

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja (X) menunjukkan bahwa:

Variabel Motivasi Kerja dengan total skor rata-rata 191,1 berada pada klasifikasi sangat tinggi (184,1 – 220,0), maka disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang sangat tinggi, dilihat dari jawaban responden yaitu bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, giat bekerja karena adanya kesempatan untuk menduduki posisi tertentu, dan hubungan antar sesama pegawai yang terjalin dengan sangat baik untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa:

Variabel Kinerja pegawai dengan total skor rata-rata 176,6 berada pada klasifikasi tinggi (149,1 – 184,0) dalam artian bahwa kinerja pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang sudah tinggi dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, efektivitas, dan kemandirian pegawai yang baik.

3. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Pendapatan Daerah Kota Kupang. Hal ini terbukti dari analisis korelasi produk moment yang menghasilkan nilai r hitung 0,330 berada pada klasifikasi korelasi rendah (0,20 – 0,399) dan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentase pengaruh hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang sebesar 11,5% sedangkan sisanya 88,5% di pengaruhi oleh faktor lain.
5. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang sudah tergolong tinggi dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai tapi berada pada klasifikasi korelasi rendah sehingga hasil uji determinasi menunjukkan motivasi kerja berpengaruh sebesar 11,5% terhadap kinerja pegawai dan sisa lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang mempertahankan kondisi saat ini yaitu tingginya kinerja pegawai dan lebih banyak lagi memahami dan menganalisa faktor-faktor lain yang berhubungan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya selain motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Sutrischastini & Agus Riyanto, (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. *Jurnal Kajian Bisnis* Vol. 23, No. 2, 2015, 121-137.
- A.Y, Hamali, (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Baharuddin Latief, (2012). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012
- Creswell, John W, (2014). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musyawwir, (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mas'ud Fuad, (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Muhammad Adha Abduh, (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone*.

Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, dan Muhammad Faisal Riza,(2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*.

Robbin, Stephen P, dan Timothy A. Judge,(2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono,(2012). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Cetakan kedua puluh. Alfabeta, Bandung.

Siagian, S.P,(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry,(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA KUPANG”

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang

Di tempat.

Dibawah ini merupakan kuesioner yang berkaitan dengan penelitian untuk menyusun tugas akhir skripsi di Universitas Katolik Widya Mandira Kota Kupang Fakultas Fisip Prodi Administrasi Publik. Dengan segala hormat dan kerendahan hati, Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya sehingga hasil yang diberikan bisa dipertanggung jawabkan. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan :

Jabatan :

Masa kerja : Tahun

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu merupakan jawaban yang sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya. Cara mengisi jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang merupakan pilihan terbaik menurut Bapak/Ibu.

Motivasi Kerja (X)

1. Apakah atasan memberikan kompensasi bila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan?
 - a. Selalu memberikan
 - b. Memberikan
 - c. Kadang-kadang memberikan
 - d. Tidak pernah memberikan
 - e. Sama sekali tidak memberikan

2. Apakah untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, pegawai bersedia mengerjakan tugas tambahan?
 - a. Sangat bersedia
 - b. Bersedia
 - c. Cukup bersedia
 - d. Tidak bersedia
 - e. Sangat tidak bersedia
3. Apakah bekerja disini membuat pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya?
 - a. Sangat mendapatkan
 - b. Mendapatkan
 - c. Cukup mendapatkan
 - d. Tidak mendapatkan
 - e. Sangat tidak mendapatkan
4. Apakah pegawai giat bekerja karena adanya kesempatan untuk menduduki posisi tertentu?
 - a. Sangat ada
 - b. Ada
 - c. Kurang ada
 - d. Tidak ada
 - e. Sangat tidak ada
5. Apakah jabatan yang Bapak/Ibu miliki sekarang sesuai dengan hasil kerja Bapak/Ibu?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai

- d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
6. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan?
- a. Sangat mendapatkan
 - b. Mendapatkan
 - c. Jarang mendapatkan
 - d. Tidak mendapatkan
 - e. Sangat tidak mendapatkan
7. Apakah dengan bekerja sama semua pekerjaan dapat lebih mudah diselesaikan?
- a. Sangat mudah
 - b. Mudah
 - c. Cukup mudah
 - d. Tidak mudah
 - e. Sangat tidak mudah
8. Apakah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik

Kinerja Pegawai (Y)

1. Apakah Bapak/Ibu memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dijalani?
- a. Sangat memiliki

- b. Memiliki
 - c. Cukup memiliki
 - d. Tidak memiliki
 - e. Sangat tidak memiliki
2. Apakah Bapak/Ibu bisa menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan?
- a. Sangat bisa
 - b. Bisa
 - c. Cukup bisa
 - d. Tidak bisa
 - e. Sangat tidak bisa
3. Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja mencapai/melebihi target yang telah ditetapkan?
- a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu
4. Apakah Bapak/Ibu memiliki tingkat kuantitas kerja yang maksimal dalam bekerja?
- a. Sangat memiliki
 - b. Memiliki
 - c. Cukup memiliki
 - d. Tidak memiliki
 - e. Sangat tidak memiliki
5. Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?
- a. Sangat mampu

- b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu
6. Apakah Bapak/Ibu cepat dalam bertindak/mengambil keputusan?
- a. Sangat cepat
 - b. Cepat
 - c. Cukup cepat
 - d. Tidak cepat
 - e. Sangat tidak cepat
7. Apakah Bapak/Ibu memanfaatkan dengan baik fasilitas yang disediakan kantor untuk menyelesaikan pekerjaan?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
8. Apakah Bapak/Ibu bisa memanfaatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan?
- a. Sangat bisa
 - b. Bisa
 - c. Cukup bisa
 - d. Tidak bisa
 - e. Sangat tidak bisa

9. Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja dengan baik tanpa arahan atau pengawasan dari atasan?

- a. Sangat mampu
- b. Mampu
- c. Cukup mampu
- d. Tidak mampu
- e. Sangat tidak mampu

10. Apakah Bapak/Ibu mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan?

- a. Sangat mampu
- b. Mampu
- c. Cukup mampu
- d. Tidak mampu
- e. Sangat tidak mampu

Lampiran 2 : Surat Ijin Penelitian dari FISIP UNWIRA



UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
Jl. Jend. Achmad Yani 50 – 52, Telp. (0380) 833395, Fax. 831194
Web Site : <http://www.unwira.ac.id> e-mail : info@unwira.ac.id
Kupang 85225 – Timor – NTT

Nomor : 101/WM.H5.FISIP/NV/2022
Lampiran : 1 (Satu) Proposal
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth. :
Kepala UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang
Di –
T e m p a t

Dengan hormat,

Dalam rangka pelaksanaan Penulisan Skripsi Mahasiswa
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Widya Mandira
dengan judul :

**“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEKAWAI UPTD
PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA KUPANG”:**

Nama : Priskalia N. Wadhi
Nomor Registrasi : 421 18 052
Prodi. : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Katolik Widya Mandira Kupang

Maka bersama ini kami mohon kiranya mahasiswa tersebut di atas
dapat diizinkan untuk dapat melakukan penelitian di **UPTD
Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang.**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik
diucapkan terima kasih.

Kupang, 23 Mei 2022
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Dekan


Drs. Marianus Kleden, M.Si

Lampiran 3 : Surat Persetujuan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH

PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA KUPANG

PADA BADAN PENDAPATAN DAN ASET DAERAH

Jl. Polisi Militer No.07 Kel. Oebobo Kec. Oebobo Kode Pos 85117

Kupang, 02 Juni 2022

Nomor : UPTD. PAD.KK/000.070/144/2022
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Untuk Melakukan Penelitian

Yth. Kepada
Rektor Universitas Katolik Widya
Mandira Kupang
C.q. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik
di -
Kupang

Memperhatikan surat Nomor : 101/WM.H5.FISIP/N/V/2022, tanggal 23 Mei 2022, Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa, kepada mahasiswi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dengan identitas :

Nama : Priskalia N.Wadhi
NIM : 421 18 052
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi: Administrasi Publik
Judul : Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai UPTD. Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang.

Kami menyetujui dan memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan Penelitian pada Kantor UPTD. Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang di Kupang

Demikian penyampaian kami dan atas perhatian disampaikan terima kasih.

Kepala UPTD Pendapatan Daerah
Wilayah Kota Kupang


Alberd E. Pairikas, SE. M.Si
Pembina
NIP. 19700911 199303 1 006

Lampiran 4 : Dokumentasi



(Membagikan Kuesioner Kepada Pegawai)



(Wawancara bersama Bapak Pimpinan UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kota Kupang
untuk meminta ijin penelitian)