

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan pemerintahan yang memiliki cita-cita bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) untuk memperoleh kepercayaan masyarakat serta terciptanya peningkatan arus investasi guna mendorong laju pertumbuhan dan perkembangan ekonomi dituntut adanya kebijakan yang baik dan didukung oleh sumber daya manusia dalam hal ini pegawai pemerintahan yang berkualitas serta berkompeten pada bidangnya..

Kinerja pegawai sangat penting dalam instansi pemerintah. Dengan adanya kinerja pegawai dapat tercipta pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja pegawai dapat mewujudkan pencapaian tujuan pembangunan. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai, dimana kinerja pegawai tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan tersebut baik bidang ekonomi, sosial, maupun budaya. Kinerja pegawai yang dapat diukur dan dinilai secara objektif akan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan pemerintahan.

Evaluasi kinerja yang berkaitan dengan pencapaian hasil maupun permasalahan yang mempengaruhinya menjadi bagian yang sangat penting untuk diperhatikan guna memperoleh informasi fundamental perencanaan pembangunan secara umum.

Pelaksanaan pelayanan publik saat ini masih menghadapi tantangan terkait ketidaksesuaian dengan kebutuhan serta perubahan yang terjadi di berbagai sektor kehidupan masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesiapan dalam menghadapi transformasi nilai yang bersifat luas serta dampak dari

permasalahan pembangunan yang kompleks. Di sisi lain, masyarakat Indonesia kini berada pada suatu tatanan baru yang dipenuhi dengan harapan dan tantangan global, yang dipengaruhi oleh kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, komunikasi, transportasi, investasi, dan perdagangan. Untuk menghadapi perubahan cepat dan pergeseran nilai ini, dibutuhkan kebijakan yang bijaksana serta kinerja pegawai yang lebih baik serta langkah-langkah berkelanjutan dalam berbagai aspek pembangunan, agar dapat membangun kepercayaan masyarakat dan mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

Motivasi adalah faktor yang memberikan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan mencapai tujuan dari organisasi. Motivasi menurut Rivai (2011) adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 berbunyi kewenangan pemerintahan daerah meliputi pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintah daerah melaksanakan urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan. Pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada Gubernur dan Bupati/Wali Kota, dibiayai oleh APBN. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.

6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memuat dalam pembuatan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang merupakan ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. Penyusunan dan penetapan SKP dilakukan dengan komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan yang dibahas dalam dialog kinerja (PermenPANRB, 2022). dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 2 Tahun 2020 disebutkan bahwa pegawai negeri memiliki ketentuan terkait hari dan jam kerja serta penilaian kinerja secara elektronik aparatur sipil negara di lingkungan Provinsi Jawa Tengah.

Kepuasan kerja dijelaskan oleh Hasibuan (2003) sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Kepuasan kerja yang menurun akan pada kinerja pegawai yang kurang.

Kinerja Karyawan menurut Torang (2014) adalah suatu kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku. Berikut tabel terkait komposisi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen menurut tingkat pendidikan tahun 2022.

Tabel 1. 1 Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022

No	Uraian	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	
1	Kepala	1	-	-	-	-	-	1
2	Sekretariat	2	3	2	5	-	1	13
3	Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	3	1	-	-	-	-	4
4	Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	2	2	-	-	-	-	4
5	Bidang Perekonomian dan SDA dan Infrastruktur	2	4	-	-	-	-	6
6	Bidang Penelitian dan Pengembangan	2	-	-	1	-	-	3
Jumlah		12	10	2	6	0	1	31

Sumber: Sub Bag Umum & Kepegawaian, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BAPPEDA berpendidikan S2 (12 orang) dan S1 (10 orang), namun terdapat pegawai yang berpendidikan SLTA dan SLTP. Dilihat dari pendidikan yang ditamatkan, kapasitas dan kapabilitas aparatur berkaitan erat dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja BAPPEDA Kabupaten Kebumen. Namun berdasarkan informasi dari pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen, dengan pendidikan yang tinggi tidak menunjukkan motivasi kerja yang tinggi karena adanya penghargaan kinerja yang kurang terhadap pegawai. Sebagai lembaga yang memposisikan diri sebagai Pemerintah Kabupaten Kebumen, tentu ini menjadi modal dasar besar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Bappeda sebagai lembaga perencanaan.

Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen 2021-2026 terdapat banyak tantangan yang dihadapi BAPPEDA Kabupaten Kebumen diantaranya yaitu terbatasnya jumlah jabatan fungsional

teknis tertentu (Perencana, Analis Kebijakan dan Peneliti), kurangnya kegiatan peningkatan kapasitas SDM, masih terbatasnya sarana dan prasarana teknologi dan informasi yang memadai.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok- pokok Kepegawaian dalam BAB 1 ayat 1 yang berbunyi “Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Malayu S.P Hasibuan (2014:94) mengemukakan “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Moeheriono (2010:11) mengemukakan kinerja pegawai sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berikut di bawah ini tabel komposisi pegawai menurut Jenis Kelamin Tahun 2022:

Tabel 1. 2 Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin Tahun 2022

No	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Kepala	1	-	1
2	Sekretariat	10	3	13
3	Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah	3	1	4

No	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
4	Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia	2	2	4
5	Bidang Perekonomian dan SDA dan Infrastruktur	2	4	6
6	Bidang Penelitian dan Pengembangan	2	1	3
Jumlah		20	11	31

Sumber: Sub Bag Umum & Kepegawaian, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, komposisi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen berjumlah 31 dengan jumlah laki-laki yang lebih mendominasi pada lingkungan kerja BAPPEDA Kebumen dan penting untuk diperhatikan dalam konteks pekerjaan dalam sektor pemerintah. Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada komposisi sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga disebutkan oleh Bapak Cahyo Ngadmanto, SH bahwa *reward* atau *punishment* yang diberikan masih kurang sesuai yang tertuang pada RENSTRA 2021-2026. Adanya identifikasi masalah pada Renstra BAPPEDA dapat disimpulkan bahwa karena adanya tingkat motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja yang kurang sehingga menyebabkan capaian kinerja yang kurang optimal.

Pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kabupaten Kebumen (SAKIP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen bahwa nilai capaian kinerja sudah cukup tinggi dengan nilai SAKIP pada point implementasi

pengukuran mendapatkan nilai 4,69 dari nilai maksimal 7,50. Belum maksimalnya capaian tersebut karena Dokumen IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penilaian kinerja, hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari tingkat eselon IV ke atas belum sepenuhnya dikaitkan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward* dan *punishment*. Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala. Kemudian terkait Penyajian Informasi Kinerja, mendapatkan nilai sebesar 5,98 dari nilai maksimal 7,50 dengan uraian LKJIP belum menyajikan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya. Untuk point evaluasi Kinerja BAPPEDA pada bagian kualitas evaluasi didapatkan bahwa pemantauan rencana aksi dilakukan secara triwulan belum secara bulanan.

Capaian kinerja yang menunjukkan nilai tinggi, di lapangan masih ada beberapa hambatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja setiap pegawai. Beberapa kendala tersebut antara lain adalah kurang optimalnya koordinasi dan sinkronisasi antara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan OPD lainnya dalam pembangunan daerah, yang menyebabkan adanya kesenjangan antara perencanaan daerah dan perencanaan di tingkat OPD. Selain itu, terdapat masalah terkait kurangnya pengakuan dan penghargaan, terbatasnya kesempatan pengembangan karir.

Pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai diperlukan untuk keterlibatan aktif dari seluruh pegawai dalam mendukung pemerintah sebagai agen perubahan. Hal ini tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, karena kemampuan tanpa didorong kemauan tidak akan membawa hasil yang signifikan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka peneliti merasa terdorong dan termotivasi untuk melakukan penelitian dikarenakan belum terdapat

penelitian yang meneliti pada lokus tersebut dengan judul: “Pengaruh Tingkat Motivasi Kerja (X1) dan Tingkat Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kebumen”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan identifikasi masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Belum terciptanya disiplin kerja
2. Sarana prasarana Informasi Teknologi yang kurang terpenuhi
3. Belum optimalnya *reward* atau *punishment*

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara tingkat motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh tingkat kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah penulis rumuskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara tingkat motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.
2. Untuk menganalisis dan menguji antara pengaruh tingkat kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak baik secara teoritis maupun kegunaan praktis, yaitu:

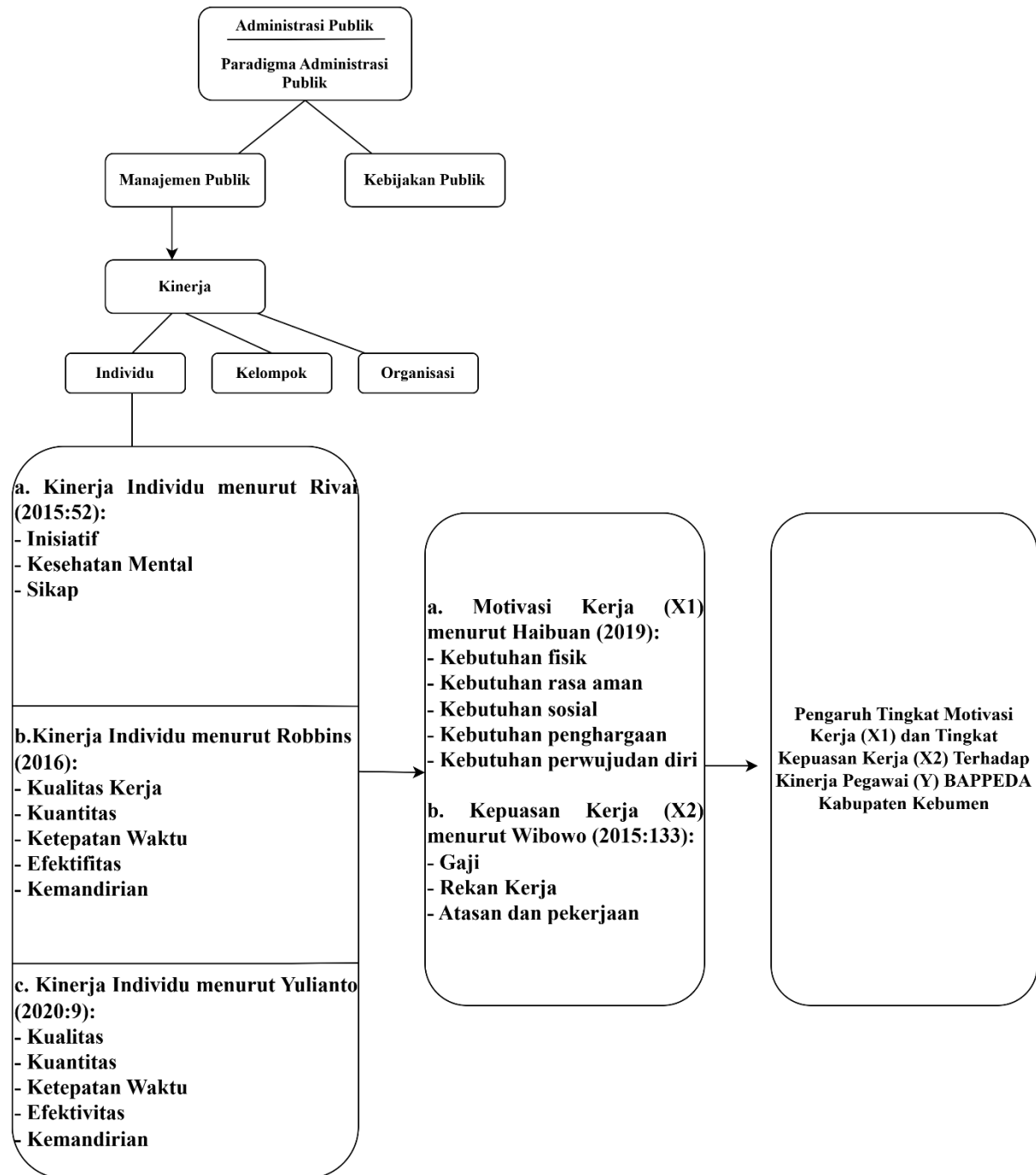
1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan di bidang akademik untuk menambah wawasan dan kajian bagi ilmu Administrasi Publik serta sebagai rujukan untuk penelitian sejenis.
- b. Memberikan sumbangan untuk memperluas kajian bagi ilmu administrasi yang berhubungan dengan tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) yang dikaitkan dengan kinerja pegawai (Y).
- c. Sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan praktis bagi pimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan kinerja pegawai (Y) melalui peningkatan tingkat motivasi kerja (X1). Dengan harapan pimpinan dapat mengelola dengan baik potensi-potensi yang dimiliki pegawai dalam organisasi yang dipimpinnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Y) sehingga terciptanya perubahan sikap pegawai dalam bekerja agar dapat membantu pimpinan organisasi secara langsung dan mampu bekerja sama antar pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

1.6 Kerangka Teori



Gambar 1. 1 Kerangka Teori

Sumber: Diolah Penulis

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru sebagai peneliti berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan bahwa penelitian ini tidak memplagiasi penelitian sebelumnya. Berikut merupakan beberapa artikel penelitian terdahulu yang termuat dalam jurnal-jurnal.

Tabel 1. 3 Tabel Pendahuluan

No.	Nama Penulis, Judul, Tahun	Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adek, P (2022) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.”	Metode kuantitatif.	Teori yang digunakan yaitu Teori Kepuasan Kerja Hasibuan (2003) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

2	Gilang Arnaldo dan Kurniati W. Andani (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Metode penelitian yang digunakan eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert.	Teori Kinerja Karyawan Torang (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Putri Ramadhani, dkk (2022) “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA PROVVSU)”.	Metode yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif dan kuantitatif.	Teori yang digunakan yaitu teori pengelolaan stres menurut (Robbins, 2008:368) dimana pengelolaan stres merupakan sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.	Hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Medan, Sumatera Utara. Nilai R Square menunjukkan 0,353 atau 35,3 % menunjukkan variabel Y dipengaruhi X1 dan X2 dan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

4	Ronal, etc (2021). <i>“The influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance”</i>	Metode yang digunakan kuantitatif.	Teori kinerja (Tika (2012:121) disebutkan sebagai hasil fungsi kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang diperoleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.
5	I Gede Arya Lilacila, dkk (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ”	Metode yang digunakan kuantitatif.	Menurut Murwaningsari (2009) Teori Stewardship menggambarkan situasi manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali.

6	Marwan (2022) “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, Papua Barat”	Metode kuantitatif.	Teori yang digunakan Disiplin Kerja menurut Mangkunegara (2015:129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu “1. Disiplin Preventif, 2. Disiplin Korektif, 3. Disiplin diri merupakan suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri.	Hasil penelitian ini didapatkan bahwa signifikansi variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap pegawai, dimana pelatihan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Teluk Bintuni, Papua Barat.
7	Mahendra Prasanti, dkk (2021) “ <i>Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment (Study On Technical Implementation Unit Employees Of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office).</i> ”	Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif.	Teori yang digunakan adalah teori Robbins dan Judge (2013:73) tentang kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan sikap khusus terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka harusnya terima.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Secara parsial variabel kinerja berpengaruh signifikan 5% terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada unit pelaksana teknis pompa banjir area sentral 1 di Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. .

8	Ellen Soens (2023) “ <i>The ambassadorship potential of Employees: Examining the impact of work- related social media posrt an consumer attitudes and behaviors</i> ”.	Metode kuantitatif.	Teori yang digunakan dari Opitz,dkk 2018, hal 77 bahwa pegawai tidak mendukung yang paling efektif, namun juga merupakan musuh yang paling efektif kepada atasan.	Hasil penelitian empiris penelitian ini mengungkapkan Penggunaan media sosial memiliki hubungan positif yang signifikan dengan karyawan. Penggunaan media sosial ternyata mempunyai hubungan yang positif transfer pengetahuan ternyata memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan karyawan.
9	Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba”.	Metode kuantitatif.	Teori Kinerja yang digunakan menurut Mangkunegara (2013) yaitu kinerja sebagai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab telah diberikan kepadanya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

10	Rezkiawan Sari, (2019). <i>“The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the effect of teacher’s certification on the teacher’s performance in Gorontalo Implementary Schools”</i>	Metode kuantitatif.	Teori yang digunakan kepuasan kerja menurut Christen, dkk (2006) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh hal-hal seperti pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan atas sertifikat.	Motivasi dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dimana motivasi dan kepuasan sebagai media parsial yang berperan dalam bentuk sertifikasi guru terhadap kinerja guru.
----	---	---------------------	---	--

1.6.2 Administrasi Publik

Menurut Nicholas Henry (2008: 8) dalam buku Deddy Mulyadi mendefinisikan administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektifitas dan efisiensi.

Administrasi publik merupakan proses pengelolaan dan pelaksanaan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara efektif dan efisien. Ini melibatkan berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, hingga evaluasi kebijakan publik. Administrasi publik bukan hanya sekedar menjalankan aturan, tetapi juga tentang mengelola sumber daya, memahami kebutuhan masyarakat, serta mencari solusi yang tepat untuk masalah publik.

Dalam konteks modern, administrasi publik juga dituntut untuk adaptif dan transparan, terutama dengan perkembangan teknologi informasi yang memungkinkan masyarakat lebih mudah untuk memantau dan mengakses layanan publik. **Paradigma Administrasi Publik**

Menurut Nicholas Henry (2004) yang dikutip dalam penelitian oleh (Selang, 2016) terdapat lima paradigma administrasi publik sebagai berikut:

1. Paradigma pertama (1900 - 1926) Dikotomi Politik Administrasi

Paradigma ini dipelopori oleh Frank J. Goodnow dan Leonard D.

White, Goodnow menyatakan bahwa pemerintahan memiliki fungsi utama yang berbeda berdasarkan pemisahan kekuasaan, yaitu fungsi politik yang bertanggung jawab atas pembuatan kebijakan, dan fungsi administrasi yang berperan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

2. Paradigma kedua (1927 - 1937) Prinsip-prinsip Administrasi

Paradigma ini didasarkan pada karya Willoughby, Gullick, dan Urwick yang mengembangkan teori manajemen klasik dari Fayol dan Taylor. Pada paradigma ini, fokus administrasi negara adalah pada prinsip-prinsip administrasi yang dianggap universal dan berlaku di berbagai konteks.

3. Paradigma ketiga (1950 - 1970) Administrasi Negara

Sebagai Ilmu Politik Herbert Simon menjadi tokoh utama dalam paradigma ini, yang menekankan bahwa prinsip-prinsip administrasi tidak bersifat universal dan administrasi negara tidak dapat dipisahkan dari politik. Hal ini menyebabkan administrasi negara kembali menjadi bagian integral dari ilmu politik.

4. Paradigma keempat (1956 - 1970) Administrasi publik sebagai ilmu administrasi

Paradigma ini mencakup tokoh-tokoh seperti James March dan Herbert Simon. Pada paradigma ini, prinsip-prinsip manajemen dikembangkan secara ilmiah dan mendalam, dengan fokus utama pada perilaku organisasi, analisis manajemen serta penerapan teknologi modern.

5. Paradigma kelima (1970) Administrasi Publik sebagai administrasi

publik

Pada paradigma ini, fokusnya adalah pada teori organisasi, teori manajemen, dan kebijakan publik sedangkan lokusnya adalah pada pemecahan masalah dan kepentingan publik.

6. *Governance* (1990-sekarang)

Paradigma keenam menjadi suatu paradigma yang terbaru berdasarkan proses perkembangan ilmu administrasi publik yang tersusun atas serangkaian paradigma yang telah dikemukakan sebelumnya. *Good governance* mulai dikenal secara dalam pada tahun 1990-an sebagai wacana penting yang muncul dalam berbagai pembahasan dan dipandang sebagai paradigma baru dan menjadi ciri yang perlu ada dalam sistem administrasi publik. Secara umum *governance* diartikan sebagai kualitas hubungan antar pemerintah dan masyarakat yang dilayani dan dilindungi. *Governance* meliputi tiga domain, yaitu *state* (Negara/pemerintahan), *private sector* (sektor swasta/dunia usaha) dan *society* (masyarakat). Hal inilah yang kemudian membedakan antara paradigma ini dengan paradigma yang lain yaitu pemaparan akan *government* yang merupakan penyelenggara pemerintahan. Dengan adanya pergantian dari *government* ke arah *governance* yang merincikan perihal perpaduan di dalam stabilitas pemerintahan, sektor swasta, dan masyarakat madani (*civil society*) sehingga arah perkembangan paradigma ini menuju pada pemerintahan yang baik (*good governance*).

