



**PENGARUH PRESTASI, PENGHARGAAN DAN TANGGUNG  
JAWAB TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI  
SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**AISYAH AMALIA POHAN**  
NPM. 1825310226

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : AISYAH AMALIA POHAN  
NPM : 1825310226  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI, PENGHARGAAN DAN  
TANGGUNG JAWAB TERHADAP MOTIVASI  
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN.

MEDAN, NOVEMBER 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**DEKAN**

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)



**PEMBIMBING I**

(EMI WAKHYUNI S.E., M.Si.)

**PEMBIMBING II**

(ABDI SETIAWAN SE., M.Si.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL  
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA : AISYAH AMALIA POHAN**  
**NPM : 1825310226**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**JENJANG : S-1 (STRATA SATU)**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI, PENGHARGAAN DAN  
TANGGUNG JAWAB TERHADAP MOTIVASI  
PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN.**

**KETUA**

**(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)**

**ANGGOTA-II**

**(ABDI SETIAWAN S.E., M.Si)**

**ANGGOTA-IV**

**(YANA DIANA, S.E., M.Si)**

**MEDAN, NOVEMBER 2020**

**ANGGOTA -1**

**(EMI WAKHYUNI S.E., M.Si)**

**ANGGOTA-III**

**(SAIMARA SEBAYANG., S.E., M.Si)**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AISYAH AMALIA POHAN  
NPM : 1825310226  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PRESTASI, PENGHARGAAN  
DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Penyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2020



(Aisyah Amalia Pohan)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisyah Amalia Pohan  
Tempat / Tanggal lahir : Medan, 06 Agustus 1996  
NPM : 1825310226  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Sawit Raya No. 45 Perumnas Simalingkar Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2020



(Aisyah Amalia Pohan)

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AISYAH AMALIA POHAN  
Tempat, Tanggal Lahir : MEDAN / 06 Agustus 1996  
No. Pendaftaran : 1825310226  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Studi : Manajemen SDM  
Rata-rata Nilai yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.73  
No. Pendaftaran : 085206669541  
Mendaftar mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

#### Judul

Perubahan Prestasi, Penghargaan, dan Tanggung Jawab terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Ditandatangani Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Apakah Perlu

Rektor I,  
  
( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 24 Oktober 2019

Pemohon,

  
( Aisyah Amalia Pohan )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :

Dekan

  
( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

  
( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

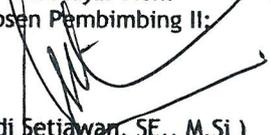
Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

  
( Emi Wakhyuni, SE., M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

  
( Abdi Setiawan, SE., M.Si )



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AISYAH AMALIA POHAN  
 NPM : 1825310226  
 Program Studi : Manajemen  
 jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi, Penghargaan, dan Tanggung Jawab terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 Agustus 2020	Acc sidang sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir	Disetujui	
11 November 2020	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 20 November 2020  
 Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AISYAH AMALIA POHAN  
 NPM : 1825310226  
 Program Studi : Manajemen  
 jenjang : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi, Penghargaan, dan Tanggung Jawab terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Agustus 2020	Acc Sidang Meja Hijau.	Disetujui	
12 November 2020	Acc Jilid Lux.	Disetujui	

Medan, 20 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : **SOSIAL SAINS**  
Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : **AISYAH AMALIA POHAN**  
Jurusan/Program Studi : **Manajemen**  
Nomor Pokok Mahasiswa : **1825310226**  
Jenjang Pendidikan : SI  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh prestasi, penghargaan dan Tanggung jawab terhadap Motivasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan -

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3/07/2020	Identifikasi masalah kalimatnya harus SPOK dan sesuai indikator dan fenomena, konsistensi kalimat rumusan, tujuan, hipotesis, pembahasan, teori dikotom definisi dan indikator harus teori yang sama, saran sesuai dengan masalahnya.	<i>[Handwritten signature]</i>	
10/08/2020	Identifikasi masalah kalimatnya harus SPOK dan sesuai indikator dan fenomena, teori dikotom definisi dan indikator harus teori yang sama.	<i>[Handwritten signature]</i>	
14/08/2020	Paralel rapikan lagi Ketikkan banyak yang typo.	<i>[Handwritten signature]</i>	
	Aca Sidang	<i>[Handwritten signature]</i>	

*[Handwritten signature]*  
EMW

Medan, 24 Agustus 2020  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



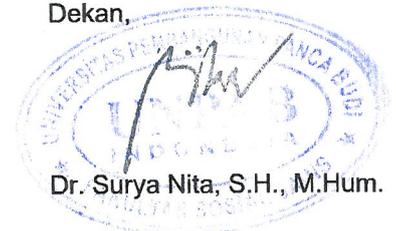
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wahyuni, SE., M.Si  
 Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : AISYAH AMALIA POHAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310226  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh prestasi, penghargaan dan Tanggung jawab terhadap  
 Motivasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/07.2020.	Cover Daftar Isi Bab. I Bab. II Bab. III	f. f. f. f.	
11/08.2020.	Bab. IV	f.	
18/08.2020.	Bab. V	f.	
24/08.2020.	Ace Sidiq Maja Hija	f.	
	 AS 24 08.2020.		

Medan, 24 Agustus 2020  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,

  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

siswa : AISYAH AMALIA POHAN

: 1825310226

: Manajemen

didikan : Strata Satu

bimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si

: Pengaruh Prestasi, Penghargaan, dan Tanggung Jawab terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Agustus 2020	Acc Sidang Meja Hijau.		

Medan, 24 Agustus 2020  
Dosen Pembimbing,

  
Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : AISYAH AMALIA POHAN  
NIM : 1825310226  
Jurusan : Manajemen  
Tingkat : Strata Satu  
Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul : Pengaruh Prestasi, Penghargaan, dan Tanggung Jawab terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Agustus 2020	Acc sidang sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir		

Medan, 24 Agustus 2020  
Dosen Pembimbing,

Emi Wakhyuni, SE., M.Si

Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 Agustus 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AISYAH AMALIA POHAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 06 Agustus 1996  
 Nama Orang Tua : HORAS POHAN, Spd  
 P. M. : 1825310226  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082275660289  
 Alamat : Jl. Sawit raya no.45 Perumnas simalingkar Medan

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Prestasi, Penghargaan, dan Tanggung Jawab terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga : XXXXL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

21/11/20  
 14/11/20



AISYAH AMALIA POHAN  
 1825310226

Ditandai :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

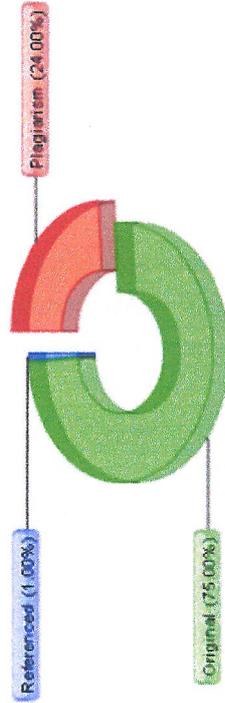


Cahyo Pramono, SE.,MM

# Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 08/24/20 15:57:03

Analyzed document: Aisyah Amalia Pohan\_1825310226\_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



## Top sources of plagiarism:

Source	Words
<a href="http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/47951/Chapter%20III-VII.ppt">http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/47951/Chapter%20III-VII.ppt</a>	4100
<a href="https://id.123dok.com/document/5qm3045y-pengaruh-kerja-imbahan-produktivitas-lar">https://id.123dok.com/document/5qm3045y-pengaruh-kerja-imbahan-produktivitas-lar</a>	042
<a href="http://repository.unp.ac.id/754735/BAB%20II_DEFINISI%20PARISKA_MAJAJEMEN%20716.pdf">http://repository.unp.ac.id/754735/BAB%20II_DEFINISI%20PARISKA_MAJAJEMEN%20716.pdf</a>	879

## Processed resources details:

139 - Ok / 13 - Failed

## Important notes:

[Show other Sources ]

## ABSTRAK

---

Adapun judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Prestasi, Penghargaan dan Tanggung jawab Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh prestasi, penghargaan dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 42 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Secretariat Kantor DPRD Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,432 dengan sig.0,160. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai di kantor secretariat DPRD Kota Medan akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar 0,051 satuan. Penghargaan Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Secretariat Kantor DPRD Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,211 dengan sig.0,000. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penghargaan yang diberikan instansi akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar 0,561 satuan. Tanggung Jawab Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Secretariat Kantor DPRD Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,126 dengan sig.0,267. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan tanggung jawab akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar 0,105 satuan. Prestasi Kerja, Penghargaan Dan Tanggung Jawab Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 98,432 dengan sig.0,000.

**Kata Kunci: Prestasi, Penghargaan dan Tanggung jawab**

## **ABSTRACT**

---

*The title of this research is "The Influence of Achievement, Awards and Responsibilities on Employee Work Motivation at the Secretariat of DPRD Medan City". This study aims to examine and find out more clearly how achievement, reward and responsibility influence work motivation. This study uses a quantitative method involving 42 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with the SPSS Version 16 management. The results of the quantitative analysis show that Partial Job Performance has a Positive and Insignificant Effect on Employee Work Motivation at the Secretariat of the Medan City DPRD Office. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 1.432 with sig.0,160. The positive direction shows that every time there is an increase in work performance carried out by employees at the Medan City DPRD secretariat office, it will cause an increase in employee motivation simultaneously by 0.051 units. Appreciation Partially Has A Positive And Significant Impact On Employee Work Motivation In The Secretariat Of The Medan City DPRD Office. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 7,211 with sig. 0,000. The positive direction shows that every time there is an increase in the award given by the institution, it will cause an increase in employee motivation simultaneously by 0.561 units. Partial Responsibility Has Positive and Significant Impact on Employee Work Motivation at the Secretariat of the Medan City DPRD Office. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a t-count value of 1.126 with sig.0,267. The positive direction shows that every increase in responsibility will cause an increase in employee motivation simultaneously by 0.105 units. Job performance, rewards and responsibilities have a significant effect on employee motivation. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the F-test which is positive with an F-count value of 98.432 with sig.0.000.*

**Keywords: Achievement, Rewards and Responsibilities**

## KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **Pengaruh Prestasi, Penghargaan dan Tanggung jawab Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Medan**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang widjanarko,S.E.,M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap,S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Jurusan Kepala Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang juga membantu memberikan bimbingan dan menyelesaikan Skripsi ini.
6. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tercinta, ayahanda Horas Pohan dan ibunda Rosmahasa Rambe yang telah banyak berkorban baik moral dan materi selama penulis menjalani pendidikan, serta berkat doa, dorongan dan semangat dari mereka penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga perguruan tinggi.

7. Keluarga yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil abang tercinta Adam Mulia Pohan dan Muhammad Akmal Ramadhan Pohan.
8. Kepada teman – teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih untuk kebersamaanya dan sukses buat semuanya.

Penulis menyadari penulisan proposal ini belum sempurna. Oleh karena itu, segala kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan proposal ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi siapa yang membaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan.

Medan, November 2020  
Penulis

**Aisyah Amalia Pohan**  
**NPM 1825310226**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
1. Identifikasi Masalah .....	9
2. Batasan Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	14
1. Motivasi .....	
a. Pengertian Motivasi .....	14
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	15
c. Indikator – Indikator Motivasi .....	17
2. Prestasi Kerja .....	22
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	22
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja .....	23
c. Indikator – Indikator Prestasi Kerja .....	24
3. Penghargaan .....	26
a. Pengertian Penghargaan .....	26
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Penghargaan .....	28
c. Indikator – Indikator Penghargaan .....	29
4. Tanggung jawab .....	30
a. Pengertian Tanggung jawab .....	30
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Tanggung jawab ..	31
c. Indikator – Indikator Tanggung jawab .....	32
B. Penelitian Sebelumnya .....	33

C. Kerangka Konseptual .....	35
1. Hubungan Prestasi Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	35
2. Hubungan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja .....	35
3. Hubungan Tanggung jawab terhadap Motivasi Kerja .....	36
4. Hubungan Prestasi Kerja, Penghargaan dan Tanggung Jawab terhadap Motivasi Kerja .....	36
D. Hipotesis .....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	39
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
G. Teknik Analisis Data .....	44

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	49
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	49
a. Sejarah Singkat Sekretariat DPRD Medan .....	49
b. Struktur Organisasi.....	51
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4. Uji Kualitas Data.....	75
a. Pengujian Validitas .....	75
b. Reliabilitas.....	78
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	80
6. Regresi Linier Berganda .....	84
7. Uji Hipotesis.....	86
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	86
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	88
8. Koefisien Determinasi.....	89
B. Pembahasan .....	90
1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Pegawai .....	90
2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Pegawai .....	91
3. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Pegawai.....	93
4. Pengaruh Prestasi Kerja, Penghargaan dan Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Pegawai.....	94

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	97
B. Saran .....	98

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan .....	4
Tabel 1.2 Standar Nilai Prestasi kerja Pegawai .....	5
Tabel 1.3 Daftar Penilaian Prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan periode tahun 2018 .....	5
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey Penghargaan Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan .....	6
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survey Tanggung jawab Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan .....	7
Tabel 2.1 Tabel Daftar Penelitian Sebelumnya .....	33
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	38
Tabel 3.2 Skedul Proses Penelitian .....	38
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert .....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Jawaban Indikator 1 Variabel X1 (Prestasi Kerja).....	54
Tabel 4.5 Jawaban Indikator 2 Variabel X1 (Prestasi Kerja).....	55
Tabel 4.6 Jawaban Indikator 3 Variabel X1 (Prestasi Kerja).....	56
Tabel 4.7 Jawaban Indikator 4 Variabel X1 (Prestasi Kerja).....	57
Tabel 4.8 Jawaban Indikator 5 Variabel X1 (Prestasi Kerja).....	58
Tabel 4.9 Jawaban Indikator 6 Variabel X1 (Prestasi Kerja).....	59
Tabel 4.10 Jawaban Indikator 1 Variabel X2 (Penghargaan).....	60
Tabel 4.11 Jawaban Indikator 2 Variabel X2 (Penghargaan).....	61
Tabel 4.12 Jawaban Indikator 3 Variabel X2 (Penghargaan).....	62
Tabel 4.13 Jawaban Indikator 4 Variabel X2 (Penghargaan).....	63
Tabel 4.14 Jawaban Indikator 5 Variabel X2 (Penghargaan).....	64
Tabel 4.15 Jawaban Indikator 1 Variabel X3 (Tanggung Jawab).....	65
Tabel 4.16 Jawaban Indikator 2 Variabel X3 (Tanggung Jawab).....	66
Tabel 4.17 Jawaban Indikator 3 Variabel X3 (Tanggung Jawab).....	67
Tabel 4.18 Jawaban Indikator 4 Variabel X3 (Tanggung Jawab).....	68
Tabel 4.19 Jawaban Indikator 1 Variabel Y (Motivasi Kerja).....	70
Tabel 4.20 Jawaban Indikator 2 Variabel Y (Motivasi Kerja).....	71
Tabel 4.21 Jawaban Indikator 3 Variabel Y (Motivasi Kerja).....	72
Tabel 4.22 Jawaban Indikator 4 Variabel Y (Motivasi Kerja).....	73
Tabel 4.23 Jawaban Indikator 5 Variabel Y (Motivasi Kerja).....	74
Tabel 4.24 Uji Validitas X1 (Prestasi Kerja) .....	75
Tabel 4.25 Uji Validitas X2 (Penghargaan).....	76
Tabel 4.26 Uji Validitas X3 (Tanggung Jawab) .....	77
Tabel 4.27 Uji Validitas Y (Motivasi Kerja) .....	77
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas X1 (Prestasi Kerja) .....	78
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas X2 (Penghargaan) .....	78
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas X3 (Tanggung Jawab).....	79
Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Y (Motivasi Kerja).....	79
Tabel 4.32 Uji Normalitas One Sample Kolmogrof Smirnov Test.....	80
Tabel 4.33 Uji Multikolinieritas.....	82

Tabel 4.34 Regresi Linier Berganda .....	84
Tabel 4.35 Uji Simultan .....	86
Tabel 4.36 Uji Parsial.....	88
Tabel 4.37 Koefisien Determinasi.....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Korseptual .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Medan.....	52
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	80
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	83
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	83

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade ini, peranan sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap

mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Motivasi kerja yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berproduksi. Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi kerja merupakan masalah kelompok dalam organisasi. Manager organisasi instansi penting untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi kerja para pegawai, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan.

Pegawai suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta hendaknya memiliki motivasi yang tinggi dalam melayani masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan dirinya sendiri. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama.

Dalam kenyataannya masalah motivasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Medan masih jauh yang diharapkan masih terdapat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja seperti:

Terjadi penurunan prestasi kerja yang cukup signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat hasil kerja yang belum optimal, masih banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dikarenakan masih adanya perdebatan dan perbedaan pendapat di antara para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Tingkat pengetahuan yang masih belum maksimal dalam bekerja. (3) Masih kurangnya Inisiatif, kecekatan mental dan sikap dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja. (4) Masih belum maksimal penghargaan terhadap hasil pekerjaan yang diberikan instansi kepada para pegawainya sehingga tidak mendorong motivasi. Oleh karena itu Kepala Bagian Umum yang memimpin bawahan harus dapat menumbuhkan motivasi yang tepat bagi setiap pegawai agar para pegawai dapat lebih bersemangat dan bergairah di dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih produktif. (5) Tanggung jawab yang kurang, hal ini dilihat dari hasil pekerjaan penanganan dan pelayanan yang tidak maksimal. Setiap pegawai dibebankan harus bisa melayani dan memfasilitasi dengan cepat dan tepat tetapi pegawai tidak bisa memenuhinya. Hal ini disebabkan oleh seringnya pegawai datang terlambat yang berakibat banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. (6) Masih adanya perdebatan dan perbedaan pendapat di antara para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hipotesa tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan seorang sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan.

Pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai, terdapat masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan, adalah pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi kerja**  
**Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
						20
1.	Dalam melakukan pekerjaan merasa nyaman dan santai	9	45%	11	55%	20
2.	Pekerjaan yang anda lakukan mendorong diri anda untuk lebih kreatif dan efektif	4	20%	16	80%	20
3.	Kegiatan yang anda lakukan dalam bekerja terkesan lebih menantang dari yang anda pikirkan	3	35%	17	65%	20
4.	Perusahaan mengapresiasi anda dalam bekerja	16	80%	4	20%	20
5.	Standar operasional pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang seharusnya	10	50%	10	50%	20
6.	Keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam melakukan pekerjaan	17	85%	3	15%	20
7.	Rata – rata pegawai saling bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan	8	60%	12	40%	20

*Sumber : Pra Survey (2020)*

Dari data survey diatas menunjukkan bahwa pegawai berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merasa tidak nyaman. Oleh karena itu Kepala Bagian Umum yang memimpin bawahan harus dapat menumbuhkan motivasi yang tepat bagi setiap pegawai agar para pegawai dapat lebih bersemangat dan bergairah di dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih produktif.

Menurut Mangkunegara (2017) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika

seorang tenaga kerja mempunyai perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

Sekretariat DPRD sebagai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan merupakan unsur pelayanan pada hakekatnya memberikan pelayanan administratif kepada Dewan yang meliputi kesekretariatan, pengelolaan keuangan, dan memfasilitasi berbagai kegiatan anggota dewan. Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Prestasi kerja Pegawai**

No	Nilai	Keterangan
1.	91 – keatas	Sangat baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 - bawah	Buruk

*Sumber: Sekretariat DPRD Kota Medan, 2019*

**Tabel 1.3**  
**Daftar Penilaian Prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan periode tahun 2018**

Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
70	70	70	74	70	68	64	66	68	70	65	65

*Sumber: Sekretariat DPRD Kota Medan, 2019*

Dari tabel di atas terjadi penurunan nilai prestasi kerja yang cukup signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat hasil kerja yang belum optimal. Hal tersebut menjelaskan bahwa setiap bulannya mengalami penurunan nilai

prestasi, akan tetapi penurunanlah yang mendominasi disekitaran tahun 2018.

Dalam kenyataan sehari – hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan.

Menurut Fahmi (2017) Penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Ketika seorang pegawai bekerja di sebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu penghargaan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Penghargaan**  
**Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan bertanggung jawab	16	80%	4	20%	20
2.	Mendapatkan kenaikan jabatan apabila melakukan prestasi dalam bekerja	17	85%	3	15%	20
3.	Perusahaan memberikan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan	9	45%	11	55%	20
4.	Atasan memberikan apresiasi penghargaan atas keberhasilan tugas	8	60%	12	40%	20
5.	Perusahaan memberikan insentif jika melakukan lembur	18	90%	2	10%	20

*Sumber : Pra Survey (2020)*

Pemberian penghargaan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Pegawai dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang diberikan oleh tempat di mana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawab.

Menurut Suntoyo (2018) Tanggung jawab (*responsibilities*), yaitu memerinci unit organisasi pada suatu kedudukan harus bertanggung jawab, harus tunduk kepada pengarah dan bagian pengendalian pelaksanaan. Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak dikerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Pengembangan kinerja didasarkan pada anggapan bahwa pekerja dapat mempengaruhi hasilnya dengan memperbaiki kecapakan dalam kompetensi perilaku. Mereka tidak memerlukan izin untuk memperbaiki kompetensi. Nasib mereka berada di tangan mereka sendiri.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Tanggung jawab**  
**Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
						20
1.	Saya mengetahui tugas, tujuan dan tanggung jawab dalam bekerja	17	85%	3	15%	20
2.	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda nunda	10	50%	10	50%	20
3.	Saya mengetahui standar kinerja yang jelas dan batas waktu penyelesaian	9	45%	11	55%	20
4.	Saya mengikuti standar kinerja yang ada	10	50%	10	50%	20
5.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati	8	60%	12	40%	20

Sumber : Pra Survey (2020)

Dari tabel diatas juga menunjukkan bagaimana penilaian tanggung jawab mengalami fluktuasi atau tidak stabil. Tanggung jawab yang kurang, hal ini dilihat dari hasil pekerjaan penanganan dan pelayanan yang tidak maksimal. Setiap pegawai dibebankan harus bisa melayani dan memfasilitasi dengan cepat dan tepat tetapi pegawai tidak bisa memenuhinya. Hal ini disebabkan oleh seringnya pegawai datang terlambat yang berakibat banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Sekretariat DPRD sebagai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan merupakan unsur pelayanan pada hakekatnya memberikan pelayanan administratif kepada Dewan yang meliputi kesekretariatan, pengelolaan keuangan, dan memfasilitasi berbagai kegiatan anggota dewan. Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Andi syukur harahap selaku Kepala bagian Umum diketahui bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan mengalami penurunan prestasi kerja yang cukup signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat hasil kerja yang belum optimal, masih banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dikarenakan masih adanya perdebatan dan perbedaan pendapat di antara para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Padahal pemerintah sudah berusaha memberikan penghargaan berupa bonus jika terjadi kenaikan kinerja. Tetapi masih saja pegawai belum

memenuhi harapan yang diinginkan. Disebabkan oleh masih adanya sifat pemalas yang sulit dihilangkan oleh pegawai itu sendiri.

Timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang berupa motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara pegawai satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan masing-masing pegawai untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan pegawai baik yang bersifat material maupun non materil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja diharapkan tinggi.

Dengan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengadakan pembahasan tentang prestasi, penghargaan dan tanggung jawab yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja dengan ruang lingkup dinasnya dengan mengkaji dalam bentuk skripsi yang berjudul **Pengaruh Prestasi Kerja, Penghargaan Dan Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Kerja Sekretariat DPRD Kota Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh atasan.

- b. Pegawai tidak paham atas *job description* dengan baik sehingga banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai *dead line*.
- c. Pegawai tidak memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja.
- d. Pegawai tidak menerima penghargaan atas pencapaian dan kontribusinya atas pekerjaannya.
- e. Pegawai tidak menerima penghargaan berupa kenaikan upah atas pencapaiannya.
- f. Pegawai tidak bertanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan tujuan instansi terkait.
- g. Pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kebutuhan aktualisasi diri di instansi tempat bekerja.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja Sekretariat DPRD Kota Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulisan dapat merumuskan yang menjadi pokok-pokok permasalahan yang ingin diteliti ialah :

1. Apakah prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja Sekretariat DPRD Kota Medan?

2. Apakah penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja Sekretariat DPRD Kota Medan ?
3. Apakah tanggung jawab secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan ?
4. Apakah prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja secara parsial terhadap Motivasi kerja di Sekretariat DPRD Kota Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan secara parsial terhadap Motivasi kerja di Sekretariat DPRD Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab secara parsial terhadap Motivasi kerja di Sekretariat DPRD Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab secara simultan terhadap motivasi kerja di Sekretariat DPRD Kota Medan

##### **2. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan pengaruh prestasi kerja, penghargaan dan tanggung

jawab terhadap motivasi pegawai sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek skripsi yang sama.

b. Bagi Penulis

Dapat memberikan informasi dan wawasan mengenai pengaruh antara prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab terhadap motivasi pegawai di masa yang akan datang.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk Sekretariat DPRD Kota Medan dalam menyikapi fenomena yang berkembang, khususnya tentang pengaruh prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab terhadap motivasi pegawai.

**D. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Teori *Herzberg* dalam teori faktor – faktor penyebab kepuasan (*satisfierr*) atau faktor motivasional. Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain: Prestasi (*achivement*), Penghargaan (*recognition*), Tanggung jawab (*responsibility*),

Kesempatan untuk maju (*posibility of growth*), dan Pekerjaan itu sendiri (*work*). Dari teori tersebut penelitian ini berjudul : Pengaruh Prestasi Kerja, Penghargaan Dan Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

1. **Model Penelitian** : penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. **Variabel penelitian** : penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu prestasi, penghargaan dan tanggung jawab, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi pegawai.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 120 pegawai.
4. **Waktu Penelitian** : lokasi penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Medan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*Movere*” dalam bahasa inggris sering disepadakan dengan “*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Priansa, (2018:200). Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Manullang, (2014:154)

Motivasi merupakan alat pendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk

memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Suntoyo, (2018:191)

Dari beberapa pengertian Motivasi yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terhadap “kebutuhan” atau “keinginan” (*wants*) terhadap objek diluar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan “situasi diluar” objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi. Diantara banyak konsep tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut, dibawah ini penulis kemukakan beberapa konsep sebagai dasar motivasi kerja.

Frederick Herzberg adalah seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “Dua faktor” (*Herzberg’s Two Factors Motivation Theory*). Notoatmodjo, (2015:119) Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni:

1) Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional.

Faktor penyebab kepuasan ini menyakut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila

kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain:

- a) Prestasi (*achievement*)
  - b) Penghargaan (*recognition*)
  - c) Tanggung jawab (*responsibility*)
  - d) Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
  - e) Pekerjaan itu sendiri (*work*)
- 2) Faktor – faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor *higiene*.

Faktor – faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factor yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah. Hilangnya faktor – faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja (*dissatisfaction*). Faktor higienes yang menimbulkan ketidakpuasan kerja ini antara lain:

- a) Kondisi kerja fisik (*physical environment*)
- b) Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*)
- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company and administration policy*)
- d) Pengawasan (*Supervision*)
- e) Gaji (*Salary*)
- f) Keamanan kerja (*Job Security*);

Dari teori Herzberg ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa:

- (1) Faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok faktor – faktor motivasional (*satisfiers*).
- (2) Perbaikan gaji, Kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri.
- (3) Perbaikan faktor higiene kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.

### **c. Indikator - Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Manullang (2012 : 158). terdiri dari:

#### **1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)**

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, oleh sebab itu sangat pokok. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat vital bagi manusia, yakni: sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Apabila kebutuhan ini secara relative terpenuhi, maka kebutuhan yang lain seperti rasa aman, kebutuhan untuk diakui oleh orang lain akan menyusul untuk dipenuhi. Tetapi apabila kebutuhan fisiologis tersebut belum menuntut untuk dipenuhi. Orang tidak akan termotivasi untuk pengembangan dirinya apabila motif dasarnya, misalnya makanan bagi keluarganya saja masih belum cukup.

Maslow menekankan bahwa ketika kebutuhan itu muncul pada seseorang, maka berarti hal tersebut merupakan pendorong dan pengarah untuk terwujudnya perilaku. Pada saat seseorang sudah sampai pada taraf untuk memenuhi kebutuhan “aktualisasi diri”, karena kebutuhan yang lain telah terpenuhi, maka pada saatnya diberikan tanggung jawab yang lebih besar, sebagai perwujudan dari “aktualisasi diri” tersebut.

## 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan saja keamanan fisik, tetapi juga keamanan secara psikologis, sebab itu, dalam konteks pekerjaan, seorang karyawan di samping memerlukan pemenuhan kebutuhan fisiologis (makanan dan pakaian) yang diterima melalui gajinya, ia juga memerlukan jaminan keamanan atau perlindungan kesehatan dengan asuransi, dan jaminan kesejahteraan apabila ia sudah pension atau mengalami putus hubungan kerja, dan sebagainya.

## 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan – perkumpulan tertentu. Manusia pada

dasarnya adalah makhluk social, yang selalu ingin berkelompok atau bersosialisasi dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada prinsipnya agar dirinya itu diterima dan disayangi oleh orang lain sebagai anggota kelompoknya. Seorang karyawan yang telah melewati pemenuhan kebutuhan fisiologisnya dan kebutuhan akan keamanannya, maka karyawan ini dapat meningkatkan kebutuhan akan afiliasi dengan orang lain. Kebutuhan ini dapat direalisasikan dengan masuknya karyawan tersebut dalam berbagai organisasi atau perkumpulan-perkumpulan, misalnya menjadi anggota organisasi massa atau organisasi politik, anggota perkumpulan atau klub olahraga.

Oleh karena manusia sebagai makhluk social, sudah barang tentu dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk social, sudah barang tentu dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk social tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan – kebutuhan social yang antara lain terdiri dari;

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup (di lingkungan tempat tinggal dan ditempat kerja)
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting. Serendah – rendahnya pendidikan yang dicapai, atau serendah – rendahnya jabatan atau pekerjaan yang dipunyai, ia merasa penting dan perlu dihormati oleh orang lain. Hal ini perlu diperhatikan oleh siapa

saja yang menjabat pimpinan, ia tidak boleh menganggap remeh para bawahannya sekecil apa pun jabatan atau pekerjaan bawahan tersebut.

- c) Kebutuhan akan perasaan “kemajuan” dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apa pun. Kemajuan atau keberhasilan sebuah pekerjaan atau tugas adalah merupakan kebutuhan setiap orang.
  - d) Kebutuhan akan perasaan “ikut serta” atau berpartisipasi. Setiap orang, setiap karyawan akan merasa senang jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan atau organisasai keikutsertaan mereka dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi bukan hanya dalam bentuk fisik atau kegiatan saja, tetapi juga dalam bentuk pendapat, ide, atau saran – saran.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Setelah ketiga kebutuhan (fisiologis, rasa aman, dan afiliasi) tersebut terpenuhi maka kebutuhan berikutnya, yakni kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) akan muncul. Kebutuhan penghargaan ini adalah kebutuhan “prestise”, dan kebutuhan ini bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan perusahaan saja. Orang serendah apa pun jabatannya, setelah ketiga kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan penghargaan atau prestise ini muncul atau ingin dipenuhi. Hal ini sebabkan karena kebutuhan untuk dihargai itu adalah merupakan kebutuhan semua orang terlepas dari kedudukan atau jabatannya. Dalam

mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan semata – mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan tau prestasi yang dicapainya. Untuk itu system pemberian penghargaan (*reward*) di organisasi – organisasi kerja perlu dikembangkan, tetapi bukan didasarkan pada “lama kerja” atau model “arisan”, tetapi harus didasarkan pada system kompetisi prestasi kerja.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Apabila seseorang telah melewati atau terpenuhi keempat kebutuhan yang pertama, maka kebutuhan tingkat akhir (kelima) akan muncul, yakni kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri ini menurut Maslow merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Misalnya seorang perawat, berusaha bagaimana supaya ia menjadi “perawat teladan” di wilayahnya, kemudian meningkat menjadi “perawat teladan” di seluruh Indonesia.

Kebutuhan aktualisasi diri ini adalah merupakan realisasi diri secara lengkap dan penuh. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini antara seorang yang satu dengan yang lain akan berbeda. Program pendidikan jangka panjang begelar dan pelatihan (pendidikan jangka pendek) didalam suatu institusi atau perusahaan adalah merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawannya. Kebutuhan aktualisasi memang berbeda dengan kebutuhan yang lain, yakni:

- a) Aktualisasi diri adalah merupakan bagian dari pertumbuhan individu, dan berlangsung terus menerus sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.
- b) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi semata – mata dari luar individu, tetapi yang lebih utama adalah usaha dari individu itu sendiri. Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan yang lain, faktor dari luar juga menentukan.

## **2. Prestasi**

### **a. Pengertian Prestasi**

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2011:151). Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2017:67).

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Adanya dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat - sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang di rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

- (1) Kondisi fisik.
- (2) Peralatan.
- (3) Waktu.
- (4) Material.
- (5) Pendidikan
- (6) Pelatihan
- (7) Keberuntungan

Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor – faktor individu. Sutrisno (2016:151), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel - variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel - variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

### **c. Indikator - Indikator Prestasi Kerja**

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau

institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017:152) menyatakan bahwa Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

- a) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- b) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

### **3. Penghargaan**

#### **a. Pengertian Penghargaan**

Sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi, maka sikap yang harus diambil oleh para pemegang kebijakan dalam perusahaan adalah memberikan penghargaan kepada karyawan tersebut atas usaha dan kerja kerasnya selama ini. Penghargaan dimaksud dapat dijadikan sebuah simbol bagi kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) bahwa telah terjadi sebuah kerjasama yang baik (*take and give*) di dalam perusahaan tersebut, dan sangat dimungkinkan pemberian penghargaan kepada karyawan menjadi sebuah budaya dalam organisasi untuk mendukung terciptanya pengelolaan perusahaan yang sehat.

Penghargaan atau *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Fahmi, (2017:64). Penghargaan merupakan memberikan imbalan

atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Wibowo, (2017:306).

Kebijakan yang jelas dan tegas dari manajemen perusahaan tentang pemberian penghargaan adalah hal yang penting bagi terciptanya keadilan dalam perlakuan menyikapi prestasi karyawan. Jika karyawan tidak memperoleh hal yang demikian, maka cenderung akan mengurangi sumbangsih mereka atau bahkan keluar dari perusahaan tersebut. Jika dilihat dari perspektif yang lebih luas, pemberian penghargaan kepada karyawan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Dimana pemberian penghargaan harus mencerminkan kondisi saling menguntungkan bagi karyawan dan bagi perusahaan. Penghargaan adalah pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivasi yang kuat, pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi Siswanto, (2010:245)

Tohardi (2010:117) mendefinisikan “penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi”. Sedangkan Simamora (2014:514) mendefinisikan bahwa “penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Sedangkan Siswanto (2010:245) mendefinisikan

“penghargaan adalah pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivasi yang kuat, pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi”.

Dengan berdasarkan kepada beberapa definisi penghargaan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan pada dasarnya adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan menunjukkan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain dari pada itu, pemberian penghargaan dimaksudkan juga untuk lebih meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bertahan dalam perusahaan tersebut. Pemberian penghargaan juga dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan tetap mau bekerja dengan lebih baik dan tetap membangkitkan motivasi diri, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Penghargaan**

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Nawawi (2015), yaitu :

- 1) Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.

- 2) Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
- 4) Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

### **c. Indikator – Indikator Penghargaan**

Pada dasarnya indikator pemberian penghargaan kepada karyawan atas prestasi yang telah ditunjukkannya, menurut Fahmi (2016 : 25 ) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.

Yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan.

2) Upah.

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, namun kepuasan tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

3) Peluang promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4) Pengawasan.

Pengawasan dapat dilakukan dari dua dimensi pengawasan, yaitu *employee centernes* dan partisipasi. Situasi kerjasama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.

5) Rekan kerja.

Rekan kerja, secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

#### **4. Tanggung Jawab**

##### **a. Pengertian Tanggung jawab**

Tanggung jawab (*responsibilities*), yaitu memerinci unit organisasi pada suatu kedudukan harus bertanggung jawab, harus tunduk kepada pengarahan dan bagian pengendalian. Suntoyo,

(2018:64). Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Wibowo, (2017:17)

Menurut Handoko (2012:72) Tanggung jawab sosial berarti bahwa manajemen mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi di dalam pembuatan keputusannya. Tanggung jawab sosial perusahaan ini merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan oleh para manajer organisasi perusahaan, karena aspek ini merupakan syarat utama bagi berhasilnya perusahaan, terutama untuk jangka panjang.

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Tanggung jawab**

- 1) Membangun sasaran umum untuk setiap pekerja berdasarkan pada tujuan organisasi, rencana bisnis departemen, rencana kinerja.
- 2) Menjadwal diskusi perencanaan kinerja dan pengembangan dengan setiap pekerja.
- 3) Membantu semua pekerja dalam menentukan prioritas dan / atau identifikasi sasaran kritis yang menjadi bidang tanggung jawabnya.
- 4) Meninjau kembali semua konsep rencana kinerja bawahan:

- a) Memeriksa kelengkapan teknis dari sasaran, standar kinerja, dan target waktu penyelesaian; apakah penentuan sasaran sudah memenuhi kriteria *SMART*;
- b) Mempertimbangkan apakah terdapat cukup kewenangan untuk menjalankan sasaran dan apakah sumber daya yang diperlukan dapat disediakan.
- 5) Membantu pekerja dalam menentukan bidang pengembangan dan aktivitas yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kinerja pekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan manajer.
- 6) Memelihara arsip atas sasaran setiap pekerja secara *up-to-date*, sebagai dasar untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- 7) Mengembangkan metode monitoring pekerja yang harus digunakan untuk memastikan kemajuan berkelanjutan.
- 8) Apabila rencana bisnis berubah secara signifikan, perlu bekerja bersama pekerja untuk mengubah sasaran pekerja yang mencerminkan perubahan tersebut.

**c. Indikator - Indikator Tanggung jawab**

Sementara itu, Menurut Suntoyo, (2018:62) pekerja sendiri mempunyai tanggung jawab yang harus dilakukan sebagai konsekuensinya, yaitu:

- 1) Sedapat mungkin membiasakan diri dengan tujuan dan sasaran organisasi dan departemen.

- 2) Mengembangkan sasaran pendahuluan yang *SMART*, dengan standar kinerja yang jelas dan batas waktu penyelesaian.
- 3) Mempersiapkan data pendukung untuk setiap sasaran.
- 4) Menentukan sumber daya yang koordinasi yang diperlukan
- 5) Mendaftar pertanyaan dan masalah potensial untuk diskusi dengan manajer
- 6) Mengukur tingkat persyaratan keterampilan sekarang untuk memenuhi sasaran rencana kinerja, dan mempertimbangkan keterampilan dan kemampuan apa yang perlu dikembangkan.
- 7) Mengembangkan aktivitas persiapan pengembangan untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran yang ditetapkan.
- 8) Mendiskusikan konsep rencana dengan atasan sampai diperoleh kesepakatan bersama.
- 9) Menegosiasikan kembali perencanaan sasaran dengan atasan apabila terjadi perubahan penting.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Tabel Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	M Agustria (2019)	Pengaruh prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab terhadap motivasi kerja karyawan PT Catur adiluhur sentosa Palembang.	1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab	Motivasi kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi, penghargaan dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap motivasi

2	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Telekomunikasi Indonesia	1.Motivasi 2.Disiplin kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Isna Farianda (2013)	Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota	1.Mutasi jabatan 2.Penghargaan	Motivasi kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi jabatan dan Penghargaan berpengaruh positif terhadap motivasi
4	Nining Sumbansih (2013)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang	Pemberian insentif	Motivasi kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap motivasi
5	Hesti Muwanti (2012)	Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di smk negeri se-Surakarta	Sertifikasi profesi guru	Motivasi kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi profesi guru berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
6	Waruni Ayesha Edirisooriya (2014)	<i>Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo.</i>	<i>Rewards</i>	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linier Berganda	Secara parsial variabel <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>
7	Thushel Jayaweerai (2014)	<i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i>	<i>Work Environmental Factors</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linier Berganda	Secara parsial variabel <i>Work Environmental Factors</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Performance</i>
8	Kartina Natalynova (2011)	Pengaruh <i>Corporate governance</i> terhadap <i>corporate social responsibility</i> dan kinerja perusahaan yang mendapatkan Indonesia <i>sustainability reporting awards</i>	<i>Corporate governance</i>	<i>corporate social responsibility &amp; kinerja perusahaan</i>	Regresi Linier Berganda	Secara parsial variabel <i>Corporate governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>corporate social responsibility &amp; kinerja perusahaan</i>

Sumber diolah oleh penulis 2020

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor yang penting yang diketahui dalam suatu masalah tertentu Erlina, (2011 :33). Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel – variabel dalam penelitian yaitu prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat.

#### **1. Hubungan Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Prestasi kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai dikarenakan disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan, dalam suasana prestasi kerja di perusahaan dapat melaksanakan program – program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja Sutrisno, (2016 : 151). Dengan demikian dari penjelasan diatas dapat dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan motivasi kerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan prestasi kerja pegawai.

#### **2. Hubungan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja**

Penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Fahmi, (2017 : 64).

Untuk memberi kepuasan kepada para pegawai yang mampu bekerja secara maksimal maka perlu diberi penghargaan. Dengan diberikan

penghargaan maka diharapkan berdampak pada meningkatnya motivasi dalam bekerja.

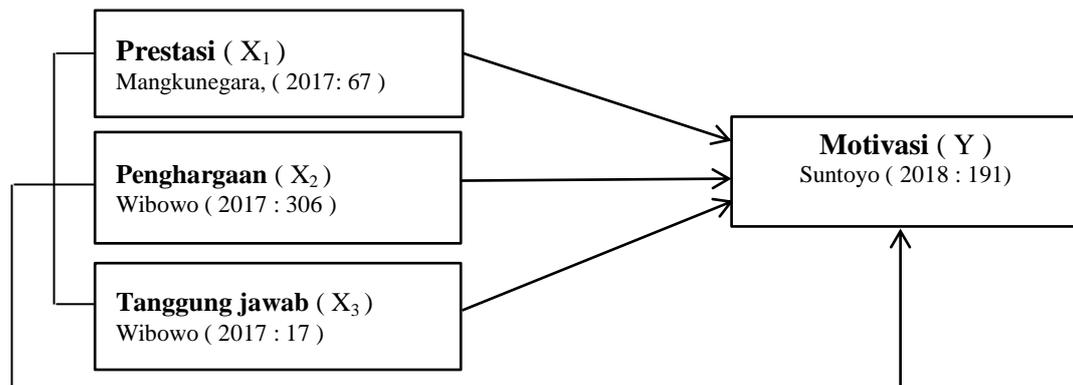
### **3. Hubungan Tanggung jawab Terhadap Motivasi Kerja**

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak dikerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki. Suntoyo, (2018 : 64).

Setiap pekerja mempunyai tanggung jawab yang harus dilakukan sebagai konsekuensinya. Tanggung jawab yang diberikan merupakan dorongan motivasi agar setiap pegawai mempunyai komitmen untuk melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan dengan baik dan maksimal.

### **4. Hubungan Prestasi Kerja, Penghargaan dan Tanggung jawab Terhadap Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Manullang, (2012:154). Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor penggerak tersebut mencakup, Prestasi, Penghargaan dan Tanggung jawab. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber diolah oleh penulis 2020*

#### **D. Hipotesis**

Menurut sugiono (2010) hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Diduga terdapat penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Diduga terdapat tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
4. Diduga terdapat prestasi, Penghargaan dan Tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka Manullang dan Pakpahan (2014).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kota Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan April 2020, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan																				
		September 2019			Oktober 2019			Nov 2019			Des 2019			Januari 2020		Februari 2020		Agustus 2020		November 2020		
1	Riset awal / Pengajuan Judul																					
2	Penyusunan Proposal																					
3	Seminar																					



$$n = \frac{70}{1,7}$$

$$n = 41,17 \text{ atau } 42 \text{ responden}$$

Keterangan :

n = Ukuran / besarnya sampel

N = Ukuran / besarnya populasi

### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

## **D. Defenisi Operasional Variabel**

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Prestasi (x1), Penghargaan (x2), dan Tanggung jawab (x3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Skedul Proses Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Prestasi ( $x_1$ )	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2017 : 23 )	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan. 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi. Mangkunegara, (2017 : 25 )	1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. 3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. 4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. 5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. 6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Mangkunegara , (2017 : 28 )	Skala Likert
Penghargaan ( $x_2$ )	Penghargaan merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Fahmi, (2017 : 64)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Peluang promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Fahmi (2017 : 25)	1. Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan. 2. Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, namun kepuasan tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya. 3. Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian	Skala likert

			<p>penghargaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.</p> <p>4. Pengawasan dapat dilakukan dari dua dimensi pengawasan, yaitu employee centernes dan partisipasi. Situasi kerjasama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.</p> <p>5. Rekan kerja, secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.</p> <p>Fahmi (20 : 30)</p>	
Tanggung jawab ( $x_3$ )	<p>Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak dikerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki.</p> <p>Suntoyo, (2018 : 64)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan sasaran organisasi dan departemen.</li> <li>2. Standar kinerja.</li> <li>3. Keterampilan</li> <li>4. Sasaran Rencana Kerja.</li> </ol> <p>Suntoyo, (2018:62)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sedapat mungkin membiasakan diri dengan tujuan dan sasaran organisasi dan departemen.</li> <li>2. Mengembangkan sasaran pendahuluan yang SMART, dengan standar kinerja yang jelas dan batas waktu penyelesaian.</li> <li>3. Mempersiapkan data pendukung untuk setiap sasaran.</li> <li>4. Menentukan sumber daya yang koordinasi yang diperlukan</li> <li>5. Mendaftar pertanyaan dan masalah potensial untuk diskusi dengan manajer</li> <li>6. Mengukur tingkat peryaratan keterampilan sekarang untuk memenuhi sasaran rencana kinerja, dan mempertimbangkan keterampilan dan kemampuan apa yang perlu dikembangkan.</li> <li>7. Mengembangkan aktivitas persiapan pengembangan untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran yang ditetapkan.</li> <li>8. Mendiskusikan konsep rencana dengan manajer sampai diperoleh kesepakatan bersama.</li> <li>9. Menegosiasikan kembali perencanaan sasaran dengan manajer apabila terjadi perubahan penting.</li> </ol> <p>Suntoyo, (2018:65)</p>	Skala likert
Motivasi kerja (Y)	<p>Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa</li> </ol>	<p>1. kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, oleh sebab itu sangat pokok.</p>	Skala Likert

	<p>dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Manullang, (2012 : 154)</p>	<p>aman</p> <p>3. Kebutuhan sosial</p> <p>4. Kebutuhan penghargaan</p> <p>5. Kebutuhan aktualisasi diri</p> <p>Manullang ( 2012 : 158 )</p>	<p>Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat vital bagi manusia, yakni: sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan).</p> <p>2. Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan.</p> <p>3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan – perkumpulan tertentu.</p> <p>4. Kebutuhan penghargaan, Hal ini sebabkan karena kebutuhan untuk dihargai itu adalah merupakan kebutuhan semua orang terlepas dari kedudukan atau jabatannya. Dalam mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan semata – mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan tau prestasi yang dicapainya.</p> <p>5. Kebutuhan aktualisasi diri, Kebutuhan aktualisasi diri ini adalah merupakan realisasi diri secara lengkap dan penuh. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini antara seorang yang satu dengan yang lain akan berbeda. Program pendidikan jangka panjang begelar dan pelatihan (pendidikan jangka pendek) didalam suatu institusi atau perusahaan adalah merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawannya.</p> <p>Manullang ( 2012 : 119 )</p>	
--	---	---	--	--

*Sumber diolah oleh penulis 2020*

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2010 : 104).

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:105)

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### 1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.

##### 2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*)

Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan – pertanyaan untuk diisi oleh para konsumen.

#### **F. Teknik Analisis Data**

##### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan :

##### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan

kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir – butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel – variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyoono, 2010). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalita.

b. Uji multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono, 2010). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai  $R_2$  yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas (Sugiono, 2010). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik – titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik – titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian

menyempit dan melebar kembali, titik – titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

### 3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

#### a. Uji T

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila :  $p > 0.05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama – sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila :  $p > 0.05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

c. Uji  $R^2$  (Determinasi)

Uji  $R^2$  (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel – variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R square* atau koefisien determinasi.

4. Analisis Regresi Linear berganda

Metode analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dimana

Y	=	Motivasi
$X_1$	=	Prestasi
$X_1$	=	Penghargaan
$X_1$	=	Tanggung jawab
a	=	Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	=	Koefisien regresi
e	=	Variabel pengganggu

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

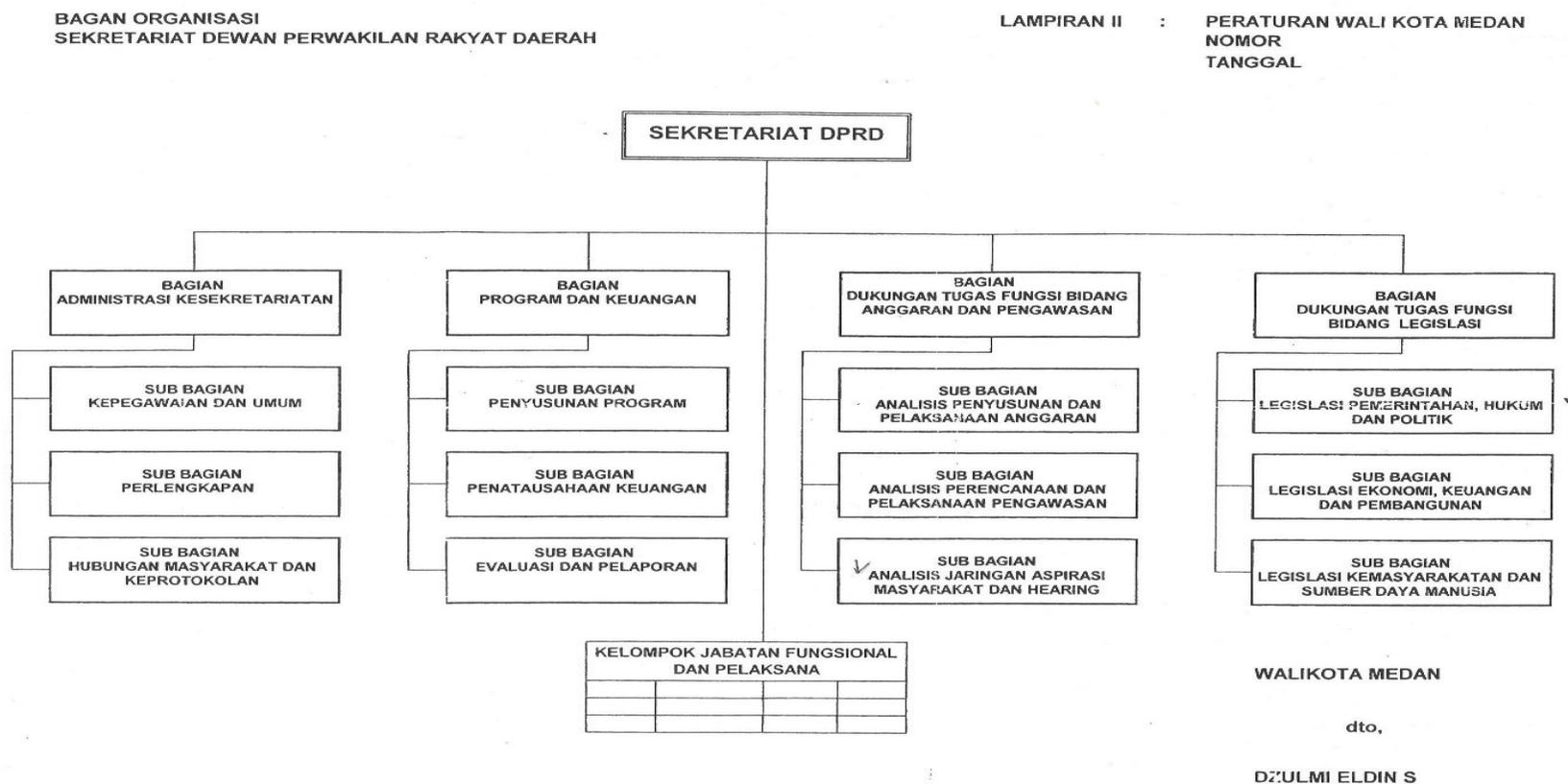
##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Sekretariat DPRD Kota Medan**

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris DPRD. Secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD. Secara administratif bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Untuk mendukung pelaksanaan fungsi DPRD tersebut maka DPRD memiliki Sekretariat DPRD. Sebagaimana diamanatkan dalam UU.No.32 Tahun 2004 dan kemudian dipertegas dalam PP.No.41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa Sekretariat DPRD adalah “perangkat daerah” yang merupakan unsur “pelayanan administrasi” terhadap DPRD, yang meliputi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD. Melihat kedudukan, tugas dan fungsi Sekretariat DPRD tersebut maka dapatlah dikatakan bahwa Sekretariat DPRD mempunyai peranan yang sangat penting dan turut menentukan efektifitas pelaksanaan fungsi DPRD; artinya bahwa efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah dapat menentukan efektifitas pelaksanaan fungsi DPRD. Oleh karena itu, untuk mewujudkan atau meningkatkan efektifitas DPRD maka Sekretariat DPRD

harus dapat berperan maksimal sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk meningkatkan peranan Sekretariat DPRD Tomohon dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD, juga dilakukan upaya peningkatan kapasitas dan kualitas sumberdaya manusia pegawai. Peningkatan kapasitas SDM pegawai dilakukan dengan jumlah dan mutu pegawai yang memadai, dimana sekarang ini Sekretariat DPRD ditempatkan sebanyak 59 orang pegawai yang sebagian besar berpendidikan sarjana (S1) dan memiliki kualifikasi kompetensi serta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemberian pelayanan administrasi terhadap DPRD. Berdasarkan prasarvei yang dilakukan nampaknya masih terdapat beberapa indikasi yang dapat menunjukkan belum maksimalnya peranan Sekretariat DPRD Kota Tomohon dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD. Hal itu dapat ditunjukkan dengan masih adanya keluhan pimpinan dan anggota DPRD terhadap kinerja Sekretariat DPRD dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan administrasi keuangan DPRD yang masih kurang efisien dan efektif. Pelaksanaan tugas dan fungsi Bagian Perundang-Undangan seperti pengkoordinasian perumusan peraturan daerah, penyiapan bahan rancangan peraturan daerah, serta penyiapan bahan pertimbangan sehubungan dengan pelaksanaan peraturan daerah juga dinilai belum maksimal karena kadang-kadang tidak dapat dipenuhi tepat pada waktu yang ditetapkan. Pelaksanaan tugas dan fungsi Bagian Persidangan seperti penyiapan risalah rapat, penyiapan administrasi persidangan, serta penyiapan resume rapat dan laporan hasil rapat dewan juga dinilai belum maksimal dilaksanakan secara efisien dan efektif.

## b. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Medan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRG Kota Medan

Sumber : Sekretariat DPRD Kota Medan, tahun 2020

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	59,52%	59,52%	59,52%
	Perempuan	17	40,48%	40,48%	100%
	Total	42	100,0	100,0	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (59,52%), responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 17 orang (40,48%). Responden yang dominan pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (59,52%).

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	6	14,28%	14,28%	14,28%
	26-35	10	23,80%	23,80%	38,08%
	36-45	14	33,33%	33,33%	71,41%
	46-55	12	28,57%	28,57%	100%
	Total	42	100%	100%	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden berusia 18-25 tahun sebanyak 6 orang (14,28%), responden berusia 26-35 tahun sebanyak 10 orang (23,80%), responden berusia 36-45 tahun sebanyak 14 orang

(33,33%), sedangkan yang berusia 46-55 tahun sebanyak 12 orang (28,57%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berusia 26-35 tahun yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian ini.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.**

**Tabel 4.3**

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S3	5	11,90%	11,90%	11,90%
	S2	10	23,42%	23,42%	35,32%
	S1	16	38,09%	38,09%	73,41%
	D3	6	14,28%	14,28%	87,69%
	SMA	5	11,90	11,90	100%
	Total	42	100%	100%	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang (11,90%), responden berpendidikan S1 sebanyak 25 orang (59,52%) dan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 12 orang (28,57%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dominan berpendidikan S1 pada penelitian kali ini.

**3. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu prestasi, penghargaan dan tanggung jawab, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi pegawai. Dalam penyebaran angket setiap variabel di isi oleh responden yang berjumlah 100 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3

- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor.

**a. Variabel  $X_1$  (Prestasi Kerja)**

Variabel Prestasi Kerja ini terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Sutrisno, (2017 : 152 )

**Tabel 4.4**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Hasil Kerja ( $X_{1-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan		Kualitas kerja saya memuaskan		Saya menerima komentar positif dan negatif atas hasil kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28,6	8	19	8	19
Netral	9	21,4	12	28,6	13	31
Setuju	10	23,8	16	38,1	14	33,3
Sangat Setuju	11	26,2	6	14,3	7	16,7
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,86		4,21	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator hasil kerja (Tabel 4.4) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan, sebanyak 12 responden (28,6%) tidak setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa beberapa pegawai tidak dapat pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.

- 2) Untuk item Kualitas kerja saya memuaskan, sebanyak 16 responden (38,1%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kualitas kerja yang baik.
- 3) Untuk item Saya menerima komentar positif dan negatif atas hasil kerja saya, sebanyak 14 responden (33,33%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima komentar positif dan negatif atas hasil kerja saya.

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Pengetahuan Pekerjaan (  $X_{1,2}$  )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi.		Saya mempunyai pengetahuan sesuai kompetensi kerja saya.		Saya mencari informasi tentang pekerjaan yang belum saya kuasai.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	9	21.43	10	23.81	1	2.38
Netral	13	30.95	15	35.71	6	14.29
Setuju	8	19.05	16	38.10	20	47.62
Sangat Setuju	12	28.57	1	2.38	15	35.71
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,87		4,01	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator pengetahuan pekerjaan (Tabel 4.5) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi. Sebanyak 13 orang (30,95%) responden menyatakan netral. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai netral atas pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi.

- 2) Untuk item saya mempunyai pengetahuan sesuai kompetensi kerja saya., sebanyak 16 responden (38,10%) menjawab setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mempunyai pengetahuan sesuai kompetensi kerja.
- 3) Untuk item saya mencari informasi tentang pekerjaan yang belum saya kuasai. Sebanyak 20 orang (47,6%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai setuju bahwa mencari informasi tentang pekerjaan yang belum di kuasai.

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Inisiatif (X<sub>1-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan		Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik		Saya mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	2	4.76	1	2.38	3	7.14
Netral	3	7.14	4	9.52	3	7.14
Setuju	12	28.57	19	45.24	14	33.33
Sangat Setuju	25	59.52	18	42.86	22	52.38
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,75		3,7		3,89	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator inisiatif (Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan sebanyak 12 orang (28,57%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan.

- 2) Untuk item Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, sebanyak 19 responden (45,24%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.
- 3) Untuk item saya mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan, sebanyak 14 responden (33,33%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan.

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Kecakapan Mental (X<sub>1,4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat bekerja dengan cekatan cepat, dan tepat		Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan		Saya dapat mengerjakan tugas dengan batas waktu yang ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	1	2.38	3	7.14	1	2.38
Netral	6	14.29	3	7.14	2	4.76
Setuju	13	30.95	19	45.24	2	4.76
Sangat Setuju	22	52.38	17	40.48	19	45.24
Total	42	100	42	100	18	42.86
Mean	3,25		3,86		4,12	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator kecakapan mental (Tabel 4.7) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item Saya dapat bekerja dengan cekatan cepat, dan tepat sebanyak 13 responden (30,95%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Saya dapat bekerja dengan cekatan cepat, dan tepat.

- 2) Untuk item Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan, sebanyak 19 responden (45,24%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.
- 3) Untuk item Saya dapat mengerjakan tugas dengan batas waktu yang ditentukan, sebanyak 19 responden (45,24%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa Saya dapat mengerjakan tugas dengan batas waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.8**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Sikap(X<sub>1-5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya semangat kerja dan positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan		Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya.		Saya tidak ambil pusing atas komentar negatif dari teman kerja terhadap pekerjaan saya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.38	3	7.14		
Tidak Setuju	1	2.38	2	4.76	3	7.14
Netral	7	16.67	18	42.86	9	21.43
Setuju	18	42.86	19	45.24	13	30.95
Sangat Setuju	15	35.71	42	100	17	40.48
Total	42	100	3	7.14	42	100
Mean	3,15		3,86		3,16	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020)*

Indikator sikap (Tabel 4.8) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya semangat kerja dan positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sebanyak 18 responden (48,26%) setuju dengan nilai rerata 3,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pegawai semangat kerja dan positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

- 2) Untuk item Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya., sebanyak 19 responden (45,24%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya..
- 3) Untuk item Saya tidak ambil pusing atas komentar negatif dari teman kerja terhadap pekerjaan saya., sebanyak 13 responden (30,95%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan Saya tidak ambil pusing atas komentar negatif dari teman kerja terhadap pekerjaan saya.

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Disiplin Waktu Dan Absensi (X<sub>1.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya hadir tepat waktu		Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)		Saya menunda nunda pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.38	3	7.14		
Tidak Setuju	1	2.38	2	4.76	3	7.14
Netral	7	16.67	18	42.86	9	21.43
Setuju	18	42.86	19	45.24	13	30.95
Sangat Setuju	15	35.71	42	100	17	40.48
Total	42	100	3	7.14	42	100
Mean	3,55		3,61		3,73	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020)*

Indikator disiplin waktu (Tabel 4.9) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya hadir tepat waktu, sebanyak 18 responden (42,86%) setuju dengan nilai rerata 3,255. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pegawai hadir tepat waktu.

- 2) Untuk item Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu), sebanyak 19 responden (45,24%) setuju dengan nilai rata – rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu.
- 3) Untuk item dapat meminimalisir risiko kesalahan dalam menjalankan tugas saya, sebanyak 13 responden (30,95%) setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pegawai Saya menunda nunda pekerjaan

#### b. Variabel X2 (Penghargaan)

Variabel Penghargaan ini terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu Pekerjaan itu sendiri, Upah, Peluang promosi, Pengawasan, Rekan kerja. Siagian (2016 : 25).

