



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPT PKB DINAS PERHUBUNGAN KOTA
SUKABUMI**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S1
Jurusan Manajemen**



**Disusun Oleh :
PRISKILA ALVIONITA HEUMASSE
NIM: 183402020**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, Agustus 2022

Mahasiswa,



**Priskila Alvionita Heumasse
183402020**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama

: Priskila Alvionita Heumasse

NIM

: 183402020

Program Studi

: Manajemen

Judul Skripsi

: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota
Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D (.....)

Pembimbing 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T,M.Mgt. (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 26 November 2022

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

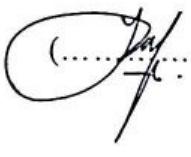
Nama : Priskila Alvionita Heumasse
NIM : 183402020
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Djoko Setyo Widodo, SE., MM (.....)

Penguji 2 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (.....)

Penguji 3 : Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt (.....) 

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 26 November 2022

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi**".

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T,M.Mgt. Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih Pada UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 26 November 2022

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Priskila Alvionita Heumasse
NIM : 183402020
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, Agustus 2022

Yang menyatakan,


Priskila Alvionita Heumasse
183402020

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi, sampel yang digunakan sebanyak 31 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik sensus. Untuk uji analisis pada penelitian ini digunakan uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, kemudian dilakukan uji analisis statistik untuk analisis hubungan dan pengaruh digunakan analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti diluar variabel motivasi kerja seperti gaya kepemimpinan, kedisiplinan, semangat kerja, pengalaman kerja, dan sebagainya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Work motivation is an urge to do a job. Work motivation is closely related to performance. Based on this, this research aimed to knowing determine and analyze the effect of work motivation on employee performance UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. The design in this research uses descriptive research methods and quantitative approaches. The total population in this study were all employees UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi, the sample used was 31 respondents obtained using the census technic. To test the analysis in this research used validity test instruments, reliability test instruments, descriptive analysis, then statistical analysis was carried out for relationship and influence analysis using correlation analysis, coefficient of determination analysis, simple linear regression. Based on the results of research that has been done, it can be seen that work motivation has a positive effect on employee performance UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. The magnitude of the contribution of the influence of work motivation on employee performance is 53,1%, while the remaining 46,9% is influenced by variables not examined outside of work motivation variables such as leadership style, discipline, work spirit, work experience, and so on.

Keywords: *Work Motivation and Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Kerangka Pemikiran	9
1.6 Hipotesis Penelitian	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	14
2.1.1 Pengertian Manajemen	14
2.1.2 Dasar-Dasar Manajemen	16
2.1.3 Piramida Kekuasaan Dalam Manajemen.....	16
2.1.4 Fungsi Manajemen	19
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.3 Motivasi Kerja	25
2.3.1 Pengertian Motivasi	25
2.3.2 Pengertian Motivasi Kerja	27
2.3.3 Dimensi Motivasi Kerja.....	28
2.3.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja	29
2.3.5 Teori-Teori Motivasi Kerja	30
2.3.6 Teknik Motivasi Kerja.....	32
2.4 Kinerja.....	34
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	34
2.4.2 Dimensi Kinerja Pegawai	36
2.4.3 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja	37
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	39
2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	44

3.1.1 Sejarah Singkat UPT PKB.....	44
3.1.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Sukabumi	45
3.1.3 Struktur Organisasi.....	46
3.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi.....	47
3.1.5 Uraian Tugas dan Jabatan.....	47
3.2 Metodologi Penelitian.....	51
3.2.1 Prosedur Penelitian.....	51
3.2.2 Desain Penelitian.....	52
3.2.3 Unit Analisis	52
3.2.4 Populasi dan Sampel	52
3.2.4.1 Populasi.....	52
3.2.4.2 Sampel.....	53
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	53
3.2.6 Operasional Variabel.....	53
3.2.7 Intrumen Penelitian	55
3.2.8 Metode Analisa Data.....	56
3.2.8.1 Uji Instrumen.....	56
3.2.8.2 Analisis Statistik	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden	63
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	64
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	63
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.3 Hasil Pembahasan.....	68
4.3.1 Deskripsi motivasi kerja UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi	68
4.3.2 Deskripsi kinerja UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.....	74
4.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi	82
4.3.3.1 Analisis Korelasi	82
4.3.3.2 Analisis Koefisien Determinasi	83
4.3.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Sumber daya yang ada juga dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan visi dan misi yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi bersangkutan.

Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat dan profesional. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Tumbuh dan berkembangnya sebuah perusahaan atau organisasi didukung oleh kinerja pegawai, apabila kinerja pegawai baik dan memuaskan maka dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atau organisasi tersebut.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan, peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dinas Perhubungan Kota Sukabumi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

berusaha untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai.

Pentingnya peningkatan kinerja pegawai sebagai salah satu syarat yang mutlak untuk memberikan citra yang baik bagi instansi, walaupun kenyataan di lapangan menunjukan bahwa kinerja pegawai sangat tergantung dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja sangat penting bagi semua pegawai karena motivasi kerja mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, adapun pengertian motivasi kerja menurut Mangkunegara (2019:61) yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Kinerja pegawai tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pimpinan atau atasan yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Kinerja pegawai juga akan mempengaruhi banyaknya output yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada kesempatan kali ini peneliti melakukan penelitian di Unit Pelaksana Teknis Pengujian Kendaran Bermotor (UPT PKB) Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Saat ini Dinas Perhubungan berusaha mensejahterakan masyarakat umum akan perlunya sarana transportasi yang aman dan nyaman dalam kehidupannya, salah satunya sebagai organisasi penyedia pelayanan Pengujian Kendaraan Bermotor. UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi sangat diharapkan oleh masyarakat untuk dapat memberi jaminan keamanan, oleh karena itu petugas pengujian kendaraan bermotor harus mampu memberikan pekerjaan tepat waktu dan terpercaya.

Untuk dapat mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi, penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh bagian kepegawaian berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan

kelebihan- kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut ini merupakan unsur-unsur dalam daftar penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang terdiri dari, unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dan nilai pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1.1
Nilai Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	91-100	Amat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi, di indikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di instansi tersebut diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas kerja pegawai serta komunikasi antara pegawai dengan sesama rekan kerja. Salah satu contohnya adalah beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu atau hasil pekerjaan yang belum maksimal.

Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP3) dari tahun 2018-2020 yaitu:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai UPT PKB Dinas
Perhubungan Kota Sukabumi (2018-2020)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	91	Amat Baik	93	Amat Baik	88	Baik
2.	Prestasi Kerja	82	Baik	83	Baik	83	Baik
3.	Tanggung Jawab	85	Baik	83	Baik	73	Cukup
4.	Ketaatan	84	Baik	82	Baik	70	Cukup
5.	Kejujuran	81	Baik	81	Baik	80	Baik
6.	Kerjasama	85	Baik	83	Baik	72	Cukup
7.	Prakarsa	82	Baik	82	Baik	83	Baik
8.	Kepemimpinan	83	Baik	83	Baik	80	Baik
Jumlah		673		670		629	
Rata-rata Persentase		84,12%		83,75%		78,62%	

Sumber: Bagian kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Sukabumi Tahun 2018-2020

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan dari tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai jabatan fungsional di Dinas Perhubungan Kota Sukabumi, terutama unsur tanggung jawab, ketaatan, dan kerjasama. Dimana nilai unsur tanggung jawab pada tahun 2018 sebesar 85 dan terjadi penurunan di tahun 2019 dengan nilai 83 dan di tahun 2020 yang hanya mencapai nilai 73, hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal.

Pada nilai unsur ketaatan tahun 2018 sebesar 84 dan terjadi penurunan di tahun 2019 dengan nilai 82 dan di tahun 2020 dengan nilai 70, hal ini terjadi karena pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, dan pegawai

yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi.

Unsur kerjasama juga mengalami penurunan dari tahun 2018 dengan nilai sebesar 85 menjadi 83 pada tahun 2019 dan turun kembali dengan nilai 72 pada tahun 2020, hal ini disebabkan kurangnya koordinasi dan komunikasi antar sesama rekan kerja.

Fenomena yang terjadi tersebut di atas menunjukkan tidak tercapainya suatu target yang ditetapkan yaitu 100% salah satu penyebabnya terlihat dari masih rendahnya kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang salah satu contohnya yaitu hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal sehingga dapat diketahui strategi apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Apabila instansi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai maka dorongan untuk bekerja lebih giat lagi akan semakin kuat dan hal ini jelas akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2021:143) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Pengertian yang dijelaskan diatas semakin menarik bagi peneliti untuk menganalisis kinerja pegawai khususnya pada UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi yang selama ini telah melaksanakan program peningkatan kinerja pegawai, permasalahan ini kemudian lebih menarik lagi setelah diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja yang telah lama diteliti

oleh para ahli sebagai faktor penting yang mendorong perilaku pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengajukan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi”**

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi
2. Bagaimana kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui gambaran yang berhubungan mengenai masalah motivasi kerja dan kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

2. Untuk mengetahui kinerja Pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan memperhatikan tujuan yang diuraikan di atas, diharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan sebagai tempat mempraktekan ilmu pengetahuan serta menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan oleh siapa saja yang ingin mengkaji persoalan yang relevan dengan hasil penelitian ini, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan akurat.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Penelitian ini mengambil judul Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Fenomena yang ditemukan disana antara lain beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, dan kurangnya koordinasi dan komunikasi sesama rekan kerja.

Adapun pengertian motivasi kerja Mangkunegara (2019:61) yaitu "Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Selanjutnya motivasi kerja dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu:

1. *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
2. *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
3. *Need for Power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

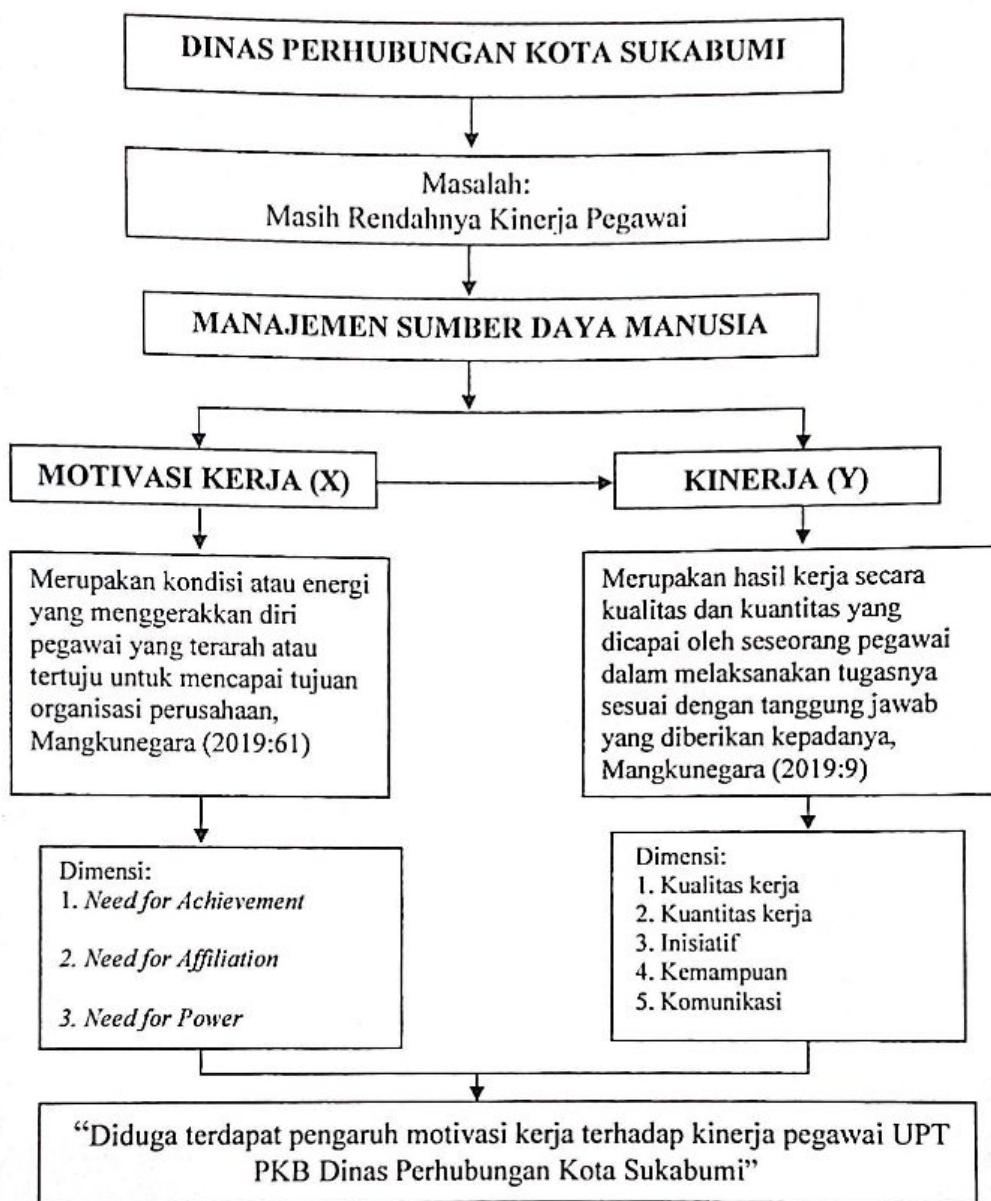
Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2019:9) yaitu: "Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selanjutnya kinerja pegawai dapat dilihat dari lima dimensi yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang diharapkan.

2. Kuantitas kerja, yaitu kesesuaian penyelesaian pekerjaan menurut waktu yang seharusnya.
3. Inisiatif, yaitu kemampuan pegawai untuk mencari solusi dari permasalahan dalam pekerjaan.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.
5. Komunikasi, yaitu hubungan komunikasi antar sesama pegawai dan antara bawahan dengan atasan.

Mangkunegara (2019:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja pegawai. Jika seorang pegawai memiliki motivasi kerja rendah, maka hampir dipastikan kinerja mereka akan menjadi rendah. Demikian pula jika motivasi kerja pegawai tinggi dalam suatu organisasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai organisasi itu sendiri.

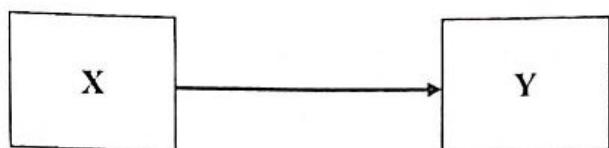
Agar lebih memahami peranan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat dilihat melalui gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Diolah Sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Untuk lebih memperjelas keterkaitan antar variabel maka dapat dijelaskan melalui gambar paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Pegawai

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis sebagai berikut: “Diduga terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di UPT PKB Dinas Perhubungan Kota Sukabumi yang beralamat di Jalan Arif Rahman Hakim No.52 Kel. Benteng Kec. warudoyong, Kota Sukabumi 43132, Telp/Fax.(0266) 222142 . Adapun waktu penelitian yaitu selama 6 bulan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Jadwal Penelitian 2022

No	Kegiatan	Tahun 2022					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pra-penelitian	X					
2.	Pengumpulan data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dari Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi
Jakarta : Bumi Aksara

Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2019 . *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT.
Refika Aditama

Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2020 . *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Priansa, Doni J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
Rohman, Abd. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang : Inteligensia Media
Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :
Mandar Maju

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6 Buku
2 (e6 Buku 2). Salemba Empat.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :
Alfabeta

Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta