

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MARISA
KABUPATEN POHUWATO**

OLEH:

**RIZKI HARAS
NIM: E.21. 19. 180**

SKRIPSI

**Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MARISA KABUPATEN POHUWATO

Oleh

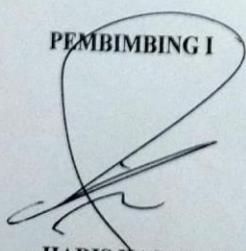
RIZKI HARAS

E2119180

S K R I P S I

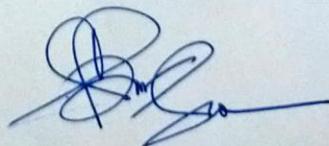
Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 17 April 2023

PEMBIMBING I



HARIS HASAN, SE., MM
NIDN. 0908108407

PEMBIMBING II



SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
NIDN. 9090780020

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MARISA
KABUPATEN POHUWATO

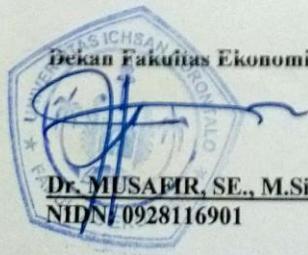
OLEH:

RIZKI HARAS
E2119180

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

1. NG SYAMSIAH.B, SE., MM
(Ketua Penguji)
2. SULAIMAN, SE., MM
(Anggota Penguji)
3. MUHAMMAD ANAS, SE., MM
(Anggota Penguji)
4. HARIS HASAN, SE., MM
(Pembimbing Utama)
5. SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**”Menuntut Ilmu Adalah Taqwa, Menyampaikan Ilmui Adalah
Ibadah. Mengulang-ulang Adalah Zikir,**

Mencari Ilmu adalah Jihad”

(Abu Hamid Al Ghazali)

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan kepada Ayah dan Ibu saya Yang
Tercinta, Yang Selalu Memberikan Cinta, Kasih Sayang dan
Doa Restu yang Tiada Henti Kepada Anaknya.

ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBAH ILMU

2023

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 29 Maret 2023
Yang membuat pernyataan



Rizki Haras
NIM : E2119180

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidaya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, **"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato"**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

- Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad. M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengatahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- Bapak DR. Abdul Gafar Ladjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak DR. Musafir, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak Syamsul, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo
- Bapak Haris Hasan, SE, MM selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
- Ibu Sri Dayani Ismail, SE, MM, selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
- Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Skripsi ini.

- Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu/mendukung penulis.
- Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

Saran dan kritik yang bersifat membangun, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang bekepentingan.

Gorontalo,2023

Penulis

ABSTRACT

RIZKI HARAS. E2119180. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE MARISA SUBDISTRICT HEAD OFFICE IN POHuwato DISTRICT

The objective of this study is to find the effect of work motivation on apparatus performance at the Marisa Subdistrict Head Office in Pohuwato District in 2023. It applies a quantitative research method. The results of this study indicate that work motivation in the form of existence partially has a positive and significant effect of 0.567 on work performance. Motivation in the form of relatedness partially has a positive effect of 0.248 and is significant to work performance. Motivation in the form of growth partially has a positive and significant effect of 0.312 on work performance. Work motivation in the form of existence, relatedness, and growth simultaneously has a positive and significant effect of 0.393 on apparatus work performance at the Marisa Subdistrict Head Office in Pohuwato District.

Keywords: work motivation, work performance

ABSTRAK

RIZKI HARAS. E2119180. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MARISA KABUPATEN POHUWATO

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato Tahun 2023. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berupa eksistensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,567 terhadap prestasi kerja. Motivasi berupa *relatedness* secara parsial berpengaruh positif sebesar 0,248 dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi berupa *growth* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,312 terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja berupa eksistensi, *relatedness*, dan *growth* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,393 terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: motivasi kerja, prestasi kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Peneltian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.2. . Konsep Motivasi Kerja	9

2.3. Teori-teori Motivasi.....	13
2.4. Pengertian Motivasi Kerja	16
2.5. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	18
2.6. Pengukuran Prestasi Kerja.....	20
2.7. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	21
2.8. Kerangka Pikir	23
2.9. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Obyek Penelitian	25
3.2. Metode Penelitian	25
3.2.1. Desain Penelitian.....	25
3.2.2. Operasional Variabel	25
3.2.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
3.2.4. Jenis dan Sumber Data Data	27
3.3. Metode Analisis.....	28
3.4. Pengujian Hipotesis	28
BAB IV PEMBAHASAN	30
4.1. Lokasi Penelitian	30
4.2. Analisis Deskriptif Kualitatif.....	32
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	33
4.3.1. Analisis Variabel X1	34
4.3.2. Analisis Variabel X2	38
4.3.3. Analisis Variabel X3	41
4.3.4. Analisis Variabel Y	43

4.4. Pembahasan	45
4.4.1. Analisis Regresi Berganda	45
4.4.2. Uji-t	47
4.4.3. Uji F	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1. Kesimpulan	49
5.2. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pikir 23

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	23
Tabel 4.1. Rentang Skala Pengukuran Terhadap Skor Item.....	32
Tabel 4.2 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	33
Tabel 4.3 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	34
Tabel 4.4 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	34
Tabel 4.5 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	35
Tabel 4.6 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	35
Tabel 4.7 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	36
Tabel 4.8 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	36
Tabel 4.9 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	37
Tabel 4.10 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need For Affiliation</i> (Keinginan Untuk Bersahabat) X1.....	38
Tabel 4.11 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need Of Power</i> (Kekuatan	

Akan Kekuasaan) X ₂	38
Tabel 4.12 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need Of Power</i> (Kekuatan Akan Kekuasaan) X ₂	39
Tabel 4.13 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Need Of Power</i> (Kekuatan Akan Kekuasaan) X ₂	39
Tabel 4.14 Tanggapan Responden terhadap <i>Need For Achievement</i> (Kebutuhan Akan Prestasi) X ₃	40
Tabel 4.15 Tanggapan Responden terhadap <i>Need For Achievement</i> (Kebutuhan Akan Prestasi) X ₃	41
Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap <i>Need For Achievement</i> (Kebutuhan Akan Prestasi) X ₃	41
Tabel 4.17 Tanggapan Responden terhadap <i>Need For Achievement</i> (Kebutuhan Akan Prestasi) X ₃	42
Tabel 4.18 Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).....	42
Tabel 4.19 Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).....	43
Tabel 4.20 Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).....	43
Tabel 4.21 Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).....	44
Tabel 4.22 Persamaan Regresi.....	45
Tabel 4.23 Model Summary.....	46
Tabel 4.24 Anova.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Hakikat SDM merupakan modal dasar pergantian kegiatan masyarakat, oleh karena itu SDM harus terus ditingkatkan dan difungsikan agar apa yang menjadi tujuan perkumpulan dapat tercapai dengan baik, baik perkumpulan swasta maupun pemerintah membutuhkan SDM yang berkualitas sebagai syarat untuk menghadapi dunia kerja yang berubah dan sangat kejam.

Dengan memahami betapa pentingnya sifat SDM, semua organisasi, baik swasta maupun pemerintah, terus memungkinkan perwakilan atau pekerja mereka dalam mengelola elemen-elemen pekerjaan yang terus berubah di mana semuanya berpusat pada kepuasan pemenuhan wilayah lokal dalam administrasi mereka.

Kemandirian provinsi mengandung arti pembagian kekuasaan antara pemerintah pusat dan negara bagian, setiap kabupaten diberi posisi untuk merancang proyeknya sendiri sesuai dengan kebutuhan daerah setempat dan dirasakan manfaatnya bagi daerah setempat, dengan demikian penataan sistem harus didukung oleh kualitas SDM yang dapat diandalkan. . .

Gagasan kemerdekaan provinsi harus diuraikan dengan menitikberatkan pada bagian-bagian hubungan antara negara teritorial dan pemerintah pusat, potensi keragaman lokal, pintu terbuka provinsi dan kesulitan, dengan memberikan potensi seluas-luasnya kebebasan dan komitmen bagi kabupaten untuk menangani urusan mereka sendiri. mungkin sesuai dengan pengaturan kemajuan publik yang seharusnya mempercepat penerimaan bantuan sosial pemerintah.

Kantor Camat Marisa sebagai Sub Dapil DPRD Kabupaten Pohuwato, dalam menjelaskan gagasan kemerdekaan teritorial tidak dapat dipisahkan dari kekuasaan yang dimiliki daerah sebagai induk persekutuan pemerintahan teritorial, dimana dalam pelaksanaan latihan semuanya bergantung pada strategi pemda, visi dan misi kewilayahan, dan tujuan pemberian daerah, Camat Marisa sebagai perangkat fungsional pemda diharapkan dapat menerapkan aturan administrasi yang dapat menambah pencapaian tujuan jangka pendek, menengah provinsi. dan tujuan jangka panjang.

Untuk menjalankan perhimpunan di tingkat kecamatan, pemerintah kecamatan Marisa juga harus memiliki visi dan misi tersendiri untuk mencapai tujuan fungsional subdaerah, dimana kesiapan visi misi dan program kerja harus dilengkapi dengan pedoman. kesiapan yang baik dengan menyertakan SDM yang diperlengkapi untuk mengatur, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mencoba serta mengelola dan menilai seluruh rangkaian latihan dengan cara yang sangat lengkap dan terkoordinasi.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, kantor kelurahan Marisa harus mempunyai wakil-wakil yang merupakan komponen perangkat umum negara yang dipercayakan sepenuhnya sebagai pegawai daerah setempat yang berkewajiban melakukan administrasi yang adil terhadap daerah setempat, segala kemampuan kerja harus diselesaikan. oleh wakil-wakil yang memiliki keahlian dan keterampilan yang luar biasa dalam melakukan kewajibannya sesuai tuntutan untuk mencapai pelaksanaan yang ideal.

Sebagai langkah awal untuk menyusun kerangka kerja yang dapat mengukur kinerja perwakilan, kemerdekaan wilayah dipandang sebagai ide yang sangat tepat, dengan ide ini cenderung digunakan sebagai batas presentasi untuk asosiasi pemerintah yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja pekerja sebagai aset penting dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Sebagai SDM, perwakilan atau perangkat pemerintah diharapkan memiliki pilihan untuk melakukan pekerjaan mereka secara ideal dan memang sebagai kemampuan fundamental dari asosiasi pemerintah, perwakilan adalah salah satu komponen yang harus cukup menonjol untuk diperhatikan, baik dalam hal mereka kapasitas kerja, batas logika, bantuan pemerintah dan lain-lain. yang dianggap sangat mempengaruhi pamerannya.