**Tabel 4.10**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Pekerjaan Itu Sendiri (X<sub>2-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan bertanggung jawab		Saya merasa senang dan tidak terbebani atas pekerjaannya		Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan diri saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28.57	8	19.05	10	23.81
Netral	18	42.86	12	28.57	15	35.71
Setuju	10	23.81	18	42.86	17	40.48
Sangat Setuju	2	4.76	4	9.52		
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,5		3,16		3,71	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator pekerjaan itu sendiri (Tabel 4.10) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan bertanggung jawab, sebanyak 18 responden (42,86%) menjawab netral dengan nilai rerata 3,235. Jawaban ini menggambarkan bahwa beberapa pegawai menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan bertanggung jawab.
- 2) Untuk item Saya merasa senang dan tidak terbebani atas pekerjaannya, sebanyak 18 responden (42,86%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa senang dan tidak terbebani atas pekerjaannya.
- 3) Untuk item Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan diri saya, sebanyak 15 responden (35,71%) menjawab netral dengan nilai rata – rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang didapat belum sesuai keinginan.

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Upah ( X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja		Saya mendapatkan insentif jika melakukan lembur		Saya mendapatkan kenaikan gaji apabila melakukan prestasi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28.57	11	26.19	8	19.05
Netral	9	21.43	15	35.71	12	28.57
Setuju	13	30.95	14	33.33	18	42.86
Sangat Setuju	8	19.05	2	4.76	4	9.52
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,81		3,46	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator upah (Tabel 4.11) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja. Sebanyak 13 orang (30,95%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa

mayoritas pegawai setuju bahwa mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja.

- 2) Untuk item Saya mendapatkan insentif jika melakukan lembur, sebanyak 14 responden (33,33%) menjawab setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa tidak menyalahgunakan wewenang saya sebagai pegawai mendapatkan insentif jika melakukan lembur.
- 3) Untuk item saya mendapatkan kenaikan gaji apabila melakukan prestasi kerja. Sebanyak 18 orang (42,86%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai setuju bahwa mendapatkan kenaikan gaji apabila melakukan prestasi kerja.

**Tabel 4.12**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Peluang Promosi ( $X_{2.3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan kenaikan jabatan apabila melakukan prestasi dalam bekerja		Saya mendapatkan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan		Saya menyadari bahwa jabatan itu penting	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	6	14.29	11	26.19	15	35.71
Netral	14	33.33	11	26.19	15	35.71
Setuju	8	19.05	15	35.71	1	2.38
Sangat Setuju	14	33.33	5	11.90	11	26.19
Total	42	100	42	100	11	26.19
Mean	3,15		3,66		3,90	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator peluang promosi (Tabel 4.12) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mendapatkan kenaikan jabatan apabila melakukan prestasi dalam bekerja sebanyak 14 orang (33,33%) sangat setuju dan netral. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat

setuju bahwa karyawan pegawai mendapatkan kenaikan jabatan apabila melakukan prestasi dalam bekerja.

- 2) Untuk item Saya mendapatkan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan, sebanyak 15 responden (35,1%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai mendapatkan pengakuan atas kinerja yang telah dilakukan.
- 3) Untuk item Saya menyadari bahwa jabatan itu penting, sebanyak 15 responden (35,1%) tidak setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai menyadari bahwa jabatan itu penting.

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Pengawasan (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya melakukan survei kinerja		Saya berperilaku adil kepada setiap pegawai		Saya mendapatkan keadilan dari atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28,6	8	19	8	19
Netral	9	21,4	12	28,6	13	31
Setuju	10	23,8	16	38,1	14	33,3
Sangat Setuju	11	26,2	6	14,3	7	16,7
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,86		4,21	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator pengawasan (Tabel 4.13) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item Saya melakukan survei kinerja sebanyak 12 responden (28,6%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan

bahwa pegawai menerima tunjangan yang layak dan pantas karena saya berkontribusi terhadap instansi .

- 2) Untuk item Saya berperilaku adil kepada setiap pegawai, sebanyak 16 responden (59%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Saya berperilaku adil kepada setiap pegawai.
- 3) Untuk item Saya mendapatkan keadilan dari atasan, sebanyak 14 responden (29%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai mendapatkan keadilan dari atasan.

**Tabel 4.14**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Rekan Kerja (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dan teman sekantor saling bantu membantu dalam bekerja		Saya dapat bekerja sendiri maupun berkelompok		Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari teman sekantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28.57	11	26.19	8	19.05
Netral	9	21.43	15	35.71	12	28.57
Setuju	13	30.95	14	33.33	18	42.86
Sangat Setuju	8	19.05	2	4.76	4	9.52
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,81		3,46	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020)*

Indikator rekan kerja (Tabel 4.14) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya dan teman sekantor saling bantu membantu dalam bekerja, sebanyak 13 responden (30,95%) setuju dengan nilai rerata 3,25.

Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pegawai Saya dan teman sekantor saling bantu membantu dalam bekerja.

- 2) Untuk item Saya dapat bekerja sendiri maupun berkelompok, sebanyak 15 responden (35,71%) setuju dengan nilai rata – rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat bekerja sendiri maupun berkelompok.
- 3) Untuk item Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari teman sekantor, sebanyak 18 responden (42,86%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai mendapatkan perlakuan yang baik dari teman sekantor.

### c. Variabel X<sub>3</sub> (Penghargaan)

Variabel Penghargaan ini terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu Tujuan dan sasaran organisasi dan departemen, Standar kinerja, Keterampilan, Sasaran Rencana Kerja. Wibowo, (2017).

**Tabel 4.15**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Tujuan Dan Sasaran Organisasi (X<sub>3-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mengetahui tugas, tujuan dan tanggung jawab dalam bekerja		Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda nunda		Saya mengerjakan pekerjaan dengan setengah hati	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28.57	11	26.19	8	19.05
Netral	9	21.43	15	35.71	12	28.57
Setuju	13	30.95	14	33.33	18	42.86
Sangat Setuju	8	19.05	2	4.76	4	9.52
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,81		3,46	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator tujuan dan sasaran organisasi (Tabel 4.15) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mengetahui tugas, tujuan dan tanggung jawab dalam bekerja, sebanyak 13 responden (30,95%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa beberapa pegawai mengetahui tugas, tujuan dan tanggung jawab dalam bekerja.
- 2) Untuk item Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda nunda, sebanyak 15 responden (35,71%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda nunda.
- 3) Untuk item Saya mengerjakan pekerjaan dengan setengah hati, sebanyak 18 responden (42,86%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Saya mengerjakan pekerjaan dengan setengah hati.

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Responden Atas Standar Kerja ( $X_{3.2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya membiasakan diri dengan tujuan dan sasaran organisasi dan departemen.		Saya mengetahui standar kinerja yang jelas dan batas waktu penyelesaian		Saya mengikuti standar kinerja yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28,6	8	19	8	19
Netral	9	21,4	12	28,6	13	31
Setuju	10	23,8	16	38,1	14	33,3
Sangat Setuju	11	26,2	6	14,3	7	16,7
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,86		4,21	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator upah (Tabel 4.16) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item Saya membiasakan diri dengan tujuan dan sasaran organisasi dan departemen. Sebanyak 12 orang (47%) responden tidak setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai tidak setuju bahwa pegawai membiasakan diri dengan tujuan dan sasaran organisasi dan departemen..
- 2) Untuk item Saya mengetahui standar kinerja yang jelas dan batas waktu penyelesaian, sebanyak 16 responden (38,1%) menjawab setuju. Jawaban ini menggambarkan pegawai mengetahui standar kinerja yang jelas dan batas waktu penyelesaian.
- 3) Untuk item Saya mengikuti standar kinerja yang ada. Sebanyak 14 orang (33,33%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai setuju mengikuti standar kinerja yang ada.

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Keterampilan ( $X_{3,3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki keterampilan untuk memenuhi sasaran rencana kinerja		Saya melatih kemampuan yang dimiliki dengan mengikuti seminar dan pelatihan		Saya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28.57	11	26.19	8	19.05
Netral	9	21.43	15	35.71	12	28.57
Setuju	13	30.95	14	33.33	18	42.86
Sangat Setuju	8	19.05	2	4.76	4	9.52
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,81		3,46	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator keterampilan (Tabel 4.17) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya memiliki keterampilan untuk memenuhi sasaran rencana kinerja sebanyak 49 orang (49%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai memiliki keterampilan untuk memenuhi sasaran rencana kinerja.
- 2) Untuk item Saya melatih kemampuan yang dimiliki dengan mengikuti seminar dan pelatihan, sebanyak 29 responden (29%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai melatih kemampuan yang dimiliki dengan mengikuti seminar dan pelatihan.
- 3) Untuk item d Saya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, sebanyak 29 responden (29%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai Saya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

**Tabel 4.18**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Sasaran Rencana (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mengembangkan aktivitas persiapan pengembangan untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran kinerja yang ditetapkan		Saya mendiskusikan konsep rencana dengan atasan sampai diperoleh kesepakatan bersama.		Saya menegosiasikan kembali perencanaan sasaran dengan atasan apabila terjadi perubahan penting	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28,6	8	19	8	19
Netral	9	21,4	12	28,6	13	31
Setuju	10	23,8	16	38,1	14	33,3
Sangat Setuju	11	26,2	6	14,3	7	16,7
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,25		3,86		4,21	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator sasaran rencana (Tabel 4.18) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item Saya mengembangkan aktivitas persiapan pengembangan untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran kinerja yang ditetapkan sebanyak 12 responden (28,6%) tidak setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak dapat mengembangkan aktivitas persiapan pengembangan untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran kinerja yang ditetapkan.
- 2) Untuk item Saya mendiskusikan konsep rencana dengan atasan sampai diperoleh kesepakatan bersama., sebanyak 16 responden (38,1%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendiskusikan konsep rencana dengan atasan sampai diperoleh kesepakatan bersama..
- 3) Untuk item Saya menegosiasikan kembali perencanaan sasaran dengan atasan apabila terjadi perubahan penting, sebanyak 14 responden (33,33%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai menegosiasikan kembali perencanaan sasaran dengan atasan apabila terjadi perubahan penting

#### **d. Variabel Y (Motivasi Pegawai)**

Variabel Motivasi Pegawai ini terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Notoatmodjo ( 2015 : 119 )

**Tabel 4.19**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Fisiologis (Y<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menerima gaji setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga		Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja yang saya capai.		Saya menerima insentif apabila bekerja diluar jam kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.38	3	7.14		
Tidak Setuju	1	2.38	2	4.76	3	7.14
Netral	7	16.67	18	42.86	9	21.43
Setuju	18	42.86	19	45.24	13	30.95
Sangat Setuju	15	35.71	42	100	17	40.48
Total	42	100	3	7.14	42	100
Mean	3,15		3,86		3,16	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator kebutuhan fisiologis (Tabel 4.19) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya menerima gaji setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga, sebanyak 18 responden (42,86%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa beberapa pegawai menerima gaji setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- 2) Untuk item Saya menerima insentif sesuai dengan target kerja yang saya capai, sebanyak 19 responden (45,24%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima insentif sesuai dengan target kerja yang saya capai.
- 3) Untuk item Saya menerima insentif apabila bekerja diluar jam kerja, sebanyak 17 responden (40,48%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima insentif apabila bekerja diluar jam kerja.

**Tabel 4.20**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman (Y<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapatkan Jaminan Sosial / BPJS ketenagakerjaan kepada saya telah sesuai dengan peraturan pemerintah.		Saya mendapatkan Jaminan Sosial / BPJS Kesehatan kepada saya telah sesuai dengan peraturan pemerintah.		Adanya jaminan hari tua kepada saya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28.57	8	19.05	10	23.81
Netral	18	42.86	12	28.57	15	35.71
Setuju	10	23.81	18	42.86	17	40.48
Sangat Setuju	2	4.76	4	9.52		
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,5		3,16		3,71	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator kebutuhan rasa aman (Tabel 4.20) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item Saya mendapatkan Jaminan Sosial / BPJS ketenagakerjaan kepada saya telah sesuai dengan peraturan pemerintah.. Sebanyak 47 orang (47%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai setuju bahwa mendapatkan Jaminan Sosial / BPJS ketenagakerjaan kepada saya telah sesuai dengan peraturan pemerintah.
- 2) Untuk item Saya mendapatkan Jaminan Sosial / BPJS Kesehatan kepada saya telah sesuai dengan peraturan pemerintah. Jawaban ini menggambarkan bahwa tidak menyalahgunakan wewenang saya sebagai pegawai mendapatkan Jaminan Sosial / BPJS Kesehatan kepada saya telah sesuai dengan peraturan pemerintah.
- 3) Untuk item Adanya jaminan hari tua kepada saya.. Sebanyak 47 orang (47%) responden setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai setuju bahwa Adanya jaminan hari tua kepada saya.

**Tabel 4.21**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Sosial (Y<sub>3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menyapa teman kantor dahulu pada saat tiba dikantor		Saya memiliki hubungan baik sesama pegawai dalam kesetaraan pekerjaan yang dilaksanakan		Saya memiliki hubungan kerja yang baik antar pegawai membuat pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.38	3	7.14		
Tidak Setuju	1	2.38	2	4.76	3	7.14
Netral	7	16.67	18	42.86	9	21.43
Setuju	18	42.86	19	45.24	13	30.95
Sangat Setuju	15	35.71	42	100	17	40.48
Total	42	100	3	7.14	42	100
Mean	3,15		3,86		3,16	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator kebutuhan sosial (Tabel 4.21) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya menyapa teman kantor dahulu pada saat tiba dikantor sebanyak 14 orang (42,86%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai menyapa teman kantor dahulu pada saat tiba dikantor.
- 2) Untuk item Saya memiliki hubungan baik sesama pegawai dalam kesetaraan pekerjaan yang dilaksanakan, sebanyak 19 responden (45,24%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai Saya memiliki hubungan baik sesama pegawai dalam kesetaraan pekerjaan yang dilaksanakan.
- 3) Untuk item saya memiliki hubungan kerja yang baik antar pegawai membuat pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja, sebanyak 17 responden (40,48%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa

mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai memiliki hubungan kerja yang baik antar pegawai membuat pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja.

**Tabel 4.22**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Penghargaan (Y<sub>4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapat penghargaan apabila berprestasi dalam kerja.		Saya mendapat pengakuan dari pihak Sekretariat DPRD Kota Medan.		Saya mendapat perlakuan adil setiap prestasi yang dicapai.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-				
Tidak Setuju	12	28.57	8	19.05	10	23.81
Netral	18	42.86	12	28.57	15	35.71
Setuju	10	23.81	18	42.86	17	40.48
Sangat Setuju	2	4.76	4	9.52		
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	3,5		3,16		3,71	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Indikator kebutuhan penghargaan (Tabel 4.22) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item Saya mendapat penghargaan apabila berprestasi dalam kerja sebanyak 18 responden (42,86%) netral dengan nilai rerata 3,5. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapat penghargaan apabila berprestasi dalam kerja.
- 2) Untuk item Saya mendapat pengakuan dari pihak sekretariat DPRD Kota Medan, sebanyak 18 responden (42,86%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapat pengakuan dari pihak sekretariat DPRD Kota Medan.

- 3) Untuk item adil setiap prestasi yang dicapai, sebanyak 17 responden (40,8%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa adil setiap prestasi yang dicapai.

**Tabel 4.23**  
**Penilaian Responden Atas Indikator Aktualisasi Diri (Y<sub>5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab saya		Saya selalu berusaha beradaptasi dengan tempat pekerjaan saya yang baru.		Saya menguasai pekerjaan dengan baik dan memahaminya dengan benar	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.38	3	7.14		
Tidak Setuju	1	2.38	2	4.76	3	7.14
Netral	7	16.67	18	42.86	9	21.43
Setuju	18	42.86	19	45.24	13	30.95
Sangat Setuju	15	35.71	42	100	17	40.48
Total	42	100	3	7.14	42	100
Mean	3,15		3,86		3,16	

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020)*

Indikator penghargaan interpersonal (Tabel 4.23) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab, sebanyak 18 responden (42,86%) setuju dengan nilai rerata 3,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pegawai selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab.
- 2) Untuk item Saya selalu berusaha beradaptasi dengan tempat pekerjaan saya yang baru, sebanyak 18 responden (42,86%) netral dengan nilai rata –

rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu berusaha beradaptasi dengan tempat pekerjaan.

- 3) Untuk item menguasai pekerjaan dengan baik dan memahaminya dengan benar, sebanyak 7 responden (40,48%) sangat setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pegawai menguasai pekerjaan dengan baik dan memahaminya dengan benar.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.24 Uji Validitas ( $X_1$ ) Prestasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	50.5000	46.988	.376	.876
VAR00002	50.2381	44.381	.581	.867
VAR00003	50.3810	45.851	.507	.870
VAR00004	50.3571	43.357	.621	.864
VAR00005	50.3333	43.203	.710	.860
VAR00006	50.4762	45.280	.472	.872
VAR00007	50.4524	41.229	.792	.854
VAR00008	50.7143	43.331	.554	.868
VAR00009	50.4048	43.710	.648	.863
VAR00010	50.5238	44.402	.545	.868

VAR00011	50.5952	44.491	.501	.871
VAR00012	50.4048	45.125	.489	.871
VAR00013	50.6190	44.925	.438	.875

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 13 (tiga belas) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.25 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Penghargaan**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.2619	38.003	.646	.884
VAR00002	29.8810	35.864	.807	.873
VAR00003	30.1429	39.150	.579	.888
VAR00004	29.9048	36.381	.595	.888
VAR00005	30.1429	37.735	.649	.884
VAR00006	29.8810	35.864	.807	.873
VAR00007	29.5952	36.247	.618	.886
VAR00008	29.9762	36.902	.625	.885
VAR00009	30.1667	39.411	.512	.892
VAR00010	29.8333	37.606	.588	.888

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Dari tabel 4.25 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel penghargaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.26 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Tanggung Jawab**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27.7143	23.282	.523	.789
VAR00002	26.7143	27.526	.458	.794
VAR00003	26.8333	27.215	.431	.797
VAR00004	26.4762	29.231	.347	.806
VAR00005	27.2381	21.893	.678	.758
VAR00006	26.9524	24.242	.681	.761
VAR00007	27.2619	25.418	.543	.781
VAR00008	27.6429	26.138	.527	.784

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Dari tabel 4.26 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel penghargaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.27 Uji Validitas (Y) Motivasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20.2381	16.430	.619	.868
VAR00002	19.8571	14.613	.771	.848
VAR00003	19.9524	17.364	.463	.885
VAR00004	19.8810	15.034	.732	.853
VAR00005	19.9524	15.851	.582	.873
VAR00006	19.9762	15.438	.711	.856
VAR00007	19.8571	14.613	.771	.848

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.28**  
**Uji Reliabilitas ( $X_1$ ) Prestasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	13

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Dari tabel 4.2 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,877 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 13 butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.29**  
**Uji Reliabilitas ( $X_2$ ) Penghargaan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,895 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel *reward* adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.30**  
**Uji Reliabilitas ( $X_3$ ) Tanggung Jawab**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	8

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,807 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel tanggung jawab adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.31**  
**Uji Reliabilitas (Y) Motivasi Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

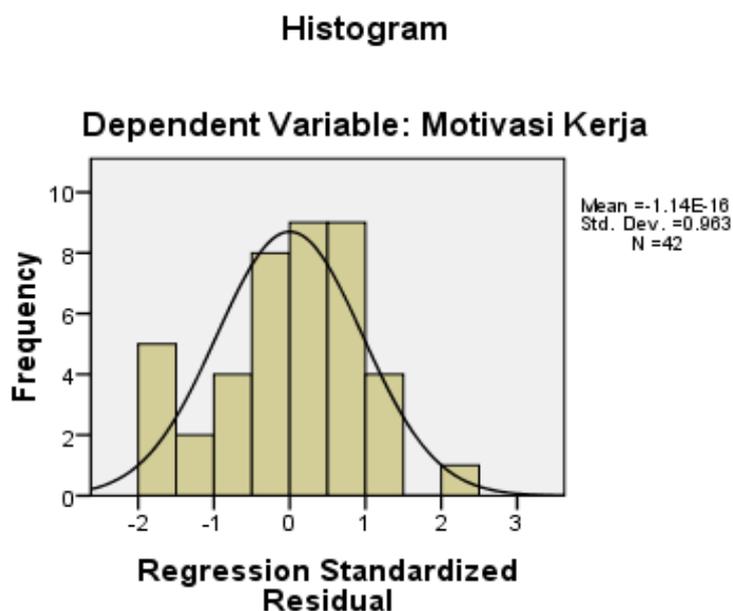
*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,767 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel Motivasi Pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

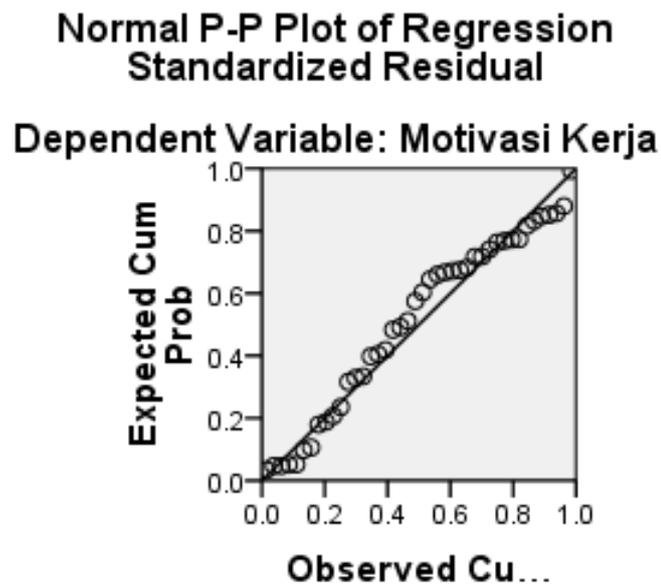
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.32**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorof Smirnov Tets***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54155606
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.088
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.817
Asymp. Sig. (2-tailed)		.516

a. Test distribution is Normal.

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Pada tabel 4.32 di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,817 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,516 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil

analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $V=IF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada Osresponen dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.33**  
**Uji Multikolinieritas**

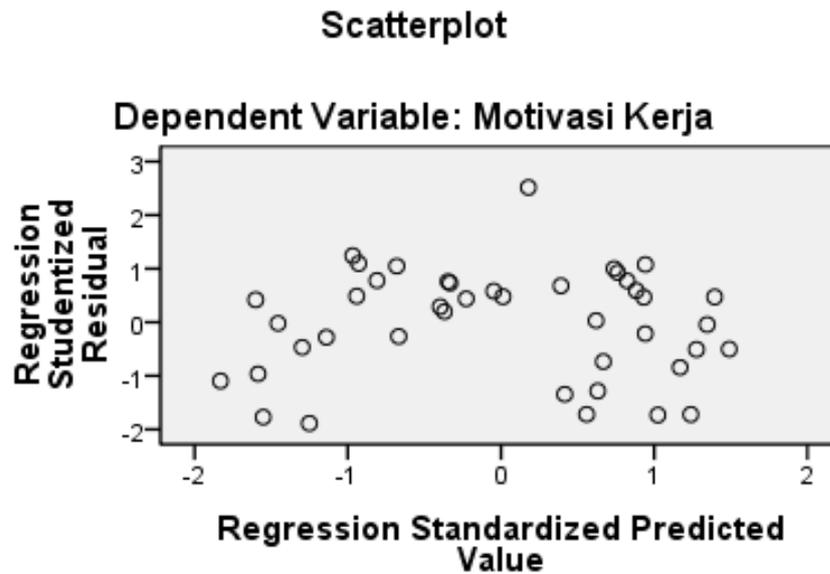
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Prestasi Kerja	0,953	1,050
Penghargaan	0,227	4,414
Tanggung Jawab	0,221	4,517

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Prestasi Kerja  $1,050 < 10$ , Penghargaan  $4,414 < 10$ , dan Tanggung Jawab  $4,517 < 10$ . Nilai tolerance Prestasi Kerja  $0,953 > 0,1$ , Penghargaan  $4,414 > 0,1$  dan Tanggung Jawab  $4,517 > 0,1$ . sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.34**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	-1.459	2.592
Prestasi Kerja	0.051	0.036
Penghargaan	0.561	0.078
Tanggung Jawab	0.105	0.093

*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).*

Berdasarkan tabel 4.34 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -1.459 + 0,051 X_1 + 0,798 X_2 - 0,031X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Motivasi Pegawai (Y) adalah sebesar -1.459.
- Jika terjadi peningkatan Prestasi Kerja sebesar 1, maka Motivasi Pegawai (Y) akan menaik sebesar 0,051.
- Jika terjadi peningkatan Penghargaan sebesar 1, maka Motivasi Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,561.
- Jika terjadi peningkatan Tanggung Jawab sebesar 1, maka Motivasi Pegawai (Y) akan menaik sebesar 0,105.

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya prestasi kerja, penghargaan, dan tanggung jawab memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai. Pengaruh atau dampak terhadap motivasi pegawai tersebut memiliki korelasi positif atau searah yang berarti apabila terjadi peningkatan prestasi kerja, penghargaan, dan tanggung jawab maka berdampak pula pada peningkatan motivasi pegawai, sebaliknya apabila

terjadi penurunan prestasi kerja, penghargaan, dan tanggung jawab maka berdampak pada menurunnya motivasi pegawai.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t tabel.