1.6.3 Manajemen Publik

Secara garis besar ruang lingkup administrasi publik terdiri menjadi dua, yaitu:

a. Kebijakan Publik

Istilah “kebijakan” berasal dari kata “*policy*”. Kebijakan dapat diartikan sebagai prinsip atau metode tindakan yang dipilih untuk mengarahkan pengambilan keputusan. Kebijakan berfungsi sebagai panduan untuk bertindak. Kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai respons dari suatu sistem politik, melalui kekuasaan pemerintah, terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat (Malawat, 2022).

b. Manajemen Publik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) manajemen didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan. Definisi tersebut sejalan dengan pandangan Arif, manajemen merupakan sebagai kegiatan organisasi yang melibatkan kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dengan hasil yang diharapkan mencapai efektivitas dan efisiensi yang maksimal (Arif, 2017). Nor Ghofur dalam (Malwat, 2022) mendefinisikan manajemen publik sebagai manajemen pemerintah, artinya manajemen publik bermaksud untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen publik adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang atau organisasi sebelum mencapai suatu tujuan, yang melibatkan orang lain agar tujuan berjalan secara efektif dan efisien.

1.6.4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama oleh seseorang dalam periode tertentu.

Harsuko (2011) mengatakan kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

1.6.6.1 Jenis-jenis kinerja

Jenis-jenis kinerja menurut Wibowo (2007) ada tiga jenis kinerja meliputi:

1. Kinerja individu yaitu hasil kerja konkret dan dapat diukur dari kerja individu (produktivitas kerja), dipengaruhi oleh berbagai faktor dan diri individu yang membutuhkan standar kerja sebagai alat ukur.
2. Kinerja kelompok yaitu hasil kerja yang menggambarkan

sampai seberapa jauh suatu kelompok telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi.

3. Kinerja organisasi yaitu hasil kerja konkret yang dapat diukur dari organisasi dan dapat dipengaruhi oleh kinerja proses atau kinerja individu, yang membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja tersebut dapat bersifat kuantitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.

Dalam penelitian ini, kinerja difokuskan pada kinerja individu atau kinerja pegawai.

1.6.6.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan pengukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, dari tahap pelaksanaan maupun tahap kegiatan selesai. Digunakan untuk mengetahui kemajuan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Rivai (2015:52) indikator kinerja adalah inisiatif, kesehatan mental dan sikap. Beberapa indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Menurut Yulianto (2020:9) indikator kinerja seorang karyawan, diantaranya:

- a. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan yang diukur melalui persepsi karyawan terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e. Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsinya.

1.6.5 Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Mangkunegara (2016:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya.

Payaman J. Simanjuntak (2011:11) kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dianggap individual sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Gibson, dkk (2012) menyatakan kinerja pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Berdasarkan definisi kinerja di atas, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

1.6.6 Motivasi Kerja (X1)

Bangun (2012) menyatakan motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.

Manullang (2013) menyatakan motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.

Sutrisno (2013) menyatakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kemampuan untuk mengarahkan atau mengarahkan dan mendorong seseorang ke dalam perilaku yang diinginkan berdasarkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu.

1.6.7 Kepuasan Kerja (X2)

Robbins (2017: 415) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terdapat pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka diterima.

Keith Davis dalam Novita (2016:39) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Nadiri dan Tanova dalam Putu (2015:17) mengatakan kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal vital bagi manajer yang percaya bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan karyawannya suatu pekerjaan yang menantang dan menguntungkan.