Komponen pekerja merupakan modal utama yang menjunjung tinggi organisasi pemerintah dengan karya-karyanya yang luar biasa, hal ini karena manusia berperan penting dalam mencapai tujuan, sehingga perwakilan makhluk atau alat yang ramah memiliki kelebihannya masing-masing, ini karena unsur-unsurnya. sebagai makhluk ramah; jelas memiliki kebutuhan baik materi maupun non materi, memiliki kehidupan, memiliki tujuan individu, memiliki rasa dari berbagai kualitas dan dasar satu sama lain, sehingga dalam memperlakukan mereka pasti akan ada berbagai perspektif dan menjaga kontras dengan aset yang berbeda, kedua mesin tersebut dan lainnya yang dapat kami tangani sesuai keinginan kami.

Untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan, termasuk perangkat kecamatan, pertimbangan seorang perintis sangat diperlukan, hal ini dikarenakan usaha yang dilakukan oleh perwakilan atau aparat pemerintah daerah sangat

persuasif terhadap visi dan misi daerah, kecamatan dan kabupaten, dimana pekerjaan mereka sangat penting karena mereka berada dalam situasi sebagai perluasan dari pemerintah daerah.

Dalam menyelesaikan pelaksanaannya, setiap organisasi bergantung pada kemauan dan kesungguhan dari otoritasnya, maka ini harus menjadi perhatian mendasar dari administrasi, jujur, berharap untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan yang dengan demikian mempengaruhi keberadaan asosiasi atau kantor, meskipun perhatian serius untuk pengembangan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan atau perakitan mekanik tidak dapat diisolasi dari beberapa faktor yang mempengaruhinya termasuk koneksi kerja atau komunikasi kerja.

Hubungan kerja harus serba dibuat-buat, hubungan antara perwakilan atau perangkat dan hubungan antara atasan dan bawahan, kemampuan untuk mengikuti hubungan yang berfungsi ini merupakan faktor pendorong untuk peningkatan pelaksanaan atau pencapaian pekerjaan, dengan koneksi yang sering membangkitkan semangat akan ada keserasian dan lingkungan kerja yang membantu, bahkan eksekusi yang sangat elit. Besar.

Inspirasi adalah sebuah latihan kerja, inspirasi adalah konsekuensi dari kerjasama individu dengan keadaan yang dihadapinya, inspirasi adalah dorongan utama yang menyebabkan seseorang dari suatu asosiasi/kantor tidak henti-hentinya dapat menerapkan kapasitasnya sebagai penguasaan atau kemampuan yang dimilikinya. adalah kewajiban mereka dan memenuhi komitmen mereka sehubungan dengan pencapaian tujuan dan berbagai tujuan hierarkis yang masih belum jelas.

Orang mungkin mengatakan bahwa inspirasi atau dukungan yang membuat seseorang bertindak dengan tujuan tertentu, yang memiliki kendali atas dan mengikuti latihannya dan yang memutuskan ke mana harus diambil oleh seseorang adalah inspirasi yang dia dapatkan. Seorang perintis yang baik harus mampu memberikan inspirasi yang besar kepada bawahannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cukup baik dan memadai guna mencapai tujuan-tujuan yang wajar bersama.

Dalam persepsi para ilmuwan, pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan di kantor camat Marisa, belum terlihat secara ideal, belum banyak dirasakan oleh masyarakat setempat karena tidak adanya inspirasi perangkat dalam menjalani kesehariannya. untuk usaha sehari-hari.

Mencermati gambaran di atas, sangat mungkin dapat dirasakan betapa pentingnya peran inspirasi dan kemampuan para perintis dalam memberikan inspirasi untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja, dengan kekhasan inilah ilmuwan mengangkat judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berupa eksistensi berpegaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa.
2. Apakah motivasi kerja berupa *relatedness* berpegaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa.

3. Apakah motivasi kerja berupa *growth* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa.
4. Apakah motivasi kerja berupa eksistensi, *relatedness* dan *growth* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini, yaitu untuk memperoleh informasi berdasarkan data-data yang telah disebarluaskan melalui angket tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui: pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato

1.4. Manfaat Penelitian

1. Praktisi

Sebagai masukan bagi pemerintah kecamatan dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawainya melalui motivasi kerja

2. Akademisi

Hasil penelitian ini dirahapkan dapat menambah kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Peneliti

Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah dan diimplementasikan dikehidupan masyarakat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

SDM menurut Nawawi (1999: 39) adalah orang-orang yang mungkin dapat digunakan dalam menciptakan sesuatu yang bermanfaat atau produktif, dengan tujuan agar orang dianggap sebagai aset untuk menghasilkan sesuatu. Demikian pula Hamid (2000: 24) mengungkapkan bahwa SDM terdiri dari dua komponen, yaitu aset khusus yang diawasi oleh orang disebut kemungkinan, meskipun dengan asumsi orang menjadi bagian dari potensi mereka disebut SDM yang diharapkan, jadi dalam arti sebenarnya SDM adalah potensi manusia dalam mengawasi SDM.

Menurut Makmum (1999:14) dikatakan bahwa SDM dapat diciptakan oleh orang-orang untuk memberikan hal-hal yang bermanfaat yang dapat digunakan sebagai sumber untuk mendapatkan bayaran atau dapat menawarkan keuntungan finansial. Hal ini dibangun oleh pandangan Siregar (2000: 65) bahwa SDM adalah nilai dari potensi yang digerakkan oleh orang-orang untuk terlibat, tanpa henti menggunakan semua kemampuan untuk memberikan keuntungan luar biasa bagi keberhasilan normal dan bantuan pemerintah.

Penilaian Amiruddin (2001; 47) bahwa SDM merupakan bagian penting dalam berbagai aktivitas kehidupan yang direncanakan untuk menciptakan nilai uang. bagian aset manusia tidak dapat dipisahkan dari penguatan, sehingga perkembangan latihan penguatan dan penggunaan bergantung pada penggunaan SDM yang ideal dalam melakukan latihan sehari-hari untuk menghasilkan manfaat yang sebesar-besarnya. Maka dari gambaran di atas dapat dipahami bahwa SDM

berperan penting dalam berbagai kegiatan dan upaya untuk mencapai tujuan yang bersifat otoritatif.

2.2. Konsep Motivasi Kerja

Sebagai pelaksana pemerintahan dan perbaikan wakil pemerintah, mereka harus dibina sebaik mungkin melalui kerangka vokasi dan kerangka prestasi kerja untuk mencapai tujuan perbaikan masyarakat. Memberikan inspirasi sebagai karya untuk membina perwakilan, merupakan salah satu cara untuk memberikan penghiburan kepada para pekerja untuk bekerja sesuai kapasitasnya, yang seharusnya melakukan setiap tugas yang ditugaskan kepada mereka.

Pentingnya penerapan inspirasi bagi karyawan sangatlah penting, karena hampir semua orang menjalankan bisnisnya dengan baik dan benar karena alasan yang mendorongnya, terutama untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan atau dorongan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan ketegangan-ketegangan, tekanan-tekanan tersebut seringkali akan mereda apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut menemui hambatan atau tidak terpenuhi, sebaliknya tekanan tersebut umumnya akan semakin berkurang ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, kebutuhan atau dukungan mendorong seseorang atau tindakan atau tindakan dimana cara seseorang berperilaku biasanya ditentukan oleh sifat untuk mencapai tujuan, meskipun individu yang bersangkutan tidak selalu memahami bahwa ada hubungan antara kebutuhannya dan tujuan yang dia butuhkan. untuk mencapai.

Sihotang (2007: 243) mengatakan bahwa inspirasi berasal dari kata ilham yang mengandung makna dukungan kekuatan batin, sedangkan untuk membujuk berarti memberdayakan untuk bertindak atau berusaha. Inspirasi atau ilham

mengandung arti pemberian maksud yang membangkitkan proses berpikir atau hal-hal yang mengarah pada dukungan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Manulang (2004: 165) istilah rasional padanan dengan kata-kata: proses berpikir, karsa, penghiburan, nalar dan daya dorong utama, daya dorong utama yang mendorong manusia untuk bertindak atau kekuatan dalam diri manusia yang membuat manusia bertindak. Demikian pula menurut Liang Gie dalam Manullang (2004: 165) bahwa rasional atau dorongan batin adalah dasar pemikiran seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu atau bekerja.

Adapun ilham menurut arti pentingnya, ilham atau ilham itu mengandung makna memberikan proses berpikir, mewujudkan niat, atau menuntun pada niat yang menghasilkan dukungan. Proses pemikiran juga dapat diuraikan sebagai elemen yang mendorong individu untuk bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikiran

Memberikan penghiburan ini berarti menggerakkan individu atau perwakilan atau pekerja agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang ideal dari individu tersebut (Manullang 2004: 166) meskipun menurut Stephen p. Robbins (2003:208) inspirasi adalah sebagai siklus yang menciptakan kekuatan, arah dan keteguhan individu dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan.

Edwin Filippo dalam Hasibuan (2007:143) mengemukakan bahwa inspirasi adalah suatu keahlian dalam membimbing perwakilan dan organisasi agar dapat bekerja secara efektif, sehingga keinginan pekerja dan tujuan hierarkis selalu tercapai. Menurut pandangannya, Dark dalam Winardi (2007:2) mengatakan bahwa inspirasi adalah konsekuensi dari berbagai siklus yang ada di dalam dan di luar diri

seseorang yang menimbulkan mentalitas kegairahan dan keteguhan hati dalam melakukan latihan-latihan tertentu.

Dim dan Winardi (2007:61) membagi inspirasi menjadi dua kualitas, yaitu inspirasi bawaan dan lahiriah, inspirasi karakteristik, khususnya faktor-faktor yang memenuhi perwakilan seperti hadiah dan lain-lain, dan inspirasi eksternal, khususnya faktor-faktor luar variabel yang menopang individu, seperti upah dan kondisi kerja ekologis yang sebenarnya.

Bagi seorang pionir, yang seharusnya menjadi alasan utama melakukan siklus persuasif adalah informasi dan perhatian terhadap cara berperilaku individu yang dipimpinnya sebagai elemen penentu dalam suatu perkumpulan yang memandang masyarakat sebagai penentu kemajuan. Dalam hal ini seorang perintis harus bekerja dengan membimbing dan memberikan bantuan kepada asosiasi atau perwakilan individu untuk membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya bekerja dengan kendaraan fungsional, dll.

Inspirasi dalam pelaksanaannya memerlukan standar sebagaimana pandangan Hasibuan (1992:185-187):

1. Prinsip mengikut sertakan bawahani.

Dengan memberikan kesempatan untuk memberikan pemikiran - pemikiran, keputusan sederhana, pekerja juga bertanggung jawab untuk mengembangkan disiplin.

2. Aturan korespondensi

Korespondensi sangat penting dalam pergaulan, melalui korespondensi yang baik inspirasi untuk mencapai hasil yang baik pada umumnya akan meningkat

3. Aturan pengakuan

Pionir yang merasa dibuat oleh perwakilan dan menghargai komitmen mereka terhadap hasil yang dicapai akan meningkatkan jaminan.

4. Aturan kekuasaan yang ditunjuk

Pemberian tugas dan wewenang merupakan isyarat dari kepercayaan pelopor terhadap pekerja yang bersangkutan, dengan adanya wakil kepercayaan ini maka inspirasi akan bertambah.

5. Aturan korespondensi

Pertimbangan umum dari seorang perintis dapat berupa peningkatan profesi, pemberian dorongan atau pemberian jabatan dapat mendorong pekerja untuk berhasil.

2.3. Teori-teori Motivasi

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

Hipotesis masuk akal bahwa persyaratan manusia dapat diatur dalam sistem progresif dari yang paling minimal hingga yang paling tinggi. Seorang individu akan didesak untuk memenuhi kebutuhan yang paling mendasar sesuai dengan kondisi dan keterlibatan dengan pertanyaan mengikuti urutan kekuasaan. Pada tingkat ini, kebutuhan yang paling minimal harus dipenuhi terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan pada tingkat yang lebih tinggi.

Winardi (2007:11) mengatakan bahwa kebutuhan manusia menurut Moslow disusun menjadi lima tingkatan dan dimaknai sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Necessities) adalah rangkaian kebutuhan yang paling mendasar yang harus mempunyai pilihan untuk hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan pakaian yang dapat dipenuhi dengan imbalan yang didapat.
2. Kebutuhan rasa aman (the requirement for security) Kebutuhan ini meliputi kesejahteraan kerja dan keselarasan kerja serta keamanan usia lanjut.
3. Persyaratan sosial (social needs), lebih khusus lagi persyaratan untuk persekutuan, koneksi dan komunikasi yang lebih dekat dengan orang lain. Dalam asosiasi akan terhubung dengan persyaratan untuk kelompok kerja yang diminimalkan.
4. Regard Needs (Kebutuhan akan penghargaan) mencakup kerinduan untuk dihargai, dihargai atas prestasi, pengakuan atas kapasitas dan kemampuan.
5. Kebutuhan realisasi diri (kebutuhan pemenuhan diri, adalah sistem kebutuhan progresif yang paling penting, realisasi diri dihubungkan dengan cara yang paling umum untuk membina pencapaian sejati individu, kebutuhan untuk menunjukkan kapasitas, kemampuan dan potensi diri.

Penting dalam penalaran Maslow bahwa cara paling umum untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang dari kebutuhan yang paling rendah ke kebutuhan yang paling tinggi menunjukkan bahwa setiap orang pada umumnya stabil dan terkait, menyiratkan bahwa kebutuhan yang dipenuhi tidak hilang ketika berikut ini kebutuhan muncul dan menguasai. Kebutuhan ini berhenti

begitu saja karena kebutuhan yang mungkin timbul dari perilaku bagaimanapun juga akan memengaruhi cara berperilaku yang berbeda.

b. Teori ERG-Alderfer

seperti yang dilihat Maslow dalam Winardi (2007:11) bahwa kebutuhan tunggal diatur dalam berbagai tingkatan yang terdiri dari tiga pengaturan kebutuhan:

1. Kehadiran mencakup semua persyaratan termasuk kebutuhan fisiologis, material, dan keamanan seperti persyaratan makanan, pakaian, penginapan, dan keamanan.
2. Keterkaitan mengingat kebutuhan akan pemenuhan hubungan relasional bagi lingkungan kerja.
3. Pengembangan mencakup kebutuhan yang berhubungan dengan peningkatan potensi diri termasuk kebutuhan realisasi diri.

c. Teori dua Faktor- Herzberg

Hipotesis ini melihat bahwa seorang individu memiliki berbagai kebutuhan, khususnya:

1. Kebutuhan akan pemeliharaan atau kebutuhan kesejahteraan meliputi kondisi kerja aktual, manajemen, kompensasi, suasana hubungan antara perwakilan dan perintis dan bantuan sosial pemerintah.
2. Kebutuhan inspirasional mencakup keinginan untuk berprestasi, penghargaan dan pengembangan serta peningkatan batas.

Menurut Herzberg dalam Winardi (2007:11) membagi faktor kebutuhan menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel karakteristik, khususnya pemenuhan pekerjaan yang menganggap bahwa keadaan tersebut ada dalam pekerjaan akan menjadi bidang kekuatan bagi dorongan untuk menciptakan pelaksanaan yang baik namun jika unsur-unsur tersebut tidak ada dalam pekerjaan maka tidak akan menimbulkan sensasi yang berlebihan. kekecewaan.
- 2) Unsur-unsur asing, yaitu kondisi kerja tertentu yang menimbulkan kekecewaan di kalangan pekerja dengan anggapan keadaan tersebut ada, namun bila keadaan lahiriah tidak ada maka akan memacu tenaga kerja.

a. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Perspektif McClelland dalam Winardi (2007:11) membagi kebutuhan menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan persekutuan (n – Aff) kerinduan untuk bersilaturahmi
Persyaratan untuk koneksi adalah keinginan untuk memiliki hubungan yang ramah dan hangat dengan orang lain, kebutuhan ini setara dengan kebutuhan Maslow, individu ini memiliki kualitas yang menyertai: benar-benar ingin mendapatkan dukungan dan kenyamanan dari orang lain, umumnya akan sesuai dengan kerinduan dan standar orang lain dalam keadaan mereka saat ini, benar-benar mengkhawatirkan perasaan orang lain.
- 2) Butuh kekuatan (n - Pow) kekuatan untuk kekuasaan
Persyaratan untuk pemenuhan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan mampu untuk mereka, sifat-sifat individu ini harus mempengaruhi orang secara langsung, perlu untuk mengontrol orang lain berusaha untuk mengikuti hubungan antara perintis dan pengikut.

3) Need For Accomplishment ($n - Ach$) yaitu kebutuhan untuk berprestasi

Hipotesis ini seperti kebutuhan realisasi diri Maslow, McClelland mengatakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan pencapaian tinggi berpusat pada membuat kemajuan yang pada umumnya akan membuat tujuan lebih masuk akal dan memilih tugas dengan tingkat kesulitan sedangkan kebutuhan pencapaian ini sangat terkait dengan kebutuhan status. . juga, kekayaan.

2.4. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi merupakan salah satu kebutuhan pokok para wakil atau pekerja. Perwakilan yang merasa pekerjaannya tidak signifikan, seringkali tidak bersemangat menyelesaikan pekerjaannya. Namun, sekali lagi para buruh yang merasa bahwa pekerjaannya penting akan mengerti dengan bersemangat dalam menyampaikan pekerjaannya yang mereka perhatikan (Ivanchevich, et al, 1990:170).

Dalam satu pengertian lagi bahwa pelaksanaan pekerjaan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mutu dan tanpa cela serta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Kustini, 1997: 7). Jadi pemikiran pelaksanaan pekerjaan adalah hasil yang diperoleh dari hasil yang dibuat oleh seorang wakil serta dapat diharapkan dengan memberikan berbagai keuntungan.

Ada tiga pemberaran terkait mengapa pengungkapan objektif mempengaruhi eksekusi. Pertama-tama, penetapan target membuat perbedaan koordinasi, khususnya memusatkan latihan-latihan lemah tertentu ke jalur lain.

Kedua, mengingat tujuan yang diakui, individu pada umumnya akan menyerah pada kesulitan tujuan.

Evaluasi harus memberikan gambaran yang tepat tentang kinerja pekerja. Untuk mencapai tujuan ini, kerangka kerja evaluasi harus terkait dengan pekerjaan, masuk akal, memiliki harapan dasar dan menggunakan ukuran padat yang berbeda. Pekerjaan terkait menyiratkan bahwa kerangka survei cara dasar berperilaku yang membuat organisasi efektif. Sementara itu, suatu kerangka disebut membumi jika dirasakan atau dirasakan oleh penilai dan pekerja (Handoko, 1997:138).

2.5. Faktor – faktor Penilaian Prestasi Kerja

Ujian eksekusi berperan penting dalam memperluas inspirasi di tempat kerja (Dessler, 1992:87). Perwakilan membutuhkan dan membutuhkan masukan dengan rasa hormat yang menyenangkan bagi mereka dan ujian memberikan kesempatan untuk memberikan mereka kritik. Jika pameran tidak standar, evaluasi memberikan kesempatan untuk meninjau presentasi perwakilan dan untuk mengembangkan rencana peningkatan presentasi.

Ada empat variabel dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan, khususnya:

- a. Kualitas Kerja dihubungkan dengan bagaimana dilatih sambil berfungsi, dominasi kemampuan dan kerapihan hasil kerja. Sehubungan dengan tanda-tanda sifat pekerjaan adalah:
 - 1) Ketepatan pekerja dalam menyelesaikan usaha.
 - 2) Kerapian pekerja dalam menjalankan kewajibannya.

- 3) Ketepatan dan konsistensi dengan metodologi dalam mengerjakan tugas.
 - 4) Kemampuan pekerja dalam melakukan tugas.
- b. Jumlah Pekerjaan Jumlah pekerjaan dikaitkan dengan pelaksanaan tugas-tugas biasa yang menjadi latihan sehari-hari dan tugas tambahan. Petunjuk untuk jumlah pekerjaan adalah:
- 1) Perwakilan dapat menyelesaikan tugas rutin dengan baik.
 - 2) Perwakilan dapat menindaklanjuti dengan tanggung jawab ekstra di luar tugas rutin.
- c. Ketahanan Kerja Kekokohan kerja adalah kecenderungan untuk mematuhi pedoman dengan tepat, memiliki dorongan dan tersedia tepat waktu. Adapun tanda-tanda kekokohan kerja adalah:
- 1) Pekerja mematuhi bos.
 - 2) Perwakilan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
 - 3) Perwakilan memiliki kendali tanpa menunggu permintaan atasan.
 - 4) Perwakilan memiliki tingkat partisipasi yang tinggi.
- d. Disposition Demeanor adalah sesuatu yang menunjukkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki wakil untuk menjalankan fungsinya serta tingkat partisipasi mitra dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehubungan dengan tanda-tanda mentalitas adalah:
- 1) Perwakilan menjabarkan kolaborasi hebat dengan mitra yang berbeda.
 - 2) Perwakilan membuat kolaborasi hebat dengan bos.

- 3) Perwakilan secara konsisten siap menghadapi perubahan pekerjaan (Flippo, 1990:250).

2.6. Pengukuran Prestasi Kerja

Estimasi eksekusi adalah titik fokus latihan pemeriksaan eksekusi yang memutuskan apakah eksekusi representatif itu positif atau negatif (Alwi, 2001: 186). Estimasi pelaksanaan pekerjaan harus fokus pada standar utama penilaian, khususnya standar hasil yang berjenjang, berlaku untuk tujuan yang akan dicapai, tidak ternoda dan konsistensi standar. Dalam asosiasi saat ini jaminan pedoman dan strategi evaluasi pelaksanaan pekerjaan tidak sepenuhnya ditetapkan melalui percakapan terus-menerus antara penilai dan perwakilan yang dinilai.

Tujuan pemeriksaan pelaksanaan dapat dipisahkan sebagai berikut (Handoko, 1997:135-136):

- A. Perbaikan pelaksanaan pekerjaan Input eksekusi memberdayakan perwakilan, kepala dan divisi staf untuk menangani latihan mereka untuk lebih mengembangkan eksekusi.
- B. Perubahan Gaji Penilaian pelaksanaan pekerjaan membantu para pemimpin dalam memutuskan kenaikan gaji, penghargaan, dan berbagai jenis gaji.
- C. Pilihan posisi Kemajuan, perpindahan, dan penurunan umumnya didasarkan pada pelaksanaan pekerjaan sebelumnya atau yang diharapkan. Kemajuan dalam banyak kasus merupakan jenis penghargaan atas prestasi kerja masa lalu.

- D. Kebutuhan persiapan dan peningkatan Pelaksanaan pekerjaan yang tidak menguntungkan mungkin menunjukkan persyaratan untuk persiapan. Demikian pula, pelaksanaan pekerjaan yang baik dapat mencerminkan potensi yang harus diciptakan.
- E. Penataan dan peningkatan kejuruan Masukan pencapaian memandu pilihan profesi, atau setidaknya, tentang cara-cara profesi yang tidak ambigu untuk diselidiki.
- F. Penyimpangan Interaksi Kepegawaian Eksekusi kerja yang positif atau negatif atau tidak menguntungkan mencerminkan kualitas atau kekurangan dari teknik kepegawaian divisi fakultas.
- G. Kesalahan yang mencerahkan Pelaksanaan pekerjaan yang tidak menguntungkan mungkin menunjukkan kesalahan dalam data ujian kerja, rencana sumber daya manusia, atau bagian lain dari kerangka data dewan fakultas. Bergantung pada data yang salah dapat menyebabkan pilihan fakultas yang tidak pantas.
- H. Kesalahan rencana kerja Pelaksanaan pekerjaan yang tidak menguntungkan dapat menjadi indikasi kesalahan dalam rencana kerja. Evaluasi eksekusi menganalisis kesalahan ini.
- I. Pintu terbuka bisnis yang adil Evaluasi pelaksanaan pekerjaan yang tepat akan menjamin pilihan penataan interior diambil tanpa pemisahan.
- J. Kesulitan luar Evaluasi eksekusi yang tepat akan menjamin pilihan posisi dalam diambil tanpa pemisahan.

2.7. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Strategi evaluasi pelaksanaan pekerjaan dapat dirangkum menjadi dua hal, yaitu:

- A. Teknik pemeriksaan situasi lampau Strategi situasi lampau menikmati manfaat sejauh perlakuan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah terjadi dan, sebagian, dapat diperkirakan. Hambatannya adalah bahwa pelaksanaan pekerjaan sebelumnya tidak dapat diubah. Teknik yang diatur sebelumnya adalah:
 - 1) Skala penilaian Penilaian emosional dilakukan oleh penilai kinerja pekerja pada skala tertentu dari rendah ke tinggi. Penilaian ini hanya dalam pandangan penilaian penilai yang melihat akibat akhir dari pekerjaan wakilnya dengan variabel-variabel (standar) yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan.
 - 2) Agenda Teknik evaluasi agenda diharapkan dapat mengurangi bobot penilai. Penilai cukup memilih kalimat atau kata yang menggambarkan pelaksanaan pekerjaan dan kualitas yang representatif. Strategi ini memuat hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Evaluasi dilakukan dengan memberikan bobot (worth) terhadap hal-hal tersebut.
 - 3) Basic Accidental Strategy Teknik penilaian ini bergantung pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku representatif yang baik atau sangat buruk menurut pelaksanaan pekerjaan.

- 4) Strategi audit lapangan (teknik survei lapangan) Strategi penilaian ini dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data dan survei pelaksanaan pekerjaan yang representatif.
- 5) Tes dan persepsi pelaksanaan pekerjaan Teknik evaluasi ini bergantung pada percobaan informasi dan kemampuan baik yang terekam sebagai hard copy maupun pameran kemampuan. Agar tes bermanfaat, itu harus substansial dan dapat diandalkan.
- 6) Teknik penilaian Gathering Strategi penilaian Gathering sangat berharga untuk sampai pada kesimpulan tentang kenaikan gaji, kemajuan dan berbagai jenis hadiah otoritatif karena mereka dapat memberikan peringkat yang representatif dari yang terbaik hingga yang mengerikan. Ada beberapa strategi dalam teknik ini, khususnya teknik positioning, reviewing dan point designation.

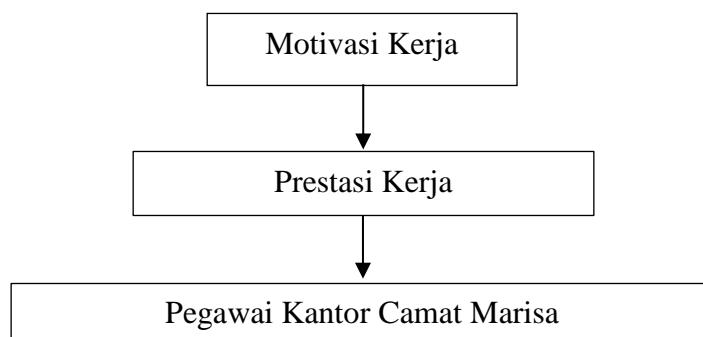
B. Strategi Penilaian Lokasi Masa Depan Evaluasi yang diatur di masa depan berpusat di sekitar pelaksanaan pekerjaan di masa depan melalui survei potensi perwakilan atau menentukan tujuan pelaksanaan di masa depan. Prosedur yang dapat digunakan adalah:

- 1) Pemeriksaan diri (penilaian diri) Strategi penilaian ini berguna ketika motivasi di balik penilaian adalah untuk memajukan diri.
- 2) Pemeriksaan mental (mental appraisals) Evaluasi ini sebagian besar terdiri dari pertemuan atas ke bawah, tes mental, percakapan dengan atasan langsung, dan survei penilaian lainnya untuk mensurvei pekerja yang diharapkan mulai saat ini.

- 3) Para eksekutif berdasarkan tujuan (pendekatan dewan berdasarkan tujuan) Inti dari pendekatan ini adalah bahwa setiap perwakilan dan manajer saling mengedepankan tujuan atau fokus untuk pelaksanaan pekerjaan di masa depan. Kemudian, melalui pemenuhan tujuan tersebut, penilaian pelaksanaan pekerjaan juga dilakukan secara bersama-sama (Handoko, 1997:142-143).

2.8. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar. 2.1. Kerangka Pikir

2.9. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka serta kerangka pikir di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berupa eksistensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato

2. Motivasi kerja berupa *relatedness* berpegaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato
3. Motivasi kerja berupa *growth* berpegaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato
4. Motivasi kerja berupa eksistensi, *relatedness* dan *growth* berpegaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian merupakan isu sentral yang akan diteliti, oleh karena itu obyek dalam penelitian ini adalah Motivasi yang berupa *Need for affiliation* (keinginan untuk bersahabat), *Need of power* (kekuatan akan kekuasaan) dan *Need For Achievement* (kebutuhan akan prestasi) pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain penelitian

Penelitian ini diselesaikan dengan menggunakan rencana ikhtisar dengan metodologi kuantitatif. Penelitian ikhtisar yang diharapkan adalah memahami hubungan kausal dan menguji spekulasi. Penelitian studi ini diarahkan pada populasi besar dan kecil, namun informasi yang diambil tergantung pada contoh.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Faktor fungsional sangat penting untuk dilakukan agar tidak ada perbedaan penilaian tentang apa yang akan dilihat pencipta. Ada faktor fungsional dalam ulasan ini, untuk lebih spesifik:

3.1. Tabel Operensionalasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X)	1) <i>Need for affiliation</i> (keinginan untuk bersahabat) 2) <i>Need of power</i> (kekuatan akan kekuasaan) 3) <i>Need For Achievement</i> (kebutuhan akan prestasi)	Ordinal
Prestasi Kerja (Y)	1. Kualitas Kerja 2. kuantitas kerja 3. konsistensi Pegawai 4. Sikap Pegawai	

Sumber : Winardi (2007), dan Ridwan (2009)

3.2.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1. Populasi Penelitian

Dalam pendapat Sugiyono (2018 : 80) bahwa populasi merupakan sekumpulan yang akan diteliti baik objek maupun subjek penelitian didasarkan atas lokasi atau tempat diadakannya penelitian yang berkualitas dan memiliki karakteristik yang ditentukan peneliti, diamati lalu disimpulkan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato yang berjumlah 22 Orang.

3.2.3.2. Sampel Penelitian

Sampel atau sample adalah bagian dari suatu obyek yang sesungguhnya dari suatu penelitian (Soeratno dan Lincoln Arsyad, 1993). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel keseluruhan. Pada saat ini jumlah Pegawai Kantor Camat Marisa adalah sebanyak 22 orang sehingga keseluruhannya diambil sebagai sampel dalam penelitian ini

3.2.3.3. Jenis dan sumber data penelitian

Mengacu pada tujuan utama dilakukan penelitian yaitu untuk memperoleh data sehingga dengan dilakukannya pengumpulan data merupakan langkah yang paling tepat, (Sugiyono : 224). Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini, yaitu :

a. Dokumentasi

Data-data yang diperoleh pada tempat penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini dikumpulkan kemudian didokumentasikan

b. Pengamatan

Peneliti melakukan observasi dan mengamati langsung terhadap perilaku responden di tempat penelitian.

c. Kuesioner

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dalam bentuk angket kepada responden dan meminta mereka untuk menjawab atau memberikan tanggapan sesuai dengan bentuk pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

3.2.4. Jenis dan Sumber Data

Informasi riil dalam penelitian harus berdasarkan dengan data yang sesungguhnya yang terjadi di lapangan atau di lokasi penelitian. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang bersumber langsung dari responden atas kuesioner yang diberikan kepada mereka dan ditanggapi sesuai dengan petunjuk yang ditentukan dalam angket.

3.3. Metode Analisis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh literasi keuangan sebagai variabel independen atau variabel bebas terhadap pengelolaan keuangan sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Formula yang digunakan, yaitu :

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Dimana :

α	= Nilai tetap
β	= Koefisien Korelasi
X	= Motivasi
Y	= Prestasi Kerja
ε	= Standar Error

3.4. Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini, maka digunakan uji t dan uji signifikansi untuk mengetahui apakah literasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keuangan mahasiswa. Uji t diterapkan dalam penelitian ini karena hanya satu variabel eksogen yang digunakan untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel endogen. Dengan demikian, maka

nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Menurut Ghozali (2005) dasar pengambilan keputusan untuk uji t, yaitu:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a
- b. Apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan menolak H_a

Selain uji t juga dilakukan uji signifikansi dengan maksud untuk mengetahui literasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap perilaku keuangan mahasiswa. Signifikansi pada penelitian ini ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Dalam Ghozali (2005) dasar pengambilan keputusan untuk uji signifikansi, yaitu:

- a. Jika signifikansi hasil penelitian $<$ signifikansi yang telah ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika signifikansi hasil penelitian $>$ signifikansi yang telah ditetapkan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Sejarah Lokasi Penelitian

Kecamatan marisa terdiri dari 16 Desa yaitu Duhiadaa, Marisa Selatan, Pohuwato, Marisa Utara, Teratai, Buntulia Selatan, Buntulia Utara, Taluduyunu, Hulawa, UPT Duhiadaa, Mekar Jaya, Botubilotahu, Buntulia Barat,Buntulia Tengah,Karya Indah, dengan Ibukota Kecamatan terletak di Marisa Selatan, Marisa memiliki 59 Dusun.

Menurut bagian pemerintahan Kecamatan Marisa, Status Pemerintahan Kecamatan Marisa, Status Pemerintahan desa – desa di Marisa adalah desa. Jika dilihat status hukumnya semua desa di marisa sudah tergolong definitif, kecuali UPT Duhiadaa.

Kecamatan Marisa merupakan salah satu dari 7 Kecamatan yang ada di Kabupaten Pohuwato, kecamatan Marisa merupakan Ibukota Kabupaten pohuwato. Kecamatan Marisa dengan Luas Wilayah 449.82 Km² ini berbatasan dengan Kabupaten Buol,Sulawesi Tangah disebalah Utara, Kecamatan Paguat disebelah Timur, Teluk Tomini di Sebelah Selatan serta Kecamatan Patilanggio di Sebalah Barat. Dan kecamatan marisa berada pada sebagian besar Dataran Rendah dan Daerah Aliran Sungai. Jika dilihat dari luas wilayahnya, maka desa yang memiliki luas terbesar adalah Desa Hulawa dan yang memiliki luas wilayah terkecil. Adalah marisa utara.

4.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Variabel X dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi kerja yang terdirin dari *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1, *Need Of Power* (Kekuatan Akan Kekuasaan) X2, dan *Need For Achievement* (Kebutuhan Akan Prestasi) X3. sedangkan variabel Y yaitu Variabel Prestasi Kerja, adapun total pertanyaan/pernyataan sebanyak 20 item dan setiap item pertanyaan/pertanyaan direspon oleh 22 orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini dan selanjutnya masing-masing indikator dari setiap variabel akan dilakukan pendeskripsian.

Langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator adalah membuat tabel kategori atau skala penilaian untuk masing - masing item pertanyaan / pernyataan, selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan / pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasil perhitungannya, yakni :

$$\text{Bobot terendah X item X jumlah responden} = 1 \times 1 \times 22 = 22$$

$$\text{Bobot tertinggi X item X jumlah responden} = 5 \times 1 \times 22 = 110$$

Dari perhitungan rentang bobot terendah sampai pada bobot tertinggi adalah :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{110 - 22}{5} = 17,6 \text{ dibulatkan } 18$$

Tabel 4.1. Rentang Skala Pengukuran Terhadap Skor setiap Item

RANGE	KATEGORI
94 - 110	Sangat besar
76 - 93	Besar
58 - 75	Sedang
40 - 57	Kecil
22 - 39	Sangat kecil

Sumber : Data Olahan 2023

Adapun deskripsi jawaban responden untuk setiap pertanyaan/pernyataan pada masing – masing indikator untuk setiap variabel adalah :

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, untuk memberikan gambaran atas item-item pertanyaan/pernyataan yang diajukan. Jumlah data yang dianalisis sekriptif sebanyak 20 buah. Dasar interpretasi mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Riduwan (2008) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini.

Adapun deskripsi dari instrument mengenai variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini akan diuraikan sebagaimana berikut :

4.3.1 Analisis Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1 didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarluaskan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Keinginan Untuk Bersahabat dapat dilihat pada Tabel berikut

**Tabel 4.2
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1**

X1.1						
	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3.00	7	21	31.8	31.8	31.8
	4.00	11	44	50.0	50.0	81.8
	5.00	4	20	18.2	18.2	100.0
Total		22	85	100.0	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Dari tabel 4.2. di atas, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item pertama adalah sebanyak 4 orang responden menjawab sangat setuju atau 18,2 % dari 22 responden, 11 responden atau 50% yang mengatakan setuju, 7 atau 31.8 % responden yang mengatakan ragu-ragu dan total skor pada item pertama 85, artinya ini masuk kategori besar.

Tabel 4.3
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1

X1.2

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	21	31.8	31.8	31.8
4.00	13	52	59.1	59.1	90.9
5.00	2	10	9.1	9.1	100.0
Total	22	83	100.0	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Dari tabel 4.3. di atas, bahwa tanggapan responden pada item ke 2, 2 responden atau 9,1 % yang menjawab sangat setuju, 13 responden atau 59,1 % yang menjawab setuju, 7 responden atau 31,8 % yang mengatakan ragu-ragu dari 22 responden dan total skor adalah 83, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.4
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1

X1.3

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	24	36.4	36.4	36.4
4.00	13	52	59.1	59.1	95.5
5.00	1	5	4.5	4.5	100.0
Total	22	81	100.0	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Dari tabel 4.4. di atas, bahwa tanggapan responden pada item ke 3, 1 responden atau 4,5 % yang menjawab sangat setuju, 13 responden atau 59,1 % yang menjawab setuju, 8 responden atau 36,4 % yang mengatakan ragu-ragu dari 22 responden dan total skor adalah 81, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.5
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1

X1.4

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	30	45.5	45.5
	4.00	9	36	40.9	86.4
	5.00	3	15	13.6	100.0
	Total	22	81	100.0	100.0

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Dari tabel 4.5. di atas, bahwa tanggapan responden pada item ke 4, 3 responden atau 13,6 % yang menjawab sangat setuju, 9 responden atau 40,9 % yang menjawab setuju, 10 responden atau 45,5 % yang mengatakan ragu-ragu dari 22 responden dan total skor adalah 81, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.6
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1

X1.5

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	24	36.4	36.4
	4.00	11	44	50.0	86.4
	5.00	3	15	13.6	100.0
	Total	22	83	100.0	100.0

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Dari tabel 4.6. di atas, menunjukkan bahwa tanggapan responden pada item kelima adalah sebanyak 3 orang responden menjawab sangat setuju atau 13,6 % dari 22 responden, 11 responden atau 50 % yang mengatakan setuju, 8 atau 36,4 %

responden yang mengatakan ragu-ragu dan total skor pada item kelima 83, artinya ini masuk kategori besar.

Tabel 4.7
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1

X1.6

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	24	36.4	36.4
	4.00	11	44	50.0	86.4
	5.00	3	15	13.6	100.0
Total		22	83	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Dari tabel 4.7. di atas, bahwa tanggapan responden pada item ke 6, 3 responden atau 13,6 % yang menjawab sangat setuju, 11 responden atau 50 % yang menjawab setuju, 8 responden atau 36,4 % yang mengatakan ragu-ragu dari 22 responden dan total skor adalah 83, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.8
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1

X1.7

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18	27.3	27.3
	4.00	8	32	36.4	63.6
	5.00	8	40	36.4	100.0
Total		22	90	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Dari tabel 4.8. di atas, bahwa tanggapan responden pada item ke 7, 8 responden atau 36,4 % yang menjawab sangat setuju, 8 responden atau 36,4 % yang

menjawab setuju, 6 responden atau 27,3 % yang mengatakan ragu-ragu dari 22 responden dan total skor adalah 90, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.9
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1

X1.8					
	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	27	40.9	40.9
	4.00	10	40	45.5	86.4
	5.00	3	15	13.6	100.0
	Total	22	82	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Dari tabel 4.9. di atas, bahwa tanggapan responden pada item ke 8, 3 responden atau 13,6 % yang menjawab sangat setuju, 10 responden atau 45,5 % yang menjawab setuju, 9 responden atau 40,9 % yang mengatakan ragu-ragu dari 22 responden dan total skor adalah 82, ini masuk kategori besar.

4.3.2 Analisis Variabel *Need Of Power* (Kekuatan Akan Kekuasaan) X2

Analisis deskriptif jawaban responden sebagai sampel tentang variabel *Need Of Power* (Kekuatan Akan Kekuasaan) X2 didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarluaskan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kekuatan Akan Kekuasaan dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.10
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need Of Power* (Kekuatan Akan Kekuasaan) X2

X2.1

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	12	18.2	18.2	18.2
4.00	8	32	36.4	36.4	54.5
5.00	10	50	45.5	45.5	100.0
Total	22	94	100.0	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel 4.10 di atas, terdapat 10 orang responden atau 45,5 % yang menjawab sangat setuju, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 8 responden atau 36,4 % sedangkan yang menjawab ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 18,2 % dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 94, ini masuk kategori sangat besar.

Tabel 4.11
Frekuensi dan Presentase Variabel *Need Of Power* (Kekuatan Akan Kekuasaan) X2

X2.2

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	12	18.2	18.2	18.2
4.00	8	32	36.4	36.4	54.5
5.00	10	50	45.5	45.5	100.0
Total	22	94	100.0	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 10 orang responden atau 45,5 % yang menjawab sangat setuju, yang memberi tanggapan setuju sebanyak 8 responden atau 36,4 % sedangkan yang menjawab ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 18,2 % dari total

responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 94, ini masuk kategori sangat besar.

Tabel 4.12
Frekuensi dan Presentase Variabel Need Of Power (Kekuatan Akan Kekuasaan) X2

X2.3

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9	13.6	13.6
	4.00	8	32	36.4	50.0
	5.00	11	55	50.0	100.0
	Total	22	96	100.0	100.0

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 11 orang responden atau 50 % yang menjawab sangat setuju, 8 responden atau 32 % yang memberi tanggapan setuju, 8 responden atau 36,4 % sedangkan yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 13,6 dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 96, ini masuk kategori sangat besar.

Tabel 4.13
Frekuensi dan Presentase Variabel Need Of Power (Kekuatan Akan Kekuasaan) X2

X2.4

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9	13.6	13.6
	4.00	8	32	36.4	50.0
	5.00	11	55	50.0	100.0
	Total	22	96	100.0	100.0

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, , terdapat 11 orang responden atau 50 % yang menjawab sangat setuju, 8 responden atau 32 % yang memberi tanggapan setuju, 8 responden

atau 36,4 % sedangkan yang menjawab ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 13,6 dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 96, ini masuk kategori sangat besar.

4.3.3 Analisis Variabel *Need For Achievement* (Kebutuhan Akan Prestasi) X3

Analisis deskriptif variasi jawaban responden yang dijadikan sampel terkait dengan pernyataan terhadap variabel *Need For Achievement* (Kebutuhan Akan Prestasi) X3 yang terdapat dalam kuesioner yang disebarluaskan pada responden. dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 4.14
Tanggapan Responden terhadap *Need For Achievement* (Kebutuhan Akan Prestasi) X3**

X3.1

		Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18	27.3	27.3	27.3
	4.00	12	48	54.5	54.5	81.8
	5.00	4	20	18.2	18.2	100.0
	Total	22	86	100.0	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 4 orang responden atau 18,2 % yang menjawab sangat setuju, 12 responden atau 54,5 % yang memberi tanggapan setuju, 6 responden atau 27,3 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 86, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden terhadap *Need For Achievement* (Kebutuhan Akan Prestasi) X3

X3.2

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9	13.6	13.6
	4.00	13	52	59.1	72.7
	5.00	6	30	27.3	100.0
	Total	22	91	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 6 orang responden atau 27,3 % yang menjawab sangat setuju, 13 responden atau 59,1 % yang memberi tanggapan setuju, 3 responden atau 13,6 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 91, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden terhadap *Need For Achievement* (Kebutuhan Akan Prestasi) X3

X3.3

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18	27.3	27.3
	4.00	11	44	50.0	77.3
	5.00	5	25	22.7	100.0
	Total	22	87	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 5 orang responden atau 22,7 % yang menjawab sangat setuju, 11 responden atau 50 % yang memberi tanggapan setuju, 6 responden atau 27,3 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 87, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden terhadap *Need For Achievement* (Kebutuhan Akan Prestasi) X3

X3.4

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	21	31.8	31.8	31.8
4.00	12	48	54.5	54.5	86.4
5.00	3	15	13.6	13.6	100.0
Total	22	84	100.0	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 3 orang responden atau 13,6 % yang menjawab sangat setuju, 12 responden atau 54,5 % yang memberi tanggapan setuju, 7 responden atau 31,8 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 84, ini masuk kategori besar.

4.3.4 Analisis Variabel Prestasi Kerja (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Prestasi Kerja (Y) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarluaskan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Prestasi Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Y.1

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	15	22.7	22.7	22.7
4.00	11	44	50.0	50.0	72.7
5.00	6	30	27.3	27.3	100.0
Total	22	89	100.0	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 6 orang responden atau 27,3 % yang menjawab sangat setuju, 11 responden atau 50 % yang memberi tanggapan setuju, 5 responden atau 22,7 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 89, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Y.2

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12	18.2	18.2
	4.00	5	20	22.7	40.9
	5.00	13	65	59.1	100.0
Total		22	97	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 13 orang responden atau 59,1 % yang menjawab sangat setuju, 5 responden atau 22,7 % yang memberi tanggapan setuju, 4 responden atau 18,2 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 97, ini masuk kategori sangat besar.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Y.3

	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18	27.3	27.3
	4.00	8	32	36.4	63.6
	5.00	8	40	36.4	100.0
Total		22	90	100.0	

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 8 orang responden atau 36,4 % yang menjawab sangat setuju, 8 responden atau 36,4 % yang memberi tanggapan setuju, 6

responden atau 27,3 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 90, ini masuk kategori besar.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y.4)

Y.4					
	Frequency	Skor	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18	27.3	27.3
	4.00	7	28	31.8	59.1
	5.00	9	45	40.9	100.0
	Total	22	91	100.0	100.0

Sumber : *data primer diolah, 2023*

Pada tabel di atas, terdapat 9 orang responden atau 40,9 % yang menjawab sangat setuju, 7 responden atau 31,8 % yang memberi tanggapan setuju, 6 responden atau 27,3 % yang menjawab ragu – ragu dari total responden sebanyak 22 responden, sedangkan total skor adalah 91, ini masuk kategori besar.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Analisis Regresi Berganda

a. Analisis secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuisioner dan dianalisis, maka persamaan regresi yang diperoleh persamaan adalah :

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.647	1.676		1.580	.032
X1	.571	.182	.596	.634	.006
X2	.248	.260	.177	.454	.043
X3	.312	.175	.121	.539	.031

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 1,647 + 0,571 + 0,248 + 0,312$$

Dari persamaan regresi berganda ini, maka dapat diketahui bahwa nilai konstant 1,647 yang artinya, bahwa apabila eksistensi X1, *relatednes* X2, dan pengalaman kerja X3 diasumsikan =0 maka besarnya Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato adalah 1,647 Koefisien X1 sebesar 0,571 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan eksistensi X1, maka Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato meningkat sebesar 0,571. Untuk koefisien X2 sebesar 0,248 memberikan gambaran bahwa jika fungsi relatednes X2 meningkat sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato bertambah sebesar 0,248. Koefisien X3 sebesar 0,312 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan pengalaman kerja X3, maka Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato meningkat sebesar 0,312.

b. Analisis Secara simultan

6. Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.627 ^a	.393	.292	.37887	.393	.888	3	18	.026

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Pada tabel model *summary* di atas dapat dilihat bahwa nilai determinasi R Square sebesar 0,393, hal ini dapat dijelaskan bahwa besarnya motivasi secara simultaan atau besama-sama meliputi, eksistensi, relatednes dan pengalaman kerja terhadap prestasi pegawai pada kantor camat marisa kabupaten pohuwato sebesar 0,393 koefesiensi determinan ini menjelaskan jika motivasi berupa eksistensi, relatednes dan pengalaman kerja pegawai meningkat satu maka prestasi pegawai pada kantor camat marisa kabupaten Pohuwato sebesar 0,393 atau 39,30 %

4.4.2 Uji-t

Uji Parsial untuk uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi secara Parsial antara Variabel Bebas dan Variabel terikat sebagai berikut :

Variabel eksistensi X1 dengan Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato dimana t-hitung sebesar $0,634 > \text{sig. } 0,006$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka hasil penelitian yang dilakukan penulis signifikan. Artinya hubungan antara eksistensi X1 dengan Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato yang besarnya 63,40 % adalah wajar.

Variabel *relatednes* X2 dengan Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato secara parsial sebesar $t_{\text{Hitung}} = 0,454 \geq 0,043$ berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti signifikan. Artinya hubungan antara *relatednes* X2

dengan Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato yang besarnya 45,40 % adalah wajar. Variabel *pengalaman kerja* X3 dengan Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato secara parsial sebesar t.Hitung yaitu $0,539 \geq 0,031$ berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti signifikan. Artinya hubungan antara pengalaman kerja X3 dengan Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato yang besarnya 53,90 % adalah wajar.

4.4.3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.674	3	.558	.888	.026 ^b
	Residual	2.584	18	.144		
	Total	4.258	21			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji F secara simultan yang meliputi eksistensi X1, relatednes X2, dan pengalaman kerja X3 dengan Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato dimana $\alpha = 0,05$ dan df n – 2 atau $22 - 2 = 20$ diperoleh F hitung sebesar $0,888 > \text{sig}$. Sebesar 0,026. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kontribusi eksistensi X1, relatednes X2, dan pengalaman kerja X3 Terhadap Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato sebesar 0,888 atau 88,80% (besar) dan variabel lain yang belum diteletiti mengenai pengaruh Prestasi Kerja sebesar 12,20%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja berupa *Need For Affiliation* (Keinginan Untuk Bersahabat) X1, *Need Of Power* (Kekuatan Akan Kekuasaan) X2, dan *Need For Achievement* (Kebutuhan Akan Prestasi) X3 terhadap Prestasi Kerja Pegawai kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berupa eksistensi secara parsial berpengaruh positif sebesar 0,571 dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato
2. Motivasi kerja berupa relatednes secara parsial berpengaruh positif 0,248 dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato.
3. Motivasi kerja berupa growth secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato
4. Motivasi kerja berupa eksistensi, relatednes, growth secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,393 atau 39,30 % dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis dapat melakukan penelitian pada objek lain untuk membuktikan konsisten hasil penelitian.
2. Bagi Pemerintah Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato, untuk dapat mempertahankan ataupun meningkatkan Motivasi kerja agar prestasi kerja semakin meningkat.

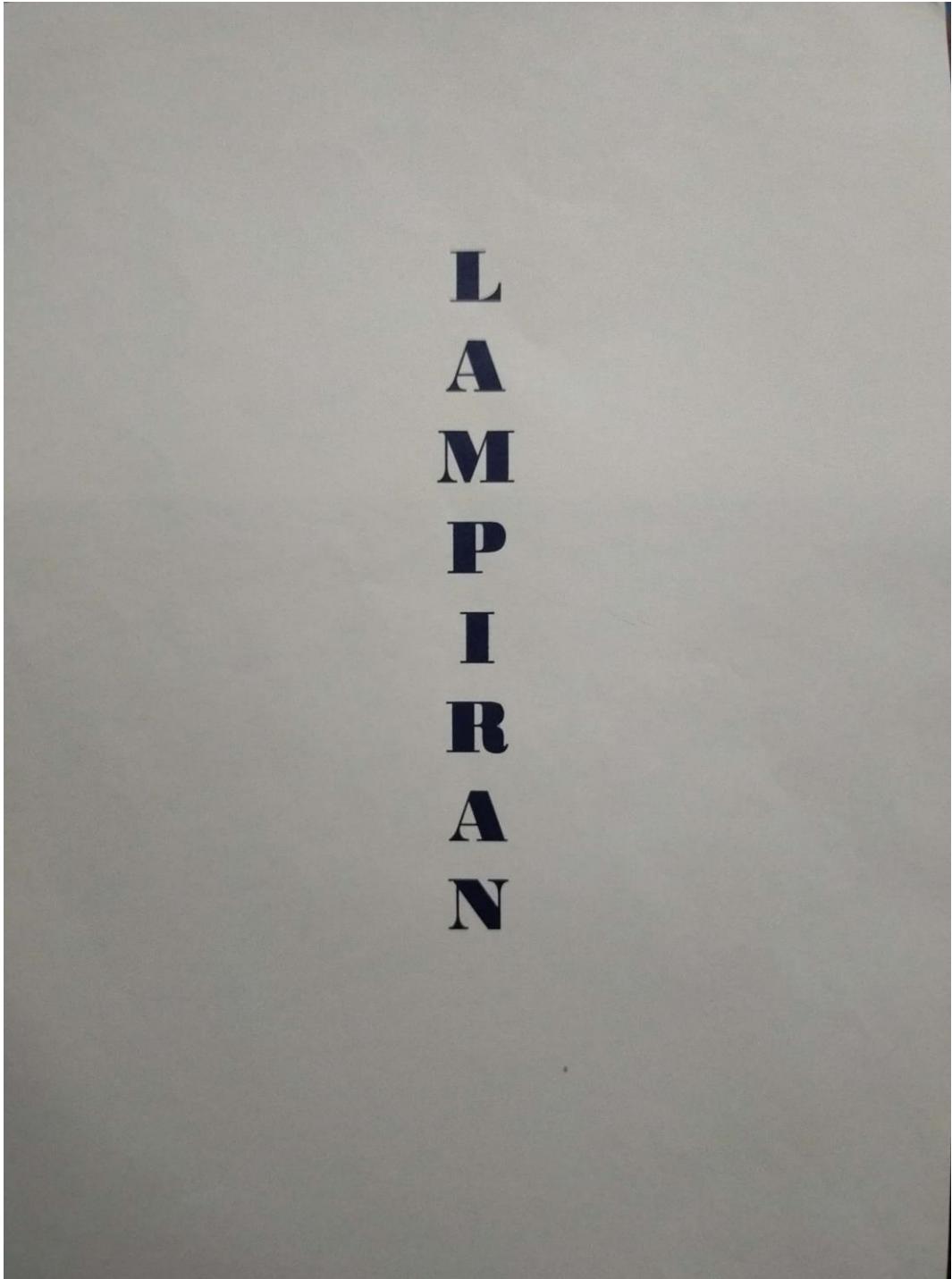
DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fatoni, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineke Cipta Jakarta.
- Awig, 2000, Pengelolaan Karyawan. Financial. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Byars and Leslie, 2000, Human Resources Management.United Of America. The Mc Graw Hill
- Daniel C. Kambey, 2002, Landasan Teori Administrasi/Manajemen. Manado. Unima.
- Hasibuan, Malayu 2007, Manajemen Sumber daya Manusia .Jakarta. Bumi Aksara.
- 2000, Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta .Bumi Aksara
- 1992, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- 2002, Manajemen Sumber Daya Manuisa Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2004, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Hani T. Handoko, 1995, Manajemen Personalia dan SDM, Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Jons and Garry, 2000, Organisational Behavior. Understanding and managing life at work, Fith Edition. Happer Collins.
- Manullang, 1997, Manajemen Personalia Dan SDM. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- , 1998, Dasar-dasar Manajemen, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Malayu.SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta. Bumi aksara Jakarta.
- Riduwan,2009, Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian, Bandung. Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta. Rineke Cipta.
- Sugiyono, 2007, statistika untuk penelitian, , bandung. Alfabeta

-----, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung, CV Alfabeta.

Wexley, Kenneth, Yuki dan Garry.2003, Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia, Jakarta. Rineke Cipta.

Winardi, 2007, Motivasi Dan Pemotivasiian Dalam Manajemen. Jakarta. Raja Grafindo.



L
A
M
P
I
R
A
N

Jurnal Penelitian

Jadwal Penelitian

ABSTRACT**NURHAYATI A. GIASI. E2119157. THE EFFECT OF THE MARKETING MIX ON CUSTOMER SATISFACTION AT ORMAS KIOSK IN THE MARISA SUBDISTRICT OF POHUWATO DISTRICT**

The marketing mix is a combination of products, prices, places, or distribution channels and promotion of activities carried out by companies in affecting consumer demand for their products. This study aims to find the effect of the marketing mix on consumer satisfaction. This study employs multiple linear regression analysis by taking a sample of 50 respondents involved to provide their responses to the questionnaire circulated. The results show that partially the product's value of t-count indicates 2.338. > t-table value of 2.014 with a significance value of 0.034 < 0.05. The variable of price has a t-count value of 2.344 > t-table value of 2.014 with a significance value of 0.032 < 0.05. The variable of place produces a t-count value of 2.510 > t-table value of 2.014 with a significance value of 0.037 < 0.05. The variable of promotion with a t-count value of 2.295 > t-table value of 2.014. Simultaneously the F-count value is greater than the F-table value (4.601 > 4.453) with the probability of an F-count error smaller than the error level (α) set at 0.003 < 0.05. It means that, partially or simultaneously, product, price, place, and promotion positively and significantly affect consumer satisfaction (Y) at the Ormas Kiosk in the Marisa Subdistrict of Pohuwato District

Keywords: marketing mix, product, price, place, promotion, customer satisfaction

**ABST
RAK**

RIZKI HARAS. E2119180. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MARISA KABUPATEN POHUWATO

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato Tahun 2023. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berupa eksistensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,567 terhadap prestasi kerja. Motivasi berupa *relatedness* secara parsial berpengaruh positif sebesar 0,248 dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi berupa *growth* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,312 terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja berupa eksistensi, *relatedness*, dan *growth* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,393 terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato.



Kata kunci: motivasi kerja, prestasi kerja

ANGKET PENELITIAN

Perihal :Permohonan Pengisian Angket

Kepada yth, Bapak/Ibu Sdr(i)Di

Tempat

Dalam rangka penulisam skripsi yang berjudul” Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Marisa Kabupaten Pohuwato”, maka dengan ini saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi jawaban pada soal angket yang telah disediakan.

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/ibu/sdr(i) tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh saudara adalah benar dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan saudara. Oleh karena itu data dan identitas saudara kami jamin kerahasiannya dan tidak akan mempengaruhi status saudara sebagai pegawai.

Demikian pengantar ini saya buat, atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapan banyak terima kasih.

Gorontalo, februari 2023Hormat

saya

RISKI HARAS

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon diisi oleh Bapak Ibu untuk menjawab semua pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban dan dipilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah, oleh sebab itu diusahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama responden : _____

Umur : _____

Jenis kelamin : _____

Masa kerja : _____

A. Motivasi (X)

Indikator *Need for affiliation* (keinginan untuk bersahabat)

1. Suka membantu teman - teman sekerja yang kebetulan memerlukan bantuan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Berusaha memperluas pertemanan dengan cara bekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Berusaha keras agar disukai oleh teman -teman sekerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Senang berada dalam suatu komunitas yang luas, daripada hanya berdiam diri di rumah saja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

5. Rajin membangun hubungan dengan atasan dan rekan kerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Berusaha menerima kritik dan saran dari teman maupun rekan kerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Senantiasa berusaha membina hubungan dengan rekan kerja sekantor dengan baik
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Berusaha memiliki sebanyak mungkin teman karib di kantor
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Indikator *Need of power* (kekuatan akan kekuasaan)

9. Senantiasa berupaya menunjukkan kinerja terbaik agar atasan memberikan posisi yang lebih tinggi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Berupaya menyusun strategi sejak awal untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
11. Rela bekerja dengan giat agar memperoleh promosi jabatan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

12. Melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

Indikator need For Achievement (kebutuhan akan prestasi)

13. Berupaya menunjukkan prestasi terbaik agar atasan memberikan posisi yang lebih tinggi.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
14. Berupaya menyusun strategi sejak awal untuk mendapatkan prestasi yang saya inginkan
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
15. Bekerja dengan giat agar memperoleh prestasi
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
16. Jabatan sebagai puncak prestasi
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

B. Prestasi Kerja (Y)

- Pegawai memahami lingkup pekerjaan sehingga pekerjaan mudah diselesaikan
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- Semua pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan kuantitas dan waktu yang telah ditentukan
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu

- d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Memiliki kemampuan untuk mengikuti semua instruksi dari pimpinan dengan kualitas yang lebih baik
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
 4. Sikap pegawai loyal terhadap organisasi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Need For Afiliation(Keinginan Untuk Bersahabat)

Jml Resp	Variabel X1								Tota l	Rata - Rata
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8		
1	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4,6
2	5	4	3	3	4	3	3	4	29	3,6
3	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4,1
4	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3,1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
6	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3,5
7	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4,4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
9	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3,8
10	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3,5
11	3	3	3	3	4	4	5	3	28	3,5
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
13	5	4	4	3	3	4	4	4	31	3,9
14	3	4	4	4	3	3	5	3	29	3,6
15	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4,3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
17	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4,3
18	4	3	4	4	5	4	5	4	33	4,1
19	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3,5
20	5	4	3	3	4	3	5	4	31	3,9
21	3	4	3	3	4	3	3	4	27	3,4
22	5	5	4	4	3	5	5	5	36	4,5

Need Of Power (Kekuatan Akan Kekuasaan)

Jml Resp	Variabel X2				Total	Rata - Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		
1	4	5	5	4	18	4,5
2	5	4	4	5	18	4,5
3	4	5	5	3	17	4,3
4	5	4	3	5	17	4,3
5	3	4	4	5	16	4,0
6	4	3	5	4	16	4,0
7	5	5	5	5	20	5,0
8	4	3	4	3	14	3,5
9	5	5	5	4	19	4,8
10	3	4	4	5	16	4,0
11	5	5	3	5	18	4,5
12	4	5	5	4	18	4,5
13	4	4	4	5	17	4,3
14	3	5	5	5	18	4,5
15	4	5	4	4	17	4,3
16	5	4	5	4	18	4,5
17	5	4	3	5	17	4,3
18	4	3	5	4	16	4,0
19	5	4	4	5	18	4,5
20	5	3	5	5	18	4,5
21	5	5	5	3	18	4,5
22	3	5	4	4	16	4,0

Need For Achievement(Kebutuhan Akan Prestasi)

Jml Resp	Variabel X3				Total	Rata - Rata
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		
1	3	5	4	5	17	4,3
2	4	3	3	3	13	3,3
3	4	4	5	4	17	4,3
4	4	5	5	5	19	4,8
5	3	4	3	3	13	3,3
6	4	4	4	4	16	4,0
7	3	3	3	3	12	3,0
8	3	4	5	3	15	3,8
9	4	4	4	4	16	4,0
10	5	4	4	4	17	4,3
11	4	5	5	4	18	4,5
12	3	4	4	3	14	3,5
13	4	5	5	4	18	4,5
14	5	4	4	5	18	4,5
15	4	4	4	3	15	3,8
16	4	4	3	4	15	3,8
17	5	5	4	4	18	4,5
18	4	4	3	4	15	3,8
19	5	4	4	4	17	4,3
20	4	3	3	4	14	3,5
21	4	5	4	4	17	4,3
22	3	4	4	3	14	3,5

Prestasi Kerja (Y)

Jml Resp	Variabel Y				Total	Rata - Rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4		
1	4	5	5	4	18	4,5
2	3	5	3	3	14	3,5
3	4	5	4	5	18	4,5
4	5	5	3	3	16	4,0
5	5	3	4	5	17	4,3
6	3	5	4	4	16	4,0
7	4	4	5	5	18	4,5
8	5	5	4	4	18	4,5
9	4	5	3	4	16	4,0
10	4	4	4	5	17	4,3
11	5	5	5	3	18	4,5
12	4	5	3	4	16	4,0
13	4	5	4	5	18	4,5
14	4	3	5	5	17	4,3
15	5	4	5	5	19	4,8
16	4	3	3	3	13	3,3
17	3	5	4	4	16	4,0
18	5	4	5	5	19	4,8
19	4	5	4	4	17	4,3
20	4	5	5	3	17	4,3
21	3	3	3	3	12	3,0
22	3	4	5	5	17	4,3

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N Valid	22	22	22	22	22	22	22	22
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	31.8	31.8	31.8
4.00	11	50.0	50.0	81.8
5.00	4	18.2	18.2	100.0
Total	22	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	31.8	31.8	31.8
4.00	13	59.1	59.1	90.9
5.00	2	9.1	9.1	100.0
Total	22	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	36.4	36.4	36.4
4.00	13	59.1	59.1	95.5
5.00	1	4.5	4.5	100.0
Total	22	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	45.5	45.5	45.5
	4.00	9	40.9	40.9	86.4
	5.00	3	13.6	13.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	36.4	36.4	36.4
	4.00	11	50.0	50.0	86.4
	5.00	3	13.6	13.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	36.4	36.4	36.4
	4.00	11	50.0	50.0	86.4
	5.00	3	13.6	13.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	27.3	27.3	27.3
	4.00	8	36.4	36.4	63.6
	5.00	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	40.9	40.9	40.9
	4.00	10	45.5	45.5	86.4
	5.00	3	13.6	13.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	18.2	18.2	18.2
	4.00	8	36.4	36.4	54.5
	5.00	10	45.5	45.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	18.2	18.2	18.2
	4.00	8	36.4	36.4	54.5
	5.00	10	45.5	45.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	13.6	13.6	13.6
	4.00	8	36.4	36.4	50.0
	5.00	11	50.0	50.0	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	13.6	13.6	13.6
	4.00	8	36.4	36.4	50.0
	5.00	11	50.0	50.0	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	27.3	27.3	27.3
	4.00	12	54.5	54.5	81.8
	5.00	4	18.2	18.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	13.6	13.6	13.6
	4.00	13	59.1	59.1	72.7
	5.00	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	27.3	27.3	27.3
	4.00	11	50.0	50.0	77.3
	5.00	5	22.7	22.7	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	31.8	31.8	31.8
	4.00	12	54.5	54.5	86.4
	5.00	3	13.6	13.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
N	Valid	22	22	22
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	22.7	22.7	22.7
	4.00	11	50.0	50.0	72.7
	5.00	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	18.2	18.2	18.2
	4.00	5	22.7	22.7	40.9
	5.00	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	27.3	27.3	27.3
	4.00	8	36.4	36.4	63.6
	5.00	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	27.3	27.3	27.3
	4.00	7	31.8	31.8	59.1
	5.00	9	40.9	40.9	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.1909	.45030	22
X1	3.8000	.47006	22
X2	4.3318	.32129	22
X3	3.9818	.48662	22

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.587	-.248	-.007
	X1	.587	1.000	-.107	-.233
	X2	-.248	-.107	1.000	-.060
	X3	-.007	-.233	-.060	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.002	.133	.487
	X1	.002	.	.317	.148
	X2	.133	.317	.	.395
	X3	.487	.148	.395	.
N	Y	22	22	22	22
	X1	22	22	22	22
	X2	22	22	22	22
	X3	22	22	22	22

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.627 ^a	.393	.292	.37887	.393	.888	3	18	.026

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.674	3	.558	.888	.026 ^b
	Residual	2.584	18	.144		
	Total	4.258	21			

a. Dependent Variable: Y

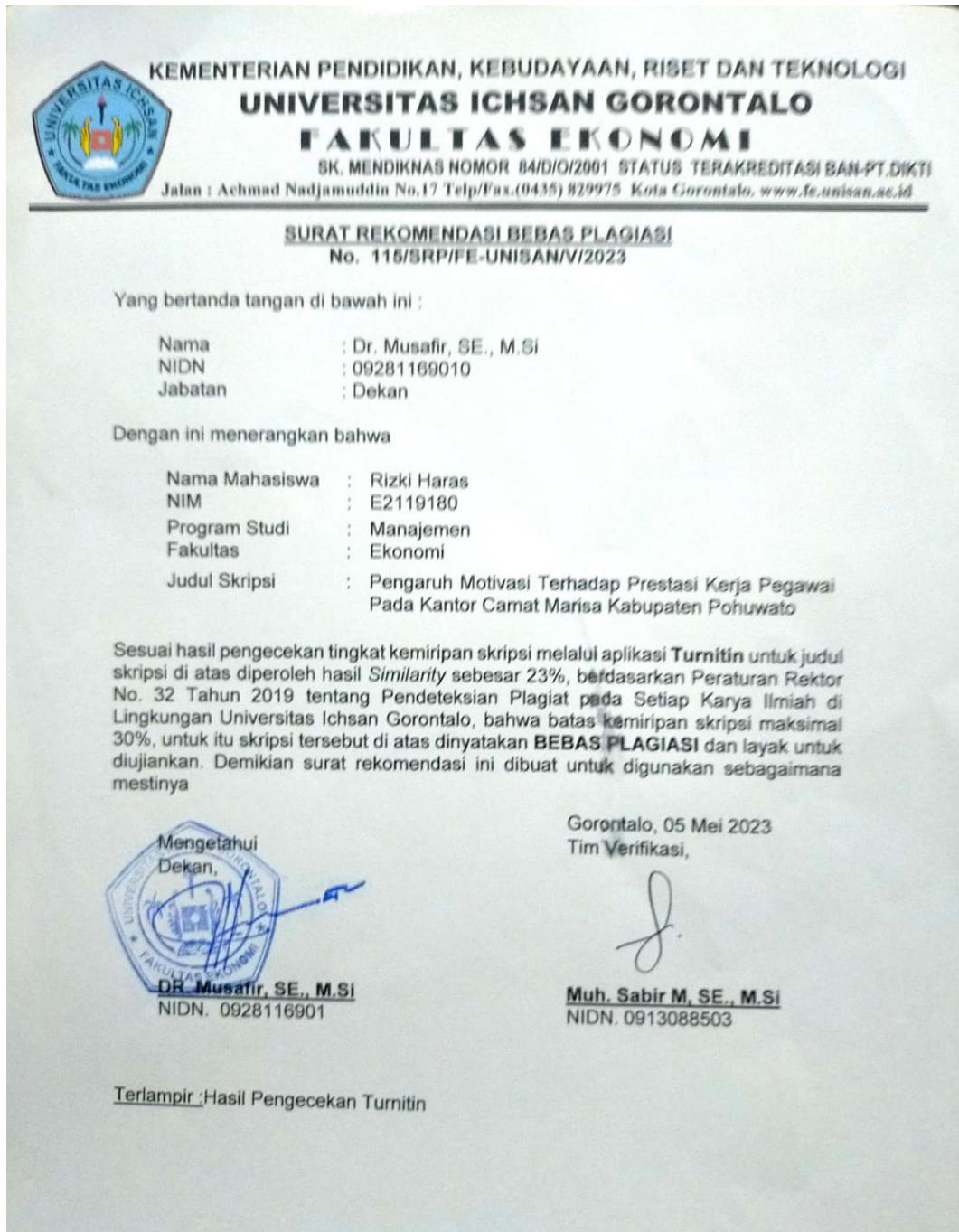
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

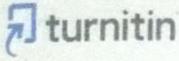
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.647	1.676		1.580	.032
	X1	.571	.182	.596	.634	.006
	X2	.248	.260	.177	.454	.043
	X3	.312	.175	.121	.539	.031

a. Dependent Variable: Y







 turnitin

Similarity Report ID: oid:25211:3441479

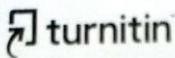
PAPER NAME	AUTHOR
Skripsi Rizki Haras.docx	RIZKI HARAS
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
11290 Words	65027 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
76 Pages	287.8KB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Apr 24, 2023 3:22 PM GMT+8	Apr 24, 2023 3:23 PM GMT+8

● 5% Overall Similarity
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 5% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 0% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

 turnitin Similarity Report ID: oid:25211:34414794

● 5% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

• 5% Internet database	• 0% Publications database
• Crossref database	• Crossref Posted Content database
• 2% Submitted Works database	

TOP SOURCES

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

1	pt.scribd.com	<1%
	Internet	
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-01	<1%
	Submitted works	
3	fikom-unisan.ac.id	<1%
	Internet	
4	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
5	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-16	<1%
	Submitted works	
6	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
7	dilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
8	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	

 turnitin Similarity Report ID: oid:25211:34414794

9	eprints.umpo.ac.id Internet	<1%
10	journal.stieamkop.ac.id Internet	<1%
11	e-jurnal.uajy.ac.id Internet	<1%
12	repository.usu.ac.id Internet	<1%
13	pustaka.ut.ac.id Internet	<1%

CURRICULUM VITAE

I. Identitas Pribadi



N a m a	:	Rizki Haras
N I M	:	E2119180
Tempat / Tgl. Lahir	:	05 Mei 2000
Jenis Kelamin	:	Laki – laki
Angkatan	:	2019
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	SDM
Agama	:	Islam
Alamat	:	Desa Buntulia Jaya Kecamatan Duhiadaya Kabupaten Pohuwato

II. Riwayat Pendidikan

1. Menyelesaikan pendidikan di SDLB Marisa, pada Tahun 2006 - 2012
2. Kemudian melanjutkan Pendidikan ke jenjang berikutnya di SMPLB Negeri Marisa pada tahun 2012 - 2015
3. Selanjutnya menyelesaikan pendidikan di SMALB Marisa pada tahun 2015 - 2018
4. Melanjutkan Pendidikan Tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi pada tahun 2019 - 2023