Nilai  $df1 = k - 1$ ,  $df2 = n - k$ .

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 4 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df1 = 3$  ( $4 - 1$ ) dan nilai  $df2 = 39$  ( $42 - 3$ ). Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 1,68.

**Tabel 4.35**  
**Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-1.459	2.592		-0.563	0.577
Prestasi Kerja	0.051	0.036	0.080	1.432	0.160
Penghargaan	0.561	0.078	0.830	7.211	0.000
Tanggung Jawab	0.105	0.093	0.131	1.126	0.267

---

a. Dependent Variable: Motivasi Pegawai  
*Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 1,432 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68 dan signifikan sebesar 0,160, sehingga  $t_{hitung} 1,432 < t_{tabel} 1,66$  dan signifikan  $0,160 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis ( $H_1$ ) secara parsial prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai ditolak.

2) Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 7,12 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,12 > t_{tabel} 1,68$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan secara parsial penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai diterima.

3) Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 1,126 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68 dan signifikan sebesar 0,267, sehingga  $t_{hitung} 0,660 < t_{tabel} 1,66$  dan signifikan  $0,267 > 0,05$ , maka hipotesis

(H3) yang menyatakan secara parsial tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai ditolak.

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

Dimana :

$k$  : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

$n$  : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai  $k = 4$ , nilai  $df_1 = 3$  ( $4 - 1$ ) dan nilai  $df_2 = 97$  ( $100 - 3$ ). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,70.

**Tabel 4.36**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.139	3	252.380	98.432	.000 <sup>a</sup>
	Residual	97.432	38	2.564		
	Total	854.571	41			

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Penghargaan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Berdasarkan tabel 4.36 di dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 98,432 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_4$  (tolak  $H_0$ ) atau hipotesis diterima.

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

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.37**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.941	0.886	0.877	1.601

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Penghargaan

b. Dependent Variable: Motivasi Pegawai

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,877 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 87,7% motivasi pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh prestasi kerja, penghargaan dan prestasi kerja sedangkan sisanya  $100\% - 61,9\% = 38,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti pelatihan, pengembangan, insentif, motivasi ekstrinsik, lingkungan organisasi dan lainnya.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,432 dengan sig.0,160. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini tidak teruji dan ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Medan akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar 0,051 satuan. Dengan kata lain ketika prestasi kerja dengan indikator pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi dapat dikelola dengan baik maka dapat meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian M Agustria (2019) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai kantor sekretariat DPRD kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a), (b), dan (c) yaitu (a) pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh atasan telah terjawab, (b) pegawai tidak paham atas *job description* dengan baik sehingga banyak pekerjaan

yang tidak diselesaikan sesuai *dead line* telah terjawab dan (c) pegawai tidak memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja.

Hasil riset menunjukkan bahwa masing-masing pegawai memiliki motivasi yang beragam. Beberapa pegawai yang berusia sudah cukup tua dan bekerja di kantor dengan waktu yang lama kurang termotivasi untuk mencapai prestasi kerja karena merasa bahwa mereka sudah sangat nyaman bekerja di kantor dan beranggapan bahwa tidak adanya peluang untuk mencapai prestasi kerja dengan mendapatkan imbalan dan promosi jabatan secara terbuka. Mereka sudah sangat bersyukur bekerja dengan sistem yang sudah ada dan bersifat monoton tanpa adanya motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi demi mendapatkan imbalan dari kantor. Namun beberapa pegawai yang ada di kantor sekretariat DPRD kota Medan termotivasi untuk memiliki prestasi kerja di kantor karena mereka masih produktif dan muda sehingga memiliki kesempatan yang panjang untuk mendapatkan imbalan dari perusahaan baik dalam bentuk insentif ataupun promosi jabatan.

## **2. Pengaruh Variabel Penghargaan Terhadap Motivasi Pegawai.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,211 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penghargaan yang diberikan instansi akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar

0,561 satuan. Dengan kata lain ketika pemberian penghargaan yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja maka motivasi pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian M Agustria (2019) yang menunjukkan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai kantor sekretariat DPRD kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (d) dan (e) yaitu (d) pegawai tidak menerima penghargaan atas pencapaian dan kontribusinya atas pekerjaannya dan (e) pegawai tidak menerima penghargaan berupa kenaikan upah atas pencapaiannya telah terjawab.

Hasil riset menunjukkan bahwa pegawai sekretariat DPRD kota Medan tidak termotivasi untuk bekerja dengan adanya penghargaan di kantor. Rendahnya motivasi tersebut disebabkan karena kurangnya bentuk penghargaan dari kantor terhadap pegawai yang sudah berkontribusi dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini memicu demotivasi di benak pegawai sehingga mereka hanya bekerja dengan standard dan kualitas yang sewajarnya tanpa ada usaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja mereka. Adapun pegawai yang memiliki motivasi yang rendah yaitu pegawai dengan usia kerja yang sudah lama dan sudah berkeluarga. Adapun pegawai yang relative masih baru dan muda mereka memiliki motivasi yang tinggi dengan harapan adanya penghargaan dari kantor sekretariat.

### 3. Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Terhadap Motivasi Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,126 dengan sig.0,267. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini ditolak atau tidak dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan tanggung jawab akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar 0,105 satuan. Dengan kata lain ketika peningkatan tanggung jawab dengan indikator tujuan dan sasaran organisasi dan departemen, standar kinerja, keterampilan, sasaran rencana kerja dapat ditingkatkan maka motivasi pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian M Agustria (2019) yang menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai telah terlaksana sekaligus telah menyelesaikan menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (f) yaitu Pegawai tidak bertanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan tujuan instansi terkait telah terjawab.

Hasil riset menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang ada di kantor sekretariat DPRD kota Medan bertanggung jawab atas tugas dan jabatannya sebagai pegawai yang berwenang. Mereka patuh dan taat terhadap peraturan yang ada dan bekerja dengan baik. Tanggung jawab yang dibebankan pada pegawai menjadi motivasi bagi mereka untuk bekerja sehingga meningkatkan semangat

dan kinerja mereka untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di kantor. Beberapa pegawai dalam penelitian ini memiliki motivasi yang rendah terkait dengan tanggung jawabnya karena mereka kurang memahami pekerjaan mereka sehingga sering mengabaikan tanggung jawab mereka hal ini dilihat dari seringnya mereka terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang tidak baik.

#### **4. Pengaruh Variabel Prestasi Kerja, Penghargaan Dan Tanggung Jawab Secara Simultan Terhadap Motivasi Pegawai.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 98,432 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab yang efektif dilakukan oleh instansi akan menyebabkan meningkatnya motivasi kerja pegawai secara bersamaan. Dengan kata lain ketika prestasi kerja dengan indikator pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi dapat dikelola dengan baik dapat memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja pegawai. Adapun pemberian penghargaan yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja maka motivasi pegawai akan meningkat serta tanggung jawab dengan indikator tujuan dan sasaran organisasi dan departemen, standar kinerja, keterampilan, sasaran rencana kerja dapat ditingkatkan maka motivasi pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah prestasi kerja, penghargaan dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di kantor sekretariat DPRD kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (g) yaitu Pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kebutuhan aktualisasi diri di instansi tempat bekerja telah terjawab.

Hasil riset secara umum menunjukkan bahwa pegawai di kantor sekretariat DPRD kota Medan memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain hal ini menunjukkan bahwa karakteristik dari pegawai yang berbeda yang dapat dilihat dari usia yang beragam dan pendidikan yang beragam sehingga memiliki motivasi yang berbeda. Pegawai termotivasi karena adanya motivasi dari diri pegawai, beberapa pegawai yang masih muda dan masih baru di kantor memiliki motivasi kerja yang tinggi dilihat dari semangat kerjanya yang baik dan ingin belajar banyak tentang pekerjaannya. Pegawai termotivasi untuk bekerja karena membutuhkan prestasi kerja agar memperoleh imbalan dari kantor baik dalam bentuk promosi jabatan atau imbalan. Pegawai yang berusia muda cenderung termotivasi bekerja karena adanya penghargaan dari kantor. Dengan adanya tanggung jawab yang dibebankan terhadap pegawai menjadi penggerak motivasi bagi pegawai untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar dilihat baik oleh atasan dan rekan kerja yang lebih senior.

Adapun pegawai yang lebih senior dan yang sudah lama bekerja di kantor memiliki motivasi kerja yang rendah, hal ini disebabkan karena mereka sudah merasa jenuh dan terbiasa dengan sistem pekerjaan yang sudah ada. Pegawai yang

sudah senior tidak mengharapkan adanya pencapaian prestasi, penghargaan dan tanggung jawab yang lebih karena mereka memiliki peran ganda sebagai orang tua di rumah sehingga konsentrasi mereka untuk bekerja di kantor tidak maksimal. Hal ini yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja mereka di kantor.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Secretariat Kantor DPRD Kota Medan.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,432 dengan sig.0,160. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai di kantor secretariat DPRD Kota Medan akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar 0,051 satuan.

2. Penghargaan Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Secretariat Kantor DPRD Kota Medan.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,211 dengan sig.0,000. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan penghargaan yang diberikan instansi akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar 0,561 satuan.

3. Tanggung Jawab Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Secretariat Kantor DPRD Kota Medan.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,126 dengan sig.0,267. Arah positif

menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan tanggung jawab akan menyebabkan meningkatnya motivasi pegawai secara bersamaan sebesar 0,105 satuan.

4. Prestasi Kerja, Penghargaan Dan Tanggung Jawab Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Pegawai

Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 98,432 dengan sig.0,000.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Instansi terkait perlu menerapkan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kapasitas dan kapabilitas terkait kemampuan dalam bekerja sesuai dengan job description masing – masing jabata.
2. Pemberian penghargaan terhadap pegawai harus berlandaskan pada penilaian yang objektif dan adil agar pegawai merasa ada kompetisi yang sehat di lingkungan secretariat dalam rangka meningkatkan motivasi bekerja mereka untuk bekerja lebih berprestasi.
3. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai secretariat kantor DPRD kota Medan secara keseluruhan maka instansi terkait harus dapat meningkatkan dan mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui peningkatan prestasi kerja pegawai, pemberian penghargaan yang adil dan memberikan tanggung jawab terhadap pegawai.

4. Instansi terkait perlu mempertahankan beberapa pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus, mempertahankan pegawai yang memiliki tanggung jawab yang baik dan motivasi kerja yang kuat dengan memberikan motivasi secara langsung terhadap pegawai.
5. Instansi terkait harus melakukan evaluasi dan perhatian khusus dengan memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai yang kurang berprestasi, tidak bertanggung jawab dan tidak disiplin, maupun pegawai yang menyalahgunakan wewenang dan melakukan kesalahan dalam bekerja. Evaluasi harus dilakukan oleh atasan dengan meningkatkan pengawasan secara langsung dan disiplin agar pegawai tetap bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedural yang ada.
6. Instansi terkait hendaknya memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memang dianggap layak diberikan penghargaan dengan indikator tunjangan yang adil, penghargaan interpersonal yang bijak, dan promosi diberikan pada pegawai yang memang pantas dan berprestasi. Pemberian penghargaan harus dilakukan sering dan tidak dibatasi hanya pada satu orang namun diberikan pada banyak pegawai yang memang layak dan pantas dan memiliki kinerja yang baik agar kepuasan pegawai dapat menyebar dan tidak hanya pada satu pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian*. Medan: Pusat Sistem Informasi Universitas Sumatera Utara.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Edirisooriyaa, Waruni Ayesha. (2013). *Impact of Rewards on Employee Performance: With Special Reference to ElectriCo*. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/d9f2/39550102e9722cfcddb64d82f895b341095e.pdf>
- Handoko, Hani T. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta : BFE-Yogyakarta.
- Jayaweera1, Thushel. (2014). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. Retrieved from <http://www.academia.edu/download/59057958/720190427-11801-u9tip6.pdf>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Martono, Nanang. (2016). *Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Natalynova, Kartina. (2011). Pengaruh *Corporate governance* terhadap *corporate social responsibility* dan kinerja perusahaan yang mendapatkan indonesia *sustainability reporting awards*. Retrieved from [http://www.academia.edu/download/41277580/JN.01.GCG\\_CSR\\_KINE\\_RJAKEUANGAN.pdf](http://www.academia.edu/download/41277580/JN.01.GCG_CSR_KINE_RJAKEUANGAN.pdf)

- Priansa, Juni Donni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M. (2018). Analisis Kualitas, Desain, Dan Karakteristik Terhadap Produk Jasa Pada Bank Bri Medan. *Jumant*, 7(1), 37-44.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Prinsip-prinsip Dasar MSDM Jilid I*. Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara.
- Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Suntoyo, Danang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia group.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura*. Mandar Maju : Bandung.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.