 | 1.812 | 2.228 | 2.764 | 3.169 | 70 | 1.295 | 1.669 | 1.997 | 2.385 | 2.653 |
| 11 | 1.363 | 1.796 | 2.201 | 2.718 | 3.106 | 71 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.385 | 2.653 |
| 12 | 1.356 | 1.782 | 2.179 | 2.681 | 3.055 | 72 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.384 | 2.652 |
| 13 | 1.350 | 1.771 | 2.160 | 2.650 | 3.012 | 73 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.384 | 2.651 |
| 14 | 1.345 | 1.761 | 2.145 | 2.624 | 2.977 | 74 | 1.295 | 1.668 | 1.995 | 2.383 | 2.651 |
| 15 | 1.341 | 1.753 | 2.131 | 2.602 | 2.947 | 75 | 1.295 | 1.668 | 1.995 | 2.383 | 2.650 |
| 16 | 1.337 | 1.746 | 2.120 | 2.583 | 2.921 | 76 | 1.294 | 1.668 | 1.995 | 2.382 | 2.649 |
| 17 | 1.333 | 1.740 | 2.110 | 2.567 | 2.898 | 77 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.382 | 2.649 |
| 18 | 1.330 | 1.734 | 2.101 | 2.552 | 2.878 | 78 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.381 | 2.648 |
| 19 | 1.328 | 1.729 | 2.093 | 2.539 | 2.861 | 79 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.381 | 2.647 |
| 20 | 1.325 | 1.725 | 2.086 | 2.528 | 2.845 | 80 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.380 | 2.647 |
| 21 | 1.323 | 1.721 | 2.080 | 2.518 | 2.831 | 81 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.380 | 2.646 |
| 22 | 1.321 | 1.717 | 2.074 | 2.508 | 2.819 | 82 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.379 | 2.645 |
| 23 | 1.319 | 1.714 | 2.069 | 2.500 | 2.807 | 83 | 1.294 | 1.667 | 1.992 | 2.379 | 2.645 |
| 24 | 1.318 | 1.711 | 2.064 | 2.492 | 2.797 | 84 | 1.294 | 1.667 | 1.992 | 2.378 | 2.644 |
| 25 | 1.316 | 1.708 | 2.060 | 2.485 | 2.787 | 85 | 1.294 | 1.666 | 1.992 | 2.378 | 2.643 |
| 26 | 1.315 | 1.706 | 2.056 | 2.479 | 2.779 | 86 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.377 | 2.643 |
| 27 | 1.314 | 1.703 | 2.052 | 2.473 | 2.771 | 87 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.377 | 2.642 |
| 28 | 1.313 | 1.701 | 2.048 | 2.467 | 2.763 | 88 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.376 | 2.641 |
| 29 | 1.311 | 1.699 | 2.045 | 2.462 | 2.756 | 89 | 1.293 | 1.666 | 1.990 | 2.376 | 2.641 |
| 30 | 1.310 | 1.697 | 2.042 | 2.457 | 2.750 | 90 | 1.293 | 1.666 | 1.990 | 2.375 | 2.640 |
| 31 | 1.309 | 1.696 | 2.040 | 2.453 | 2.744 | 91 | 1.293 | 1.665 | 1.990 | 2.374 | 2.639 |
| 32 | 1.309 | 1.694 | 2.037 | 2.449 | 2.738 | 92 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.374 | 2.639 |
| 33 | 1.308 | 1.692 | 2.035 | 2.445 | 2.733 | 93 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.373 | 2.638 |
| 34 | 1.307 | 1.691 | 2.032 | 2.441 | 2.728 | 94 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.373 | 2.637 |
| 35 | 1.306 | 1.690 | 2.030 | 2.438 | 2.724 | 95 | 1.293 | 1.665 | 1.988 | 2.372 | 2.637 |
| 36 | 1.306 | 1.688 | 2.028 | 2.434 | 2.719 | 96 | 1.292 | 1.664 | 1.988 | 2.372 | 2.636 |
| 37 | 1.305 | 1.687 | 2.026 | 2.431 | 2.715 | 97 | 1.292 | 1.664 | 1.988 | 2.371 | 2.635 |
| 38 | 1.304 | 1.686 | 2.024 | 2.429 | 2.712 | 98 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.371 | 2.635 |
| 39 | 1.304 | 1.685 | 2.023 | 2.426 | 2.708 | 99 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.370 | 2.634 |
| 40 | 1.303 | 1.684 | 2.021 | 2.423 | 2.704 | 100 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.370 | 2.633 |
| 41 | 1.303 | 1.683 | 2.020 | 2.421 | 2.701 | 101 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.369 | 2.633 |
| 42 | 1.302 | 1.682 | 2.018 | 2.418 | 2.698 | 102 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.369 | 2.632 |
| 43 | 1.302 | 1.681 | 2.017 | 2.416 | 2.695 | 103 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.368 | 2.631 |
| 44 | 1.301 | 1.680 | 2.015 | 2.414 | 2.692 | 104 | 1.292 | 1.663 | 1.985 | 2.368 | 2.631 |
| 45 | 1.301 | 1.679 | 2.014 | 2.412 | 2.690 | 105 | 1.292 | 1.663 | 1.985 | 2.367 | 2.630 |
| 46 | 1.300 | 1.679 | 2.013 | 2.410 | 2.687 | 106 | 1.291 | 1.663 | 1.985 | 2.367 | 2.629 |
| 47 | 1.300 | 1.678 | 2.012 | 2.408 | 2.685 | 107 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.366 | 2.629 |
| 48 | 1.299 | 1.677 | 2.011 | 2.407 | 2.682 | 108 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.366 | 2.628 |
| 49 | 1.299 | 1.677 | 2.010 | 2.405 | 2.680 | 109 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.365 | 2.627 |
| 50 | 1.299 | 1.676 | 2.009 | 2.403 | 2.678 | 110 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.365 | 2.627 |
| 51 | 1.298 | 1.675 | 2.008 | 2.402 | 2.676 | 111 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.364 | 2.626 |
| 52 | 1.298 | 1.675 | 2.007 | 2.400 | 2.674 | 112 | 1.291 | 1.661 | 1.983 | 2.364 | 2.625 |
| 53 | 1.298 | 1.674 | 2.006 | 2.399 | 2.672 | 113 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.625 |
| 54 | 1.297 | 1.674 | 2.005 | 2.397 | 2.670 | 114 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.624 |
| 55 | 1.297 | 1.673 | 2.004 | 2.396 | 2.668 | 115 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.362 | 2.623 |
| 56 | 1.297 | 1.673 | 2.003 | 2.395 | 2.667 | 116 | 1.290 | 1.661 | 1.981 | 2.362 | 2.623 |
| 57 | 1.297 | 1.672 | 2.002 | 2.394 | 2.665 | 117 | 1.290 | 1.661 | 1.981 | 2.361 | 2.622 |
| 58 | 1.296 | 1.672 | 2.002 | 2.392 | 2.663 | 118 | 1.290 | 1.660 | 1.981 | 2.361 | 2.621 |
| 59 | 1.296 | 1.671 | 2.001 | 2.391 | 2.662 | 119 | 1.290 | 1.660 | 1.980 | 2.360 | 2.621 |
| 60 | 1.296 | 1.671 | 2.000 | 2.390 | 2.660 | 120 | 1.290 | 1.660 | 1.980 | 2.360 | 2.620 |

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32 (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.

Lampiran 7 : Surat Penelitian



KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA KEJAKSAAN TINGGI GORONTALO

Jl. Tinaloga Nomor. 3 Bone Bolango Gorontalo
Telp. (0435) 827108 Fax. (0435) 834629 www.kejati-gorontalo.go.id

Nomor : B-107 / P.5.2 / Cp.2 / 03 / 2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian
 (Pengambilan Data).

Gorontalo, 07 Maret 2025

Yth.
 Ketua Lembaga Penelitian
 Universitas Ichsan Gorontalo
 Di- Tempat

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : 221/PIP/B.04/LP-UIG/2024 hal
 sebagaimana tersebut diatas, bersama ini disampaikan bahwa Kejaksaan Tinggi Gorontalo
bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan
 proposal/skripsi kepada Mahasiswa atas nama :

Nama : Fitriyanti Ishak
 Nim : E212082
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manejemen Universitas Ichsan Gorontalo

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

A.n Kepala Kejaksaan Tinggi Gorontalo

Asisten Pembinaan

Byamsidar Monoarfa, S.H.,M.H

Jaksa Utama Pratama Nip. 19620309 199103 1 002

Tembusan :

1. Yth. Kepala Kejaksaan Tinggi Gorontalo (sebagai laporan);
2. Yth. Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi Gorontalo ;
3. Yth. Asisten Pengawasan Kejaksaan Tinggi Gorontalo ;
4. Arsip.

Lampiran 8 : Kuisioner Penelitian

Gorontalo, November 2024

Hal : Permohonan Pengisian Kuisioner

Kepada

Yth. Bapak / Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo”. Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian studi program sarjana.

Maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuisioner yang telah dilampirkan. Penelitian ini semata mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Instansi Kejaksaan Tinggi Gorontalo.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden. Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami

Fitriyanti Ishak

NIM : E2121082

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pilih salah satu jawaban dari pertanyaan berikut ini yang Bapak/Ibu anggap paling tepat, dan berilah tanda silang (X) atau tanda check (V) pada kotak yang tersedia.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Jabatan : Staff/pegawai Jaksa
 Kepala/sub Divisi/Bagian/Unit/Lembaga
4. Pendidikan : SMA/SMK D3 S1 S2
 S3
5. Usia : >50 tahun 40-49 Tahun 30-39 tahun
 20-29 Tahun < 20 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanda ceklis (V) atau silang (X) pada salah satu kolom nilai pemenuhan untuk setiap pernyataan yang diberikan. Adapun mengenai penilaian tiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

| Sikap Responden | Nilai |
|--|--------------|
| Sangat Setuju atau Selalu (Sangat Positif) | 5 |
| Setuju atau Sering (Positif) | 4 |
| Ragu-Ragu atau Kadang-Kadang (Netral) | 3 |
| Tidak Setuju atau Jarang (Negativ) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju atau tidak pernah (Sangat Negativ) | 1 |

C. DAFTAR PERNYATAAN / PERTANYAAN KUISIONER

I. Pernyataan Untuk variabel Motivasi Kerja (X1) :

A. Pemberian Kesempatan Berprestasi

X1.1. Pegawai Melaksanakan Pekerjaan Lebih Baik

- 5) Selalu Melaksanakan Pekerjaan Lebih Baik
- 4) Sering Melaksanakan Pekerjaan Lebih Baik
- 3) Kadang-Kadang Melaksanakan Pekerjaan Lebih Baik
- 2) Jarang Melaksanakan Pekerjaannya
- 1) Tidak pernah Melaksanakan Pekerjaannya

X1.2 Pegawai Mampu Memecahkan Masalah Yang terjadi

- 5) Selalu Mampu Memecahkan masalah yang terjadi
- 4) Sering Memecahkan Masalah yang terjadi
- 3) Kadang-Kadang Mampu memecahkan masalah yang terjadi
- 2) Jarang Memecahkan Masalah
- 1) Tidak Pernah Memecahkan masalah

X1.3 Pegawai Mampu Mengembangkan cara terbaik Melakukan Pekerjaan

- 5. Selalu mampu Mengembangkan cara terbaik Melakukan Pekerjaan
- 4. Sering Mengembangkan cara terbaik melakukan pekerjaan
- 3. Kadang-Kadang Mengembangkan cara terbaik melakukan pekerjaan
- 2. Jarang mengembangkan cara melakukan pekerjaan
- 1. Tidak pernah Mengembangkan cara

B. Pengakuan dan Penghargaan atas Prestasi

X1.4 Pegawai Merasa butuh rasa ingin dihargai

- 5. Selalu Merasa butuh rasa ingin dihargai
- 4. Sering Merasa butuh rasa ingin dihargai
- 3. Kadang-Kadang Merasa butuh rasa ingin dihargai
- 2. Jarang merasa butuh rasa ingin dihargai
- 1. Tidak Pernah Merasa butuh rasa ingin dihargai

X1.5 Pengakuan dari rekan kerja meningkatkan motivasi Pegawai

5. Selalu Ingin Mendapat Pengakuan dari rekan kerja untuk meningkatkan motivasi Pegawai
4. Sering Ingin Mendapat pengakuan dari rekan kerja untuk meningkatkan motivasi Pegawai
3. Kadang-Kadang Butuh pengakuan dari rekan kerja untuk meningkatkan motivasi Pegawai
2. Jarang Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja meningkatkan motivasi Pegawai
1. Tidak Membutuhkan Pengakuan dari rekan kerja untuk meningkatkan motivasi Pegawai

X1.6 Mendapatkan Kompensasi atas Pekerjaan yang dilakukan

5. Selalu mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan
4. Sering mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan
3. Kadang mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan
2. Jarang mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan
1. Tidak pernah mendapatkan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan

C. Tanggung jawab dalam Pekerjaan

X1.7 Pegawai Melaksanakan Fungsi yang ditugaskan Dengan Sebaik-Baiknya

5. Pegawai Selalu Melaksanakan Fungsi yang ditugaskan Dengan Sebaik-Baiknya
4. Pegawai Sering Melaksanakan Fungsi yang ditugaskan Dengan Sebaik-Baiknya
3. Pegawai Kadang-Kadang Melaksanakan Fungsi yang ditugaskan Dengan Sebaik-Baiknya
2. Pegawai Jarang Melaksanakan Fungsi yang ditugaskan Dengan Sebaik-Baiknya
1. Pegawai Tidak Pernah Melaksanakan Fungsi yang ditugaskan Dengan Sebaik-Baiknya

X1.8 Menimbulkan Rasa Percaya diri pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

5. Selalu Menimbulkan Rasa Percaya diri pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Sering Menimbulkan Rasa Percaya diri pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Kadang-Kadang Menimbulkan Rasa Percaya diri pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan
2. Jarang Menimbulkan Rasa Percaya diri pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan
1. Tidak Pernah Menimbulkan Rasa Percaya diri pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

D. Peluang untuk maju dan berkembang

X1.9 Pegawai Dapat Mengembangkan Potensi yang ada pada diri sendiri

5. Pegawai Selalu Dapat Mengembangkan Potensi yang ada pada diri sendiri
4. Pegawai Sering Dapat Mengembangkan Potensi yang ada pada diri sendiri
3. Pegawai Kadang-Kadang Dapat Mengembangkan Potensi yang ada pada diri sendiri
2. Pegawai Jarang Dapat Mengembangkan Potensi yang ada pada diri sendiri
1. Pegawai tidak pernah Dapat Mengembangkan Potensi yang ada pada diri sendiri

X1.10 Pegawai Mendapatkan Peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja

5. Pegawai Selalu Mendapatkan Peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja
4. Pegawai Sering Mendapatkan Peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja

3. Pegawai Kadang-Kadang Mendapatkan Peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja
2. Pegawai Jarang Mendapatkan Peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja
1. Pegawai Tidak Pernah Mendapatkan Peluang untuk meningkatkan pengalaman bekerja

E. Kondisi Kerja Yang Mendukung

X1.11 Kondisi Kerja Yang Nyaman

5. Pegawai Merasa Kondisi Kerjanya Sangat Nyaman
4. Pegawai Merasa Kondisi Kerjanya Lumayan Nyaman
3. Pegawai Merasa Kondisi Kerjanya Cukup Nyaman
2. Pegawai Merasa Kondisi Kerjanya Kurang Nyaman
1. Pegawai Merasa Kondisi Kerjanya Tidak Nyaman

X1.12 Didukung Peralatan yang memadai

5. Pegawai Selalu Didukung Peralatan yang memadai
4. Pegawai Sering Didukung Peralatan yang memadai
3. Pegawai Kadang-Kadang Didukung Peralatan yang memadai
2. Pegawai Jarang Didukung Peralatan yang memadai
1. Pegawai Tidak Didukung Peralatan yang memadai

F. Kompensasi yang memadai

X1.13 Memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum

5. Pegawai Merasa Selalu Terpenuhi Kebutuhan Fisik Minimum
4. Pegawai Merasa Sering Terpenuhi Kebutuhan Fisik Minimum
3. Pegawai Merasa Kadang-Kadang Terpenuhi Kebutuhan Fisik Minimum
2. Pegawai Merasa Kurang Terpenuhi Kebutuhan Fisik Minimum
1. Pegawai Merasa Tidak Terpenuhi Kebutuhan Fisik Minimum

X1.14 Ketepatan Pembayaran Gaji

5. Selalu Tepat Dalam pembayaran Gaji
4. Sering Tepat waktu dalam pembayaran gaji
3. Kadang-Kadang tepat waktu dalam pembayaran gaji
2. Kurang tepat waktu dalam pembayaran gaji
1. Tidak Pernah tepat waktu dalam pembayaran gaji.

X1.15 Pemberian Intensif atau Bonus

5. Selalu mendapatkan bonus atau intensif
4. Sering mendapatkan bonus atau intensif
3. Kadang-kadang mendapatkan bonus atau intensif
2. Kurang mendapatkan bonus atau intensif
1. Tidak Pernah mendapatkan bonus atau intensif

II. Pernyataan Untuk variabel Pemberdayaan Pegawai (X2) :

A. Membuat Keputusan

X2.1 Pemberian Wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan

5. Pegawai selalu diberikan wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan
4. Pegawai sering diberikan wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan
3. Pegawai kadang-kadang diberikan wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan
2. Pegawai jarang diberikan wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan
1. Pegawai tidak pernah diberikan wewenang dan otonomi untuk membuat keputusan.

X2.2 Meningkatkan rasa tanggung jawab

5. Pegawai merasa selalu meningkat rasa tanggung jawabnya ketika bekerja
4. Pegawai merasa sering meningkat rasa tanggung jawabnya ketika bekerja
3. Pegawai merasa kadang meningkat rasa tanggung jawabnya ketika bekerja
2. Pegawai merasa jarang meningkat rasa tanggung jawabnya ketika bekerja
1. Pegawai merasa tidak meningkat rasa tanggung jawabnya ketika bekerja

B. Berinovasi

X2.3 Mengembangkan ide dan kreativitas baru

5. Pegawai selalu dapat mengembangkan ide dan kreativitas baru
4. Pegawai sering dapat mengembangkan ide dan kreativitas baru
3. Pegawai kadang-kadang dapat mengembangkan ide dan kreativitas baru
2. Pegawai jarang dapat mengembangkan ide dan kreativitas baru

1. Pegawai tidak dapat mengembangkan ide dan kreativitas baru

X2.4 Meningkatkan Inisiatif Pegawai

5. Pegawai selalu meningkatkan inisiatif
4. Pegawai sering meningkatkan inisiatif
3. Pegawai kadang meningkatkan inisiatif
2. Pegawai jarang meningkatkan inisiatif
1. Pegawai tidak pernah meningkatkan inisiatif

C. Pengembangan Diri

X2.5 Pemberian Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan

5. Pegawai selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan
4. Pegawai sering diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan
3. Pegawai kadang diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan
2. Pegawai jarang diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan
1. Pegawai tidak pernah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan

X2.6 Mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi

5. Pegawai selalu terdorong untuk meningkatkan kompetensi
4. Pegawai sering terdorong untuk meningkatkan kompetensi
3. Pegawai kadang-kadang terdorong untuk meningkatkan kompetensi
2. Pegawai jarang merasa terdorong untuk meningkatkan kompetensi
1. Pegawai tidak terdorong untuk meningkatkan kompetensi

D. Pengambilan Resiko

X2.7 Pemberian keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko

5. Pegawai Selalu diberikan keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko
4. Pegawai sering diberikan keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko

3. Pegawai kadang diberikan keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko
2. Pegawai jarang diberikan keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko
1. Pegawai tidak pernah diberikan keleluasaan untuk mencoba hal baru meskipun beresiko

X2.8 Keberanian mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja

5. Pegawai selalu berani mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja
4. Pegawai sering berani mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja
3. Pegawai kadang berani mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja
2. Pegawai jarang berani mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja
1. Pegawai Tidak berani mengambil resiko untuk meningkatkan kinerja

III. Pernyataan Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) :

A. Kuantitas

Y1. Jumlah Pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu

5. Selalu banyak Jumlah Pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu
4. Sering banyak Jumlah Pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu
3. Standar Jumlah Pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu
2. Kadang tercapai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu
1. Tidak tercapai jumlah Pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu

Y2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

5. Selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Sering cepat dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kadang-kadang cepat selesai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Jarang cepat selesai dalam menyelesaikan pekerjaan
1. Tidak pernah cepat selesai dalam menyelesaikan pekerjaan

B. Kualitas

Y3. Tingkat keakuratan dan kerapihan hasil pekerjaan

5. Pegawai Selalu akurat dan rapih terhadap hasil pekerjaan
4. Pegawai sering akurat dan rapih terhadap hasil pekerjaan
3. Pegawai kadang akurat dan rapih terhadap hasil pekerjaan
2. Pegawai jarang akurat dan rapih terhadap hasil pekerjaan
1. Pegawai tidak akurat dan rapih terhadap hasil pekerjaan

Y4. Tingkat kesalahan dalam pekerjaan

5. Pegawai selalu mengalami kesalahan dalam bekerja
4. Pegawai sering mengalami kesalahan dalam bekerja
3. Pegawai kadang mengalami kesalahan dalam bekerja
2. Pegawai jarang mengalami kesalahan dalam bekerja
1. Pegawai tidak pernah mengalami kesalahan dalam bekerja

Y5. Kesesuaian output dengan SOP yang ditetapkan

5. Pegawai selalu sesuaikan output dengan SOP yang ditetapkan
4. Pegawai sering sesuaikan output dengan SOP yang ditetapkan
3. Pegawai kadang sesuaikan output dengan SOP yang ditetapkan
2. Pegawai jarang sesuaikan output dengan SOP yang ditetapkan
1. Pegawai tidak pernah sesuaikan output dengan SOP yang ditetapkan

C. Ketepatan Waktu

Y6. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

5. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
4. Pegawai sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Pegawai kadang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Pegawai jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
1. Pegawai tidak pernah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Y7. Tingkat kehadiran tepat waktu

5. Pegawai selalu hadir tepat waktu
4. Pegawai sering hadir tepat waktu
3. Pegawai kadang hadir tepat waktu
2. Pegawai jarang hadir tepat waktu
1. Pegawai tidak pernah hadir tepat waktu

D. Efektivitas Biaya

Y8. Kemampuan meminimalkan penggunaan sumber daya dalam bekerja

5. Pegawai selalu meminimalkan penggunaan sumberdaya dalam bekerja
4. Pegawai sering meminimalkan penggunaan sumberdaya dalam bekerja
3. Pegawai kadang menimalkan penggunaan sumberdaya dalam bekerja
2. Pegawai jarang meminimalkan penggunaan sumberdaya dalam bekerja
1. Pegawai tidak pernah meminimalkan penggunaan sumberdaya dalam bekerja

Y9. Penghematan biaya operasional

5. Pegawai selalu menghemat biaya operasional
4. Pegawai sering menghemat biaya operasional
3. Pegawai kadang menghemat biaya operasional
2. Pegawai jarang menghemat biaya operasional
1. Pegawai tidak pernah menghemat biaya operasional

Y10. Kontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi

5. Pegawai selalu berkontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi
4. Pegawai sering berkontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi
3. Pegawai kadang berkontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi
2. Pegawai jarang berkontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi
1. Pegawai tidak pernah berkontribusi terhadap efisiensi anggaran organisasi

E. Kebutuhan Pengawasan

Y11. Ketergantungan pegawai pada pengawasan atasan

5. Pegawai selalu ketergantungan pada pengawasan atasan
4. Pegawai sering ketergantungan pada pengawasan atasan
3. Pegawai kadang ketergantungan pada pengawasan atasan
2. Pegawai jarang bergantung pada pengawasan atasan
1. Pegawai tidak pernah bergantung pada pengawasan atasan

Y12. Kemampuan bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif

5. Pegawai selalu mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif
4. Pegawai sering mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif
3. Pegawai kadang mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif

2. Pegawai jarang mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif
1. Pegawai tidak pernah mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif

Y13. Kepatuhan terhadap instruksi dan arahan pimpinan

5. Pegawai selalu patuh terhadap instruksi dan arahan pimpinan
4. Pegawai sering patuh terhadap instruksi dan arahan pimpinan
3. Pegawai kadang patuh terhadap instruksi dan arahan pimpinan
2. Pegawai jarang patuh terhadap instruksi dan arahan pimpinan
1. Pegawai tidak pernah patuh terhadap instruksi dan arahan pimpinan

F. Dampak Interpersonal

Y14. Kemampuan bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja

5. Pegawai selalu mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja
4. Pegawai sering mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja
3. Pegawai kadang mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja
2. Pegawai jarang mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja
1. Pegawai tidak mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja

Y15. Kontribusi dalam membangun tim yang efektif.

5. Pegawai selalu berkontribusi dalam membangun tim yang efektif
4. Pegawai sering berkontribusi dalam membangun tim yang efektif
3. Pegawai kadang berkontribusi dalam membangun tim yang efektif
2. Pegawai jarang berkontribusi dalam membangun tim yang efektif
1. Pegawai tidak pernah berkontribusi dalam membangun tim yang efektif.