Badriyah (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Sofyandi dan Garniwa dalam Prasetya (2013:60) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Timothy dalam Frinelya (2013:4) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Hasibuan dalam Salangka (2015:563) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya

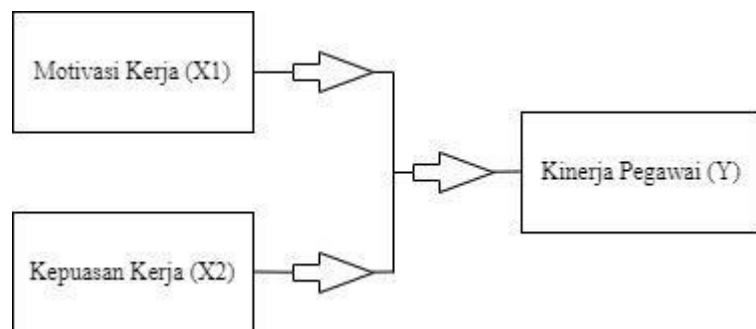
Lita Wulantika (2017:42) mengatakan kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya.

Robbins (2001:22) dalam Dr. Raeni Dwi Santy berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah *“A general attitude toward one's job; the difference between the amount of rewards workers received and the amount they believe they should receive”* (sikap umum terhadap pekerjaan seseorang perbedaan antara jumlah hadiah pekerjaan menerima dan jumlah yang mereka yakini harus mereka terima).

Marihot Tua Efendi Hariadja dalam Isniar Budiarti dan Trustorini Handayani (2016:38) mengatakan kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Indikator kepuasan kerja menurut Wibowo (2015:133) yaitu gaji, rekan kerja, atasan dan pekerjaan.

1.7 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teoritis, dan kerangka penelitian yang telah dijabarkan, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Gambar Hipotesis

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

2. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.
Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.
Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

1.8 Definisi Konsep

1.8.1 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja (X1) merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri individu, baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginan instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

1.8.2 Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja (X2) merupakan adanya gap antara tanggung jawab/ job desk yang dilakukan dengan jumlah penghargaan atau apresiasi yang diterima. Sehingga kepuasan kerja (X2) digunakan untuk mengetahui

tingkat kepuasan kerja (X2) pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Kebumen.

1.8.3 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

1.9 Definisi Operasional

Tabel 1. 4 Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1.	Motivasi Kerja (X1)	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan perwujudan diri	a. Pemberian gaji sesuai dengan yang ditentukan b. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja pegawai c. Hubungan kerja yang harmonis d. Adanya penghargaan e. Menyelenggarakan pelatihan
2.	Kepuasan Kerja (X2)	a. Gaji b. Rekan Kerja c. Atasan dan pekerjaan	a. Pengakuan dan apresiasi b. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja c. Lingkungan kerja yang positif d. Keseimbangan kerja dan hidup e. Pengembangan karier f. Kesempatan mengungkapkan pendapat
3.	Kinerja Pegawai (Y)	a. Tingkat Kualitas b. Tingkat Kuantitas c. Tingkat Ketepatan Waktu d. Tingkat Efektivitas e. Tingkat Kemandirian	a. Tingkat kesempurnaan kerja yang mencerminkan ketrampilan karyawan b. Jumlah kinerja yang dihasilkan c. Waktu menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal. d. Penggunaan sumber daya organisasi e. Sejauh mana karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri

1.10 Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah merupakan kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara yang masuk akal atau sesuai dengan logika manusia, sehingga dapat ditelaah dan terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris merupakan cara yang dilakukan dan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis yaitu proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah bersifat logis atau langkah- langkah tersebut sesuai dengan alur penelitian, sehingga dapat dipahami.

1.10.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam metode penelitian ini yaitu kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik melalui penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

1.10.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulan. Pihak yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen dengan jumlah 31 orang.

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan semua populasi yang ada yaitu sebanyak 31 orang pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Margono (2004) teknik pengambilan sampel adalah suatu cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data faktual, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh yang mana memberikan peluang kepada semua anggota populasi agar menjadi responden terpilih.

1.10.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif (numerik) merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka- angka (*statistic*) atau data yang dapat diukur untuk menemukan bahwasanya terdapat pengaruh tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen. Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Penelitian ini dua sumber data yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber dengan menggunakan teknik kuesioner dengan daftar pertanyaan

sebagai alat. Dalam penelitian ini yang termasuk sumber data primer yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang mendukung penelitian seperti buku, jurnal, koran, media elektronik, dan sumber lainnya.

1.10.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel menentukan alat uji statistic yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yang memberi nilai untuk jawaban yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang paling rendah sampai paling tinggi. Nilai ini bersifat membedakan dan mengurutkan, tetapi tidak memberikan jumlah. Skala yang digunakan yaitu Skala *Likert*. Skala ordinal diubah menjadi interval dengan ketentuan, setiap jawaban berbobot rendah maka diberi nilai 1 hingga seterusnya sampai jawaban berbobot tinggi diberi nilai 5. Setiap jawaban akan disebutkan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Jawaban dengan kategori sangat setuju diberi skor 5.
2. Jawaban dengan kategori setuju diberi skor 4.
3. Jawaban dengan kategori kurang setuju diberi skor 3
4. Jawaban dengan kategori tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban dengan kategori sangat tidak setuju diberi skor 1
6. Bobot perhitungan kelas interval berdasarkan skala *Likert* dalam

penelitian ini adalah:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I : Interval kelas

R: *Range* (skala tertinggi – skala terendah)

K: Kelas

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan responden yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kebumen.

1.10.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan angka-angka dan dikelompokkan dalam kategori tertentu dalam bentuk statistik. Peneliti menggunakan analisis data dengan beberapa tahap sebagai berikut :

1. Uji validitas

Teknik yang digunakan dalam melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan korelasi skor pada item dengan skor total dari jumlah tiap skor item. Dwi Priyatno (2014:55) menjelaskan dalam penentuan apakah item pada setiap instrument valid atau tidak dapat dibuktikan dengan dua cara sebagai berikut:

- 1) Melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan item valid, sebaliknya

jika lebih dari 0.05 maka item dinyatakan tidak valid.

- 2) Melihat perbandingan r hitung dengan r tabel. Dengan syarat valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, kemudian apabila instrument tidak valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Penentuan valid atau tidak validnya instrumen menggunakan metode perbandingan r_{hitung} (nilai dari korelasi pearson) dengan r_{tabel} . Kriteria validitas instrumen valid, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, kemudian apabila instrument tidak valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang cukup terpercaya untuk dipakai dalam alat pengumpulan data-data dalam upaya mengukur kehandalan hasil pengukuran (Arikunto 2009:86). Digunakan untuk meninjau konsistensi instrumen ketika menunjukkan fenomena berdasarkan sekelompok individu walaupun dikerjakan dalam kurun periode yang berbeda. Berdasarkan pengambilan keputusan menggunakan metode Alpha Cronbach's dimana sebaran kuesioner dinyatakan konsisten dan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Apabila sebaran kuesioner dinyatakan tidak konsisten dan tidak reliable apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sebaliknya, kuesioner dinyatakan tidak konsisten dan tidak reliable apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$.

3. Uji korelasi rank spearman

Menurut Sugiyono (2010) korelasi rank merupakan uji yang

digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan data berbentuk ordinal. Uji korelasi rank spearman pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS V.26

4. Koefisien Konkordansi Kendall (W)

Untuk mengukur derajat tingkat hubungan antara tingkat motivasi kerja (X1), tingkat kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) dengan bersamaan melalui pengukuran ke himpunan-himpunan ranking masing-masing variabel yang diasosiasikan bersamaan. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Signifikan korelasi Kendall dalam pengujiannya dilakukan dengan rumus chi square, yaitu:

$$\chi^2 = N(K - 1)W$$

Keterangan :

χ^2 : test chi square

K : banyaknya himpunan ranking perjenjangan

N : jumlah responden

W : koefisien konkordansi Kendal

Hasil χ^2 dihubungkan dengan harga kritis chi square dengan rumus $df = N-1$.

5. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2016:286) koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien

determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). rumus yang digunakan yaitu:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = koefisien determinasi

r^2 = kuadrat korelasi

Perhitungan ini dapat diketahui presentase pengaruh yang diberikan tingkat motivasi kerja (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen tergolong terbatas, sedangkan apabila semakin besar maka variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan.