

# SKRIPSI IYAN FINISH.docx

*by* Student Turnitin

---

**Submission date:** 23-Aug-2025 03:03AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2733801293

**File name:** SKRIPSI\_IYAN\_FINISH.docx (1,018.65K)

**Word count:** 14348

**Character count:** 84197

**PENGARUH MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP  
KINERJA PERANGKAT DESA SUNGAI UNDAN KECAMATAN  
RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**ARDIANSYAH  
NIM : 101211010052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI  
TEMBILAHAN  
2025**

**PENGARUH MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP  
KINERJA PERANGKAT DESA SUNGAI UNDAN KECAMATAN  
RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Islam Indragiri*



**OLEH :**

**ARDIANSYAH**

**NIM : 101211010052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI**

**TEMBILAHAN**

**2025**

**PENGARUH MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP  
KINERJA PERANGKAT DESA SUNGAI UNDAN KECAMATAN  
RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

<sup>1</sup>Ardiansyah <sup>2</sup>Ahmad Rifa'i <sup>3</sup>Yaswar Aprilian  
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Indragiri  
Jl. Soebrantas No. 10 Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau, 29214.  
Email : [muhtars1122@gmail.com](mailto:muhtars1122@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Undan. Rumusan masalahnya adalah (1). Bagaimana deskripsi motivasi pelayanan publik dan kinerja perangkat desa sungai undan. (2). Bagaimana pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja perangkat desa sungai undan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan motivasi pelayanan publik sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai desa Sungai Undan. Dari desa ini, sampel yang diambil adalah 43 orang pegawai. Alat yang digunakan untuk analisis adalah regresi linier sederhana, dengan SPSS versi 25 untuk Windows sebagai bantuan, korelasi dan determinasi serta uji t. Berdasarkan hasil analisis linier sederhana menunjukkan persamaan  $Y = 17,348 + 0,764$  koefisien regresi variabel motivasi pelayanan publik mempunyai arah positif terhadap kinerja perangkat desa sungai undan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,447 dan nilai determinasi (r) square yang menyatakan bahwa variabel motivasi pelayanan publik (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) pada kantor desa sungai undan sebesar 0,447 atau 44,7% sedangkan 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti, dan berdasarkan uji t diperoleh pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu, terdapat dampak yang penting antara variabel motivasi dalam pelayanan publik dan kinerja perangkat desa Sungai Undan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dalam pelayanan publik berdampak pada kinerja perangkat desa Sungai Undan. Ketika motivasi dalam pelayanan publik meningkat, kinerja perangkat desa Sungai Undan juga menjadi lebih baik.

**Kata Kunci :** Motivasi Pelayanan Publik, dan Kinerja.

**THE EFFECT OF PUBLIC SERVICE MOTIVATION ON  
PERFORMANCE OF THE UNDAN RIVER VILLAGE APPARATUS  
RETEH INDRAGIRI HILIR REGENCY**

<sup>1</sup>Ardiansyah <sup>2</sup>Ahmad Rifa'i <sup>3</sup>Yaswar Aprilian

<sup>1</sup>Management Study Program, Faculty of Economics and Business,  
Indragiri Islamic University  
Jl. Soebrantas No. 10 Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau, 29214.  
Email: [muhtars1122@gmail.com](mailto:muhtars1122@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aims to find out and analyze the Influence of Public Service Motivation on the Performance of Sungai Undan Village Apparatus. The formulation of the problem is (1). How is the description of the motivation of public services and the performance of the Sungai Undan village apparatus. (2). How does the motivation of public services affect the performance of the Sungai Undan village apparatus. This study uses a quantitative descriptive method, with public service motivation as an independent variable and performance as a dependent variable. The subject in this study is an employee of Sungai Undan village. From this village, the sample taken was 43 employees. The tool used for the analysis is simple linear regression, with SPSS version 25 for Windows as an aid, correlation and determination and t-test. Based on the results of a simple linear analysis, it shows that the equation  $Y = 17.348 + 0.764X$  the regression coefficient of the public service motivation variable has a positive direction for the performance of the Undan River village apparatus with a correlation value (R) of 0.447 and a determination value (r) square which states that the public service motivation variable (X) is able to explain the performance variable (Y) in the Undan River village office of 0.447 or 44.7% while 55.3% is influenced by other variables outside the variables studied, and based on the t-test, obtained at a sig of 0.000 smaller than 0.05, which is  $0.000 < 0.05$ , then the H0 decision is rejected and H1 is accepted. Therefore, there is an important impact between the motivation variable in public services and the performance of the Sungai Undan village apparatus. This study shows that motivation in public service has an impact on the performance of Sungai Undan village officials. When motivation in public service increases, the performance of the Sungai Undan village apparatus also becomes better.

**Keywords:** Public Service Motivation, and Performance.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas Rahmat dan Hidayah yang dilimpahkannya, kepada kedua orang tua yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar sehingga penulis merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan orang tua khususnya dalam penyusunan skripsi ini. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja perangkat desa sungai undan kecamatan reteh kabupaten indragiri hilir”.

Skripsi ini disusun guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih Kepada Kedua Orang tua tercinta yaitu Bapak Muhtar dan Ibu Masrah, yang selalu mendo'akan, memberi semangat, cinta dan dukungan, sehingga menjadi pendukung terbesar dalam hidup peneliti dalam menjalani segala situasi dan kondisi terkhusus untuk kedua orang tua peneliti, semoga Allah swt selalu memberikan kesehatan dan umur yang berkah agar kelak bisa melihat ananda sukses dan membuat kedua orang tua bangga atas pencapaian ini. Dan pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini baik secara moral maupun materil, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc.,MA selaku Rektor Universitas Islam Indragiri.
2. Bapak DR. Ahmad Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri dan selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, serta ilmu yang bermanfaat dari awal hingga selesainya skripsi ini.
3. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

4. Bapak Yaswar Aprilian, S.E., M.M Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, serta ilmu yang bermanfaat dari awal hingga selesainya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff ADM dan Pengajar Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna kepada penulis.
6. Kepada perempuan yang berinisial NA dengan NIM 101211010118 terimakasih sudah membantu, menemani, menyemangati, dan selalu mensupport mulai dari pembuatan proposal sampai juga pembuatan skripsi ini.
7. Keluarga, teman-teman yang dekat ataupun yang jauh, terimakasih banyak telah memberikan motivasi, kepercayaan, cinta dan perhatian.
8. Kepada semua pihak yang tak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Hanya doa dan ucapan syukur yang dapat penulis panjatkan, semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas semua kebaikan Bapak, ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Tembilahan, Juni 2025

Penulis

**ARDIANSYAH**  
**NIM : 101211010052**

## DAFTAR ISI

### JUDUL

### JUDUL HALAMAN DALAM

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### ABSTRAK

KATA PENGANTAR ..... i

DAFTAR ISI ..... ii

DAFTAR TABEL ..... iii

DAFTAR GAMBAR ..... iv

DAFTAR LAMPIRAN ..... v

**BAB I : PENDAHULUAN** ..... 1

1.A Latar Belakang ..... 1

1.B Rumusan Masalah ..... 9

1.C Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... 9

1.C.1 Tujuan Penelitian ..... 9

1.C.2 Manfaat Penelitian ..... 10

1.D Sistematika Penulisan ..... 11

**BAB II : TELAAH PUSTAKA** ..... 13

2.A Landasan Teori ..... 13

2.A.1 Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 13

2.A.2 Kinerja Perangkat Pemerintahan Desa ..... 17

2.A.3 Motivasi Pelayanan Publik ..... 24

2.B Penelitian Terdahulu ..... 28

2.C Kerangka Pemikiran .....	30
2.D Hipotesis .....	32
2.E Variabel Penelitian .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	34
3.A Desain Penelitian .....	34
3.B Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
3.C Populasi dan Sampel .....	35
3.D Pengumpulan Data .....	36
3.E Analisis Data .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	45
4.A Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	45
4.B Hasil Penelitian .....	49
4.C Pembahasan .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	60
5.A Kesimpulan .....	60
5.B Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	62
<b>LAMPIRAN</b> .....	66
<b>BIODATA SINGKAT PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Daftar Perangkat Desa Sungai Undan .....	4
1.2 Tugas Perangkat Desa Sungai Undan .....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
2.2 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.1 Rentang Skala.....	38
4.1 Hasil Uji Validitas Angket Variabel Motivasi Pelayanan Publik (X).....	49
4.2 Hasil Uji Validitas Angket Variabel Kierja (Y).....	50
4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
4.4 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	51
4.5 Hasil Uji Linearitas .....	53
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	54
4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	55
4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square .....	57
4.9 Hasil Uji Parsial t .....	58

**79**  
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran ..... 31  
Gambar 4.1 Uji Normalitas ..... 52  
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot) ..... 55

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Kuesioner Penelitian .....66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.A Latar Belakang**

Sumber daya manusia, dalam era globalisasi saat ini, adalah salah satu elemen yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya adalah sumber daya manusia. Semua sumber daya manusia yang berpotensi ini memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Tidak peduli seberapa maju teknologi, kemajuan informasi, modal, dan ketersediaan bahan, organisasi akan sulit mencapainya tanpa SDM. Oleh karena itu, penting bagi semua karyawan dan pemangku jabatan di organisasi publik untuk meningkatkan kinerja mereka. Organisasi yang berhasil dan efektif memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang dianggap sebagai aset penting dan harus dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi melalui kinerja yang dicapai. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seorang pekerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, dan yang dapat dibuktikan dengan bukti kualitas dan kuantitas. (Alfreth et al., 2021).

Kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik seorang pegawai dapat melaksanakan keahlian tertentu. Penting bagi kinerja pegawai untuk diukur, karena hal ini menunjukkan seberapa efektif pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai,

diperlukan kepuasan kerja yang baik. Menurut Handoko, T. Hani (2014), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang bisa menyenangkan atau tidak, yang dirasakan oleh pegawai mengenai pekerjaan mereka. Perasaan ini mencerminkan pandangan individu tentang pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasa puas, biasanya akan terlihat dalam sikap positif mereka terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai prediktor kinerja, karena ada hubungan moderat antara keduanya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi atau rendah akan berdampak pada kinerja pegawai (Alfreth et al., 2021).

Terdapat beberapa elemen yang memengaruhi kepuasan kerja serta kinerja pegawai negeri, salah satunya yang menjadi titik perhatian dalam riset ini adalah motivasi untuk pelayanan publik. James L. Perry (2011) menjelaskan bahwa motivasi pelayanan publik sangat berdampak pada kinerja pegawai yang berkewajiban melayani masyarakat, sebab salah satu karakteristik unik dari motivasi pelayanan publik adalah untuk mendorong pegawai dalam mengutamakan kepentingan organisasi serta memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat dan organisasi. Selain motivasi pelayanan publik, profesionalisme juga mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan tingkat profesionalisme yang tinggi mampu memberikan dampak yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Peneliti menetapkan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi yang menghubungkan motivasi pelayanan publik. Penelitian oleh Amanda Rosalie (2017) menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki dampak yang positif dan signifikan

terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai perantara antara motivasi pelayanan publik dengan kinerja pegawai. Demikian pula, profesionalisme memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, berdasarkan penelitian oleh Cahyasumirat (2006), hasilnya mengindikasikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor internal, tetapi tidak menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja (Alfreth et al., 2021).

Untuk mencapai tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea IV, sangat penting adanya unsur aparatur negara yang dapat menjalankan tugas dengan baik. Salah satu aspek dari administrasi aparatur negara berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk mencapai tujuan tersebut. Aspek ini meliputi kelembagaan atau organisasi, serta individu yang disebut pegawai.

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen krusial bagi keberhasilan pembangunan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, manusia sebagai aset yang menggerakkan organisasi diharapkan untuk menjalankan peran dan fungsinya sambil memenuhi standar operasional yang diterapkan. Sumber daya manusia, yang menjadi faktor penentu kemajuan sebuah organisasi, tentunya memiliki kualitas yang berpengaruh sangat besar. (RACHMAT A.R, 2020).

Semua organisasi, terutama pemerintahan, mengharapkan karyawan yang secara efisien dan efektif melakukan tugas dan mencapai harapan. Peran pegawai yang secara langsung berinteraksi dengan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dapat menunjukkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Pemerintah harus fokus pada satu bidang saja dalam upaya menjadikan negara maju dan makmur. Mereka juga harus fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di berbagai bidang agar pemerintah dapat menjalankan tugas-tugas umum dan pembangunan secara efisien dan efektif (RACHMAT A.R, 2020).

**Tabel 1.1**

**Berikut Daftar Perangkat Desa Sungai Undan**

No.	Nama	Jabatan
1.	Anton Abd Rakhman	Kepala Desa
2.	M. Syafrizal	Sekretaris Desa
3.	Wardianto	Kasi Pemerintahan
4.	Nurkamalia	Kasi Pelayanan Dan Kesejahteraan
5.	Khumaidi Hambali	Kaur Umum Dan Perencanaan
6.	Mohd Gadafi	Kaur Keuangan
7.	Iwan	Operator
8.	Ade Kurnia Ilham	Staf
9.	Bakhroji	Staf
10.	Muslim	Staf
11.	Sandilia	Staf
12.	Zulkifli	Kadus Melati Indah
13.	Asrori	Kadus Mayang Sari
14.	H. Trimo	Kadus Mawar Putih

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
15.	Eriansyah	Kadus Lancang Kuning
16.	Nazirudin	Kadus Bagan Jaya
17.	Ahmad. S	Rw. 001 Jl. Melati Indah Sungai Undan
18.	Harpian Hadi	Rw. 002 Jl. Pahlawan Sungai Undan
19.	M. Saleh	Rw. 003 Jl. Pelabuhan Sungai Undan
20.	Basoni	Rw. 004 Mengkidas Sungai Undan
21.	Nursalim	Rw. 005 Parit Lajer Sungai Undan
22.	Samsudin	Rw. 006 Parit No. 2 Sunai Undan
23.	Jemingan	Rw. 007 Parit No. 3 Sungai Undan
24.	Mashur	Rw. 008 Bagan Jaya Sungai Undan
25.	Joni	Rt.001 Jl. Melati Indah Sungai Undan
26.	Riki	Rt. 001 Jl. Pahlawan Sngai Undan
27.	A. Rafik	Rt. 001 Senang Sungai Undan
28.	Rahman	Rt. 002 Jl. Utama Sungai Undan
29.	Suhaimi	Rt. 001 Mengkidas Sungai Undan
30.	Rahmat	Rt. 002 Mengkidas Sungai Undan
31.	Isnadi	Rt. 001 Parit Lajer Sungai Undan
32.	Jazuli	Rt. 002 Parit Lajer Sungai Undan
33.	Soni	Rt. 001 Parit No. 2 Sungai Undan
34.	Purnomo	Rt. 002 Parit No. 2 Sungai Undan
35.	Tumiran	Rt. 001 Parit No. 3 Sungai Undan
36.	Habib	Rt. 002 Parit No. 3 Sungai Undan
37.	Tulus	Rt. 003 Parit No. 3 Sungai Undan
38.	Soim	Rt. 004 Parit No. 3 Sungai Undan
39.	M. Sanusi	Rt. 005 Parit No. 4 Sungai Undan
40.	Umar	Rt. 006 Parit Baru Sungai Undan
41.	Darmadi	Rt. 001 Bagan Jaya Sungai Undan
42.	Rhomawi	Rt. 002 Bagan Jaya Sungai Undan
43.	Edi Yoso	Rt. 003 Bagan Jaya Sungai Undan

**Tabel 1.2**  
**Tugas Perangkat Desa Sungai Undan**

No.	Seksi	Tugas
1.	Kepala Desa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengelola pemerintahan desa</li> <li>- Mengambil keputusan strategis</li> <li>- Mengelola sumber daya desa</li> </ul>
2.	Sekretaris Desa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengelola administrasi desa</li> <li>- Membuat laporan</li> <li>- Mengkordinasikan kegiatan</li> </ul>
3.	Kasi Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengelola hubungan dengan instansi lain</li> <li>- Mengelola pengaduan masyarakat</li> <li>- Mengelola keuangan desa</li> </ul>
4.	Kasi Pelayanan Dan Kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengelola pelayanan kesehatan desa</li> <li>- Mengelola program bantuan sosial desa</li> <li>- Mengelola program pemberdayaan masyarakat</li> </ul>
5.	Kaur Umum Dan Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengelola keamanan dan tertiban desa, termasuk mengkordinasikan dengan kepolisian dan satuan keamanan lainnya.</li> <li>- Mengelola hubungan dengan masyarakat desa, termasuk mengkordinasikan dengan lembaga kemasyarakatan</li> <li>- Mengembangkan program pembangunan desa, termasuk mengkordinasikan dengan instansi lain.</li> </ul>
6.	Kaur Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengelola kas desa, termasuk pemainan dan pengeluaran kas.</li> <li>- Mengelola rekening koran desa, termasuk mengelola transaksi keuangan desa</li> <li>- Mengkordinasikan pengelolaan keuangan desa dengan sekretariat desa dan instansi lain.</li> </ul>
7.	Operator	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengelola sistem informasi desa, termasuk mengelola data dan informasi desa.</li> <li>- Mengembangkan dan mengupdate</li> </ul>

No.	Seksi	Tugas
		sistem informasi desa. - Mengelola keamanan dan privasi data desa.
8.	Staf	- Mengelola kearsipan desa. - Mengelola penggunaan formulir dan blanko. - Mengelola penggunaan stempel dan cap desa.
9.	Kadus	- Mengelola dan mengkordinasikan kegiatan dusun. - Mengembangkan kearsipan dusun. - Mengelola dan mengawasi keuangan dusun.
10.	RW	- Mengelola dan mengkordinasikan kegiatan warga di lingkungan RW. - Mengembangkan dan mengimplementasikan program kemasyarakatan di RW. - Mengelola dan mengawasi keamanan dan ketertiban di RW.
11.	RT	- Mengelola dan mengkordinasikan kegiatan warga di lingkungan RT. - Mengembangkan dan mengimplementasikan program kemasyarakatan di RT. - Mengelola dan mengawasi keamanan dan ketertiban di RT.

Indonesia, sebagai negara yang sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, menghadapi berbagai tantangan dalam pembangunan nasional. Salah satu permasalahan utama yang ada berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Untuk memperoleh tenaga kerja yang efisien, efektif, dan produktif sesuai harapan lembaga atau instansi, sangat penting bagi setiap pegawai untuk memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini

diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kinerja lembaga atau instansi tersebut (RACHMAT A.R, 2020).

Motivasi adalah aspek yang sangat penting yang seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari setiap pemimpin agar tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat tinggi untuk menjalankan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat melakukan pekerjaan mereka secara maksimal dan tidak akan memenuhi atau bahkan melebihi standar yang diharapkan, karena tujuan dan dorongan mereka dalam bekerja tidak terpenuhi.

Pada dasarnya, kinerja karyawan menggambarkan kondisi objektif mereka dalam bekerja yang terlihat dari hasil kerja yang dihasilkan. Semakin baik kinerja karyawan, maka hasil kerjanya akan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, hasil kerja mereka tidak akan menunjukkan efisiensi dan efektivitas yang baik. Penurunan kinerja dapat dikenali dari sikap kerja yang tidak produktif. Hal ini terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan laporan pekerjaan yang sering datang terlambat di akhir proyek, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang rendah sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi buruk (RACHMAT A. R, 2020).

Ada beberapa faktor utama yang menjadi penghalang bagi penurunan kinerja karyawan, yaitu pendidikan, keterampilan, pengalaman, serta disiplin dan motivasi karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui perbandingan

antara rasio output dan input yang dihasilkan.

<sup>52</sup> Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Undan Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir”**.

### **1.B Perumusan Masalah**

<sup>21</sup> Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi motivasi pelayanan publik dan kinerja perangkat desa sungai undan kecamatan reteh kabupaten indragiri hilir?
2. <sup>111</sup> Bagaimana pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja perangkat desa sungai undan kecamatan reteh kabupaten indragiri hilir?

### **1.C Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

1.C.1 Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan motivasi pelayanan publik dan kinerja perangkat <sup>10</sup> desa sungai undan kecamatan reteh kabupaten indragiri hilir.
2. <sup>49</sup> Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja perangkat <sup>10</sup> desa sungai undan kecamatan reteh kabupaten indragiri hilir.

### 1.C.2 Manfaat Penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat Akademis

Studi ini berfungsi sebagai sumber informasi untuk memperluas pengetahuan mengenai dampak motivasi kerja terhadap performa karyawan di suatu organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menciptakan keuntungan bagi berbagai pihak yang berkepentingan, seperti:

##### a. Untuk Peneliti

Agar dapat menambah pengetahuan dan lebih memahami bagaimana motivasi kerja berdampak pada kinerja.

##### b. Untuk Instansi

Sebagai tambahan informasi yang berguna bagi pihak-pihak terkait dan bisa menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai kinerja.

##### c. Untuk Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi untuk kajian yang lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan motivasi dan kinerja.

### 1.D Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai penulisan ini, maka penulis menguraikan secara singkat isi masing - masing bab adalah sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang Desain Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Pengumpulan Data, Analisis Data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Obyek Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang dapat diberikan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Daftar pustaka sebagai lembar untuk menuliskan identitas sumber referensi yang sudah digunakan dalam menjalankan penelitian.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2. A Landasan Teori

##### 2.A.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

R. Wayde Mondy (2008:4) menyebut manajemen sumber daya manusia sebagai penggunaan sejumlah orang untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kolaborasi orang lain; orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut berkumpul untuk mencapainya. Manajer berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Sofyandi (2009) mengatakan manajemen SDM adalah strategi untuk melakukan tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Manajemen itu sendiri adalah bagian dari manajemen umum, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Pengelolaan sumber daya manusia ialah ilmu serta seni dalam mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cara yang efisien dan efektif. Berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2012), pengelolaan sumber daya manusia melibatkan ilmu dan seni dalam mengorganisasi hubungan serta peran tenaga kerja agar semua aktivitas berjalan dengan baik dan efisien, memanfaatkan potensi manusia di setiap perusahaan.

## <sup>24</sup> 2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2010:21), terdapat sebelas fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

### 1. Perencanaan

Perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien membantu perusahaan untuk memenuhi kebutuhan yang mendukung tujuan yang ingin dicapai.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan pengaturan <sup>30</sup> semua karyawan dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi tanggung jawab serta integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan, dan dengan pengaturan yang baik, tujuan dapat dicapai secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah tindakan membimbing semua karyawan agar bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan tugas kepada bawahannya agar pekerjaan dilaksanakan dengan baik.

### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan proses <sup>24</sup> memastikan bahwa semua karyawan mengikuti aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika ada kesalahan, langkah perbaikan dan penyempurnaan rencana akan dilakukan. Kegiatan ini

mencakup pengawasan terhadap kehadiran, disiplin, perilaku, kerja sama, dan pelaksanaan tugas serta menjaga kondisi lingkungan kerja.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses yang mencakup pemilihan, penempatan, orientasi, dan induksi guna memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang efektif akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan karyawan, baik dari segi teknis, teoritis, konseptual, maupun moral melalui pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi meliputi pemberian imbalan baik langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Prinsip dari kompensasi adalah keadilan dan kelayakan, yang berarti imbalan harus berdasarkan prestasi kerja dan mampu memenuhi kebutuhan utama karyawan, serta sesuai dengan batasan upah minimum pemerintah dan konsistensi internal serta eksternal.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian bertujuan menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, menciptakan kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh laba,

sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Proses ini merupakan tantangan dalam manajemen sumber daya manusia karena harus memadukan dua kepentingan yang sering bertentangan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif melibatkan program kesejahteraan yang memperhatikan kebutuhan mayoritas karyawan serta mengikuti konsistensi internal dan eksternal.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi paling penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tanpa disiplin, pencapaian tujuan maksimal akan sulit. Ini berhubungan dengan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah akhir dari hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena keinginan karyawan, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lain. Prosedur pemberhentian ini diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

## 2.A.2 Kinerja Perangkat Pemerintahan Desa

### 1. Definisi Kinerja

Kinerja atau *Performance* adalah isu yang penting dalam dunia organisasi, terutama di sektor publik. Kinerja atau *performance* adalah kemampuan atau hasil kerja yang dihasilkan oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Definisi kinerja ini dapat bervariasi tergantung pada konteksnya. Dalam lingkup organisasi, kinerja sering kali diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Kinerja juga dapat diukur melalui evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara periodik oleh atasan atau manajer.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu hasil (output) dan perilaku (input). Dimensi hasil mengacu pada hasil kerja yang dicapai, sedangkan dimensi perilaku mengacu pada perilaku atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Menurut Armstrong dan Baron (2005), kinerja juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu atau organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

Dalam dunia akademik, kinerja juga sering dikaitkan dengan teori-teori manajemen seperti manajemen kinerja, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen operasi. Manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu atau organisasi melalui pengukuran, evaluasi, dan pengembangan kinerja. Sedangkan manajemen sumber daya manusia dan manajemen operasi

bertujuan untuk <sup>70</sup>meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan operasional. Secara umum, pengertian kinerja dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan penggunaannya. Namun, pada intinya kinerja mengacu pada <sup>29</sup>kemampuan atau hasil kerja yang dicapai individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2002) menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah <sup>32</sup>hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2013) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Manfaat penilaian kinerja menurut Handoko (2003) dan Siagian (2014) mencakup hal-hal berikut :

1. Peningkatan kinerja <sup>28</sup>kerja
2. Penyesuaian gaji
3. Keputusan mengenai penempatan
4. Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Pengembangan dan perencanaan karir
6. Memperbaiki penyimpangan dalam proses perekrutan
7. Mengurangi ketidakakuratan data
8. Memperbaiki kesalahan dalam desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil

#### 10. Membantu mengatasi tantangan dari luar

Menurut Hasibuan (2003), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Tiga faktor penting membentuk kinerja: kemampuan dan minat seorang pekerja; kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas yang diberikan; dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan ketiga komponen di atas. Seorang karyawan yang dievaluasi mungkin tidak berhasil, tetapi dia sebenarnya memiliki potensi, dan lingkungan kerjanya mungkin tidak mendukungnya. Apakah karyawan memiliki peralatan dan bahan yang memadai, kondisi kerja yang menguntungkan untuk bekerja, cukup informasi untuk membuat keputusan tentang pekerjaannya, dan waktu yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan baik, adalah beberapa contoh.

"Usaha untuk mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal seperti harapan perusahaan ditentukan oleh faktor-faktor berikut : (1) motivasi, (2) kepuasan kerja, (3) kemampuan karyawan, (4) sarana kerja, (5) gaya manajemen dan gaya kepemimpinan", kata Kuswadi (2005). Kinerja berasal dari kata "prestasi kerja" atau "prestasi nyata", yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang di tempat kerja. Menurut Luthans (2005), pendekatan perilaku manajemen mengartikan kinerja sebagai jumlah atau kualitas barang atau jasa yang dihasilkan oleh individu yang melakukan pekerjaan. Pengertian ini lebih menekankan pada aspek individual, di mana kinerja yang dimaksud adalah kinerja karyawan yang dapat diukur melalui

prestasi mereka di tempat kerja. Sebaliknya, menurut Mathis et al. (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Konsep kinerja ini mengaitkan usaha dan hasil kerja. Di mana fokus utama adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Dari uraian definisi diatas dapat disimpulkan, meskipun pengertian kinerja berbeda-beda tetapi tujuannya adalah sama yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat pemerintahan desa.**

Hasil dari penelitian Wahyudi, et all. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi, pemahaman terhadap peraturan perundangan-undangan, teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kompetensi aparatur. Budaya organisasi, pemahaman terhadap peraturan perundangan-undangan, teknologi informasi dan kompetensi aparatur secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur.

Penelitian Mardika, (2018) didapatkan hasil dan kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian wahyudi (2019) menunjukkan bahwa sebesar 38,6% variabel partisipasi penyusunan anggaran, akuntabilitas publik, pemanfaatan aplikasi sistem keuangan desa,

dan sistem pengendalian intern mampu menjelaskan variabel kinerja manajerial perangkat desa. Hasil statistik menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, akuntabilitas publik, dan pemanfaatan aplikasi sistem keuangan desa berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial perangkat desa, sedangkan sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial perangkat desa.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Swandewi & Wimba, (2022). Berdasarkan data penelitian Ondi, *et all*, (2023) dapat dilihat bahwa persepsi sebagian besar responden yaitu 72,86% menanggapi sangat setuju bahwa adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat lebih bersemangat dalam bekerja. Hasil penelitian Baskoro (2014) menunjukkan kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Anggoro, (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur.

Dari hasil penelitian Darmaiyansah, *et all* (2021) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Irwan, (2020) diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi.

Penelitian Muda & Rafiki, (2014) menyimpulkan bahwa unsur-unsur

pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, tunjangan, promosi, mutasi, pelatihan khusus struktural dan teknis secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berdampak pada terciptanya good governance. Hasil penelitian Palembang, (2020)<sup>125</sup> menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasanah et al (2021), faktor<sup>106</sup> yang mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat DPRD adalah: Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja.

Dari tinjauan literatur ini,<sup>137</sup> dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, kompetensi, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, perilaku karyawan, dan manajemen organisasi mempengaruhi kinerja di sektor publik.<sup>146</sup> Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan desa dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik.

### **3. Indikator pengukuran kinerja perangkat pemerintahan desa.**

<sup>37</sup> Lima indikator dalam mengukur kinerja pegawai<sup>37</sup> dalam pelayanan publik yang digunakan oleh Dwiyanto (2008) yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilita, dan Akuntabilitas. Dari kelima indikator kinerja tersebut, terdapat tiga indikator yaitu produktivitas, kualitas pelayanan dan akuntabilitas ini belum berjalan baik atau masih buruk di Kabupaten Sigi (Ferra, 2015). Wigunawan, (2016) meneliti tentang penilaian

kinerja pegawai pemerintahan Daerah dengan indikator perilaku dan target. Yang termasuk dalam indikator perilaku adalah: orientasi layanan, integritas, komitmen, disiplin, kolaborasi dan kepemimpinan. Sedangkan yang termasuk target meliputi: kuantitas, waktu berkualitas dan biaya.

Wirawan (2009) mengatakan bahwa untuk menilai kinerja seseorang, mereka harus mempertimbangkan tiga dimensi: <sup>23</sup> hasil kerja, perilaku kerja, dan <sup>23</sup> sifat pribadi yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Wirawan (2009), indikator kinerja untuk penelitian ini akan dipilih <sup>40</sup> sesuai dengan masalah dan karakteristik organisasi tempat penelitian dilakukan. Oleh karena itu, indikator dimensi hasil kerja adalah ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan disiplin kerja. Indikator dimensi perilaku kerja adalah ketepatan dan keterampilan, dan indikator dimensi sifat pribadi adalah kejujuran. Rihl et al. (2020) melakukan penelitian tentang kinerja non-PNS dengan menggunakan tujuh indikator: <sup>32</sup> kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin, ketelitian, keterampilan, dan kejujuran.

### **2.A.3 Motivasi Pelayanan Publik**

#### **1. Definisi Motivasi Pelayanan Publik**

Pemahaman dasar mengenai motivasi dalam pelayanan publik berasal dari karya Perry dan Wise, tahun 1990. Mereka membahas bagaimana individu yang bekerja cenderung memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan niat baik untuk membantu orang lain. Berbagai aspek dari motivasi pelayanan publik membentuk keterkaitannya dengan partisipasi sipil dengan cara yang unik. Oleh karena itu, melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengorbanan pribadi, kasih sayang, dan komitmen terhadap kepentingan publik dalam konteks keterlibatan masyarakat dapat memberikan pemahaman yang berharga. Ini juga akan berguna untuk merancang intervensi yang lebih terarah guna meningkatkan partisipasi dalam aktivitas masyarakat. Ketika motivasi dalam pelayanan publik memicu usaha, jika usaha tersebut difokuskan pada kegiatan partisipasi sipil, ada kemungkinan masyarakat akan berkembang lebih baik.

Pada tahun 1996, Perry melakukan pengukuran awal yang bersifat empiris tentang motivasi dalam pelayanan publik. Ia memulai dengan tiga jenis motif yaitu norma, afektif, dan rasional, di mana ia menemukan enam dimensi: (1) ketertarikan pada proses pembuatan kebijakan, (2) pengorbanan diri, (3) dedikasi untuk kepentingan masyarakat, (4) kasih sayang, (5) kewajiban sebagai seorang warga negara, dan (6) keadilan sosial. Pada tahun 2015, Gould-Williams dan timnya menyederhanakan dimensi yang diusulkan oleh Perry menjadi (1) pengorbanan diri, (2) kasih sayang, (3) dedikasi untuk kepentingan

umum, dan (4) proses pembuatan kebijakan publik.

Inti dari teori motivasi dalam pelayanan publik menjelaskan bahwa individu tidak semata-mata bertindak untuk keuntungan diri sendiri. Kepuasan dalam membantu masyarakat merupakan motivasi utama mereka. Oleh karena itu, pengorbanan diri untuk mengutamakan kepentingan komunitas daripada kepentingan pribadi menjadi landasan motivasi di sektor ini (Perry, 2000); (Boyd & Nowell, 2020); (Schwarz et al. , 2020); (Gupta et al. , 2020).

Seiring penelitian tentang motivasi pelayanan publik berkembang, banyak peneliti memberikan definisi mereka sendiri mengenai konsep ini. Penulis sering mengacu pada beberapa definisi dalam studi mereka, memungkinkan mereka untuk mengambil elemen terbaik dari setiap versi untuk menerapkan pada riset mereka sendiri (Andersen et al. , 2010). Dalam banyak definisi ini, terdapat pengelompokan berbagai ide seperti altruism, motivasi prososial, dan motivasi intrinsik. Kadang-kadang, penggunaan istilah tertentu dapat menyebabkan kebingungan, dan di lain waktu, pandangan individu tentang apa yang seharusnya dimasukkan dalam motivasi pelayanan publik menggabungkan banyak gagasan.

Penulis penelitian mengacu pada Perry & Hondeghem (2009), yang memperbarui definisi motivasi pelayanan publik agar individu dapat menentukan arti dari memberi: "Orientasi individu untuk memberikan layanan kepada orang-orang dengan tujuan berbuat baik untuk orang lain dan masyarakat." Selain itu, dimensi Perry (1996) telah disederhanakan menjadi tiga dimensi: (1) pengorbanan diri, (2) kasih sayang, dan (3) komitmen

terhadap kepinginan.

## **2. Faktor-Faktor Motivasi Pelayanan Publik**

Pandey dan Stazyk (2008) membahas hubungan antara variabel dan motivasi dalam pelayanan publik, menurut Perry dan Hondeghem (2008). Tiga jenis motivasi untuk pelayanan publik dijelaskan: faktor sosio-demografis, faktor lembaga sosial, dan faktor organisasi. Kategori pertama mungkin tidak berbasis teori, sedangkan dua kategori lainnya berbasis teori institusional yang disebutkan Perry (2000). Dalam hal hubungan, terdapat diskusi tentang preferensi penghargaan, kepuasan dalam bekerja, dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, literatur juga membahas hubungan lainnya seperti kinerja, perilaku warga negara dalam organisasi dan antarpribadi, dan penghargaan tujuan dan misi. Bukan insentif finansial yang mendorong karyawan untuk menjadi inovatif dan bekerja lebih banyak tanpa kompensasi nyata. Ini terutama berlaku ketika pekerjaan mereka berkontribusi pada tujuan organisasi mereka. Keterlibatan orang terhadap pelayanan publik menunjukkan keinginan mereka untuk membantu dan berkomitmen pada prinsip-prinsip publik seperti keadilan, etika, kasih sayang, dan rasa empati, sambil mempertahankan prinsip-prinsip organisasi mereka (Perry, 1996).

Apakah pelayanan publik lebih termotivasi oleh kepemimpinan? Perilaku kepemimpinan sering digunakan sebagai inspirasi bagi karyawan pelayanan publik (Paarlberg & Lavigna, 2010). Untuk mendorong motivasi dalam pelayanan publik, pemimpin harus mendorong karyawan untuk menjalin

hubungan di luar organisasi agar mereka dapat mengakses sumber daya dan informasi yang tidak dapat mereka akses di dalam organisasi (Schwarz et al., 2020). Karena pemimpin yang berdasarkan etika mampu berkomunikasi, mendorong, dan meminta anggota staf untuk bertanggung jawab atas tindakan yang etis dan tidak etis, perilaku kepemimpinan yang berdasarkan etika meningkatkan motivasi anggota staf untuk bekerja di sektor publik. Pemimpin lebih mungkin menghargai karyawan yang berperilaku etis (Hassan et al., 2016). Melayani kepemimpinan mengajarkan pegawai betapa pentingnya melayani masyarakat secara luas. Ini dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik (Schwarz et al., 2016). Marques (2020) mengumpulkan dan menganalisis 61 artikel tentang kepemimpinan dan motivasi dalam pelayanan publik menggunakan metode statistik untuk menganalisis buku, artikel, atau publikasi lainnya. Hasilnya menunjukkan bahwa pola publikasi dimulai pada tahun 2008, dan 74% artikel diterbitkan dari 2014 hingga 2017. Studi yang dilakukan oleh Belrhiti dan Bellalia pada tahun 2019 menemukan bahwa dorongan untuk berpartisipasi dalam pelayanan publik dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kinerja di sektor publik juga dipengaruhi oleh motivasi pelayanan publik (Cho & Yoon, 2009), dan juga mempengaruhi kinerja (Mustapa & Mahmood, 2013).

### **3. Indikator Pengukuran Motivasi Pelayanan Publik**

Pengukuran yang dilakukan oleh Perry pada tahun 1996 menjadi upaya perdana untuk menilai motivasi dalam pelayanan publik secara empiris.

Memulai dari motif yang berlandaskan norma, emosional, dan rasional, konsep motivasi dalam pelayanan publik ini diuraikan dalam enam dimensi: (1) minat dalam pembuatan kebijakan, (2) pengorbanan untuk orang lain, (3) dedikasi kepada kepentingan publik, (4) empati, (5) kewajiban sebagai warga negara, dan (6) keadilan sosial. Untuk mengukur motivasi pelayanan publik, Perry menggunakan skala Likert dengan lima poin, di mana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju. Skala ini terdiri dari 13 pertanyaan yang diambil dari penelitian Williams dan rekan-rekannya, tahun 2015.

## 2.B Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Dyah Ayu Febringrum, Lilik Nur Sulistyowati dan Herman Ahmadi (2021)	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun.	Kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini yang diperoleh bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madiun.
2.	Hesty Mulasari, Bambang Suratman (2021)	Pengaruh Motivasi dan Kinerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik	Kuantitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini diperoleh hasil observasi dan pembicaraan tentang

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.		Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo.
3.	Yosep Edelbertus Ngatu, Sugeng Rusmiwari (2018)	Pengaruh Etika Birokrasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan	Kuantitatif Deskriptif.	Hasil analisis terhadap variable Etika Birokrasi dan variable Motivasi Kerja yang merupakan variable bebas dan Kualitas Pelayanan Publik.
4.	Reza Yuliawan (2016)	Perangkat Desa Untuk Mengembangkan Prinsip Transparansi dalam Good Governance pada Pemerintah Desa Kartasura Kabupaten Sukoharjo.	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini mengenai peran perangkat desa untuk mengembangkan transparansi yang baik pada masyarakat, menyampaikan informasi kepada ketua RT, mengadakan rapat dengan pertanyaan masyarakat baik lisan maupun tertulis, dengan adanya pengawasan langsung dari Kepala Desa

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
5.	Aristanti Yunita Sriyudhitaningsih, Lili Safrida (2018)	Presepsi Desa Mengenai Pelatihan, Motivasi, dan Pengelolaan Dana Desa terhadap Pemerintahan Desa	Kuantitatif Deskriptif	Hasil dari penelitian ini mengenai hal pelatihan, berpengaruh negatif terhadap kinerja pemerintah desa serta motivasi dan pengelolaan dana desa berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah desa kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu, diolah penulis (2024)

## 2.C Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang "Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Undan. Dimana Menurut sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa "Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting". Berikut dapat dilihat kerangka pemikiran dibawah ini :



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

Sumber : Rifa'i, tt, all, (2022)

Motivasi (X) : Motivasi merupakan satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan aksi atau meraih tujuan tertentu. Dalam penelitian, motivasi dilihat sebagai variabel independen (X) yang memengaruhi kinerja (Y).

Kinerja (Y) : Kinerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang diraih oleh individu maupun organisasi. Dalam konteks penelitian, kinerja diartikan sebagai variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh motivasi (X).

Hubungan antara Motivasi (X) dan Kinerja (Y) : Dalam penelitian ini, diduga bahwa motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan kata lain, jika motivasi seseorang lebih tinggi, maka kinerjanya juga akan lebih baik. Oleh karena itu, kerangka pemikiran yang menghubungkan motivasi (X) dan kinerja (Y) bisa membantu peneliti dalam memahami dampak motivasi terhadap kinerja serta merancang strategi untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi.

## 2.D Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjelaskan suatu fenomena atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis berfungsi sebagai prediksi yang dapat diuji melalui penelitian untuk menentukan apakah dugaan tersebut benar atau salah. Dalam konteks penelitian ilmiah, hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan eksperimen atau pengujian empiris (Sugiyono, 2014). Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Sungai Undan”

## 2.E Variabel Penelitian

Tabel 2.2

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala
1.	Kinerja (Y) (Rihi., et all. 2020)	Kuantitas Kerja,	1 - 2	Likert
		Kualitas Kerja,	3 - 4	Likert
		Ketepatan Waktu Menyelesaian Pekerjaan	5 - 6	Likert
		Disiplin	7 - 8	Likert
		Ketelitian	9 - 10	Likert
		Keterampilan	11 - 12	Likert
		Kejujuran	13 - 14	Likert

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala
2.	Motivasi pelayanan publik (X)  (Perry, 2020)	daya tarik untuk pembuatan kebijakan	1 - 3	Likert
		pengorbanan diri	4 - 6	Likert
		komitmen terhadap kepentingan publik	7 - 9	Likert
		kasih sayang	10 - 12	Likert
		kewarganegaraan kewajiban	13 - 15	Likert
		keadilan sosial.	16 - 18	Likert

Sumber Data : (Rihi., et all. 2020); (Perry, 2020)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.A Desain Penelitian**

Dalam penelitian menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi pelayanan publik (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen) perangkat desa sungai undan. Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y) dan variabel indenpen (X). Teknik pengumpulan sumber informasi yang tersedia secara tepat dimaksudkan untuk mengumpulkan yang sesuai dengan kriteria yang di inginkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah seluruh perangkat desa yang ada di desa sungai undan. Sumber data menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan observasi, analisis dokumen, dan wawancara yang sangat di perlukan dan menggunakan data sekunder yaitu bentuk lain dalam pengambilan data dapat dilakukan dengan jurnal, buku, dan laporan.

#### **3.B Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.B.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Desa Sungai Undan Jl. Pelabuhan Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3.B.2 Waktu Penelitian

Adapun rencana waktu pelaksanaan penelitian dan proses pengumpulan data dimulai dari Bulan Desember 2024 sampai dengan Maret 2025.

### 3.C Populasi dan Sampel

#### 3.C.1 Populasi

Menurut Sugiono (2015), populasi merupakan area umum yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh perangkat Desa Sungai Undan dengan total 43 responden.

#### 3.C.2 Sampel

Berdasarkan penjelasan Sugiono (2015), sampel merupakan sekumpulan individu atau karakteristik yang berasal dari sebuah populasi. Apabila populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari semuanya, misalnya karena terbatasnya waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti bisa memilih sebagian dari populasi sebagai sampel. Hasil yang didapat dari studi sampel ini bisa digunakan untuk menggambarkan keseluruhan populasi. Oleh karena itu, penting bagi sampel yang diambil untuk benar-benar mewakili populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel adalah subset dari populasi, sedangkan populasi itu sendiri terdiri dari kelompok lengkap yang bisa berupa orang, perusahaan, rumah sakit, toko, mahasiswa, atau kelompok lain yang memiliki karakteristik tertentu (Pardede et al., 2014).

### 3.D Pengumpulan Data

#### 3.D.1 Jenis Data

Jenis data dalam sebuah penelitian terdiri dari dua kategori, yaitu:

- a. Data kuantitatif : Ini adalah jenis data yang bisa diukur atau dihitung langsung dengan menggunakan angka dan statistik.
- b. Data kualitatif : Ini adalah data yang berupa kata-kata atau kalimat yang tidak bisa diukur dengan angka, berisi informasi, penjelasan, dan keterangan dari cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

#### 3.D.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian :

- a. Data Primer : Menurut (Sugiyono, 2014) data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil interview (wawancara), pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini, adalah wawancara kepada perangkat Desa Sungai Undan yang menjadi objek penelitian.
- b. Data Sekunder : Menurut (Sugiyono, 2014) data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

### 3.D.3. Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2015). Data diperoleh dengan cara menyerahkan pertanyaan langsung kepada responden, yaitu seluruh perangkat desa di Desa Sungai Undan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang reaksi terhadap indikator-indikator dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis menggunakan teknik pengukuran dan analisis dengan mengonversi jawaban menjadi angka, lalu memberikan nilai numerik dan menghitung persentase untuk setiap jenis jawaban dalam kuesioner. Total skor yang didapatkan kemudian disusun dalam lima interval serta skala yang serupa, menggunakan (likert scale). Penentuan skornya adalah sebagai berikut :

1. Jika respon (sangat setuju) : memperoleh skor 5
2. Jika respon (setuju) : memperoleh skor 4
3. Jika respon (netral) : memperoleh skor 3
4. Jika respon (tidak setuju) : memperoleh skor 2
5. Jika respon (sangat tidak setuju) : memperoleh skor 1

Pernyataan dalam kuesioner tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang memiliki sifat interval serta diberi skor atau nilai seperti yang tertera :

**Tabel 3. 1 Rentang Skala**

1	2	3	4	5
STS	TS	N	S	SS

Sumber Data : Sugiyono, (2015).

### 3.E Analisis Data

#### 3.E.1 Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data secara keseluruhan. Metode ini tidak bermaksud membuat kesimpulan yang umum atau generalisasi, menurut Sugiono (2006). Untuk memberikan gambaran tentang bagaimana hasil penelitian masing-masing variabel tersebar secara kategorikal, skor ideal maksimal dianggap lebih positif, dan skor ideal minimal dianggap lebih negative. Pengukuran standar untuk masing-masing variabel dilakukan dengan mengumpulkan data ideal ke dalam lima kategori, dan rumus berikut digunakan untuk menentukan standar tersebut :

$$\text{Interval} : \frac{\text{skor tertinggi} - \text{sko terendah}}{\text{kategori}} \text{ (Irianto, 1988)}$$

Pada masing-masing variable, jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban tertinggi dikalikan dengan skor total tertinggi. Di sisi lain, jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban terendah dikalikan

dengan skor total terendah. Data yang dikumpulkan dipresentasikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan prosentase, yang merupakan representasi dari jumlah responden secara riil dan presentasi.

### 3.E.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas instrumen menggunakan rumus penghitungan statistic Korelasi Product Moment dari Person. Peneliti menghitung dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25 for windows.

Adapun kriteria pengujian Validitas sebagai berikut :

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan Valid).
2. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan Tidak Valid).

### 3.E.3 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan,

apakah suatu instrumen dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. Reliabilitas adalah tingkat ketepatan ketelitian atau kakuratan sebuah instrumen. Pengujian realibilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan tes-trates, equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen dapat diukur menggunakan metode Cronbach'Alpha. Skala ini diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Alpha Cronbach's 0,00-0,20 = kurang reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach's 0,21-0,40 = agak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach' 0,41-0,60 = cukup reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach's 0,61-0,80 = reliabel
5. Nilai Alpha Cronbch's 0,81-1,00 = sangat reliabel

Berdasarkan nilai Alpha Cronbach's tersebut dapat dilihat tingkat reliabel suatu instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Semakin reliabel suatu instrumen maka semakin baik instrumen tersebut untuk digunakan peneliti dalam penelitiannya. Untuk uji reliabilitas peneliti menggunakan aplikasi IBM

SPSS 25 Statistik For Windows.

### 3.E.4 Uji Asumsi Dasar atau Prasyarat (Klasik)

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan ketentuan jika  $\text{Asymp.Sig (2-tailed)} \geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dijadikan prediktor dalam analisis regresi memenuhi asumsi linearitas untuk dianalisis dengan model analisis regresi linier atau tidak. Uji ini digunakan biasanya sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian menggunakan Test For Linearity pada taraf signifikansi 0,05.

1. Jika nilai sig deviation from linearity  $> 0.05$  maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai sig deviation from linearity  $< 0.05$  maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji glesjer yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil. Regresi yang baik terbebas dari heterokedastisitas

1. Jika nilai sig > 0,05 maka model regresi yang digunakan terbebas dari heterokedastisitas.
2. Jika nilai sig < 0,05 maka model regresi yang digunakan tidak terbebas dari heterokedastisitas.

### 3.E.5 Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap kinerja perangkat desa sungai undan, dengan rumus persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = a + bX$

Keterangan :

Y = Kriteria variabel dependen (kinerja)

X = Prediktor variabel independen (motivasi pelayanan publik)

a = Intersep atau konstanta regresi (nilai Y ketika X = 0).

b = koefisien regresi atau sering disebut slope, gradien, atau kemiringan garis,

<sup>65</sup> yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, dan bila  $(-)$  maka terjadi penurunan.

## 2. Koefisien Determinasi R Square

<sup>22</sup> Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam analisis regresi linear sederhana, kita dapat berpedoman pada nilai R Square yang terdapat pada output SPSS bagian Model Summary. Uji koefisien determinasi R square adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen <sup>6</sup> dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Pada Intinya koefisien determinasi itu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali,2005)

## 3. Uji parsial t <sup>4</sup>

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). <sup>23</sup> Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah : <sup>20</sup>

- a. Jika nilai  $t$  hitung lebih besar  $>$  dari  $t$  tabel maka ada Pengaruh Variabel Independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
- b. Sebaliknya, jika nilai  $t$  hitung lebih kecil  $<$  dari  $t$  tabel maka tidak ada Pengaruh variabel Independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

<sup>18</sup> Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil  $<$  dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada Pengaruh variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar  $>$  dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada Pengaruh variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

#### **BAB IV**

## HASIL DAN PEMBAHAN

### 4.A Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### 4.A.1 Sejarah Singkat Desa Sungai Undan

Desa Sungai Undan terletak di Kecamatan Reteh kabupaten Indragiri Hilir, merupakan daerah perkebunan yang sebagian besar penghasilan masyarakat setempat yaitu: Kelapa. Untuk memasarkan hasil produksinya haruslah ditunjang oleh Transportasi darat yang mendukung dapat memper lancar penyaluran dan perputaran hasil masyarakat tersebut.

Desa Sungai Undan adalah salah satu desa dari 11 Desa 3 kelurahan yang ada dikecamatan Reteh kabupaten Indragiri Hilir, yang terdiri dari 5 Dusun Mawar Putih, Dusun Mayang sari, Dusun Melati Indah, Dusun Lancanmg Kuning, Dusun Bagan Jaya yang sampai tahun 2012 dengan jumlah luas wilayah : 25.000 Ha.

Desa Sungai Undan mempunyai beberapa mata pencarian di antara lain: petani, nelayan, peternak, pengrajin, guru, tni/polri, pedagang, buruh, dan pns. Dalam bidang pembangunan desa sungai undan juga memiliki sarana peribadahan dan keagamaan seperti peribadahan yaitu: masjid dan musholla. Juga tempat keagamaan seperti pengajian, phbi, majelis ta'lim, dll.

Ada beberapa pendidikan di desa sungai undan yaitu: tk/paud, sekolah dasar/madrasah, smp/tsanawiyah, sma/aliyah, pondok pesantren dan madrasah. Sarana olahraga dan sosial juga terdapat didesa sungai undan seperti: lapangan bola, lapangan bola volly, lapangan bulu tangkis, lapangan tenis meja, lapangan sepak takraw.

Akses untuk menuju Ibu kota Kabupaten hanya dapat dilakukan dengan menggunakan sarana transportasi darat dan laut, karena sebagian besar wilayah Kabupaten Indragiri merupakan daerah pesisir laut dan daratan yang terdiri dari banyak sungai, salah satunya <sup>10</sup> Desa Sungai Undan Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 1. TUGAS BHABINKAMTIBMAS DI DESA

Bhabinkamtibmas <sup>138</sup> (Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat) adalah anggota Polri yang ditugaskan di desa atau kelurahan untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan membina hubungan baik antara masyarakat dan kepolisian. Adapun tugas-tugas Bhabinkamtibmas di desa adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan Pembinaan Masyarakat
  - Memberikan penyuluhan kepada warga tentang hukum, peraturan perundang-undangan, serta pentingnya keamanan dan ketertiban.
  - Mengajak masyarakat untuk ikut serta dalam menjaga Kamtibmas secara aktif.
- b. Deteksi Dini Gangguan Keamanan
  - Mendeteksi dan mengidentifikasi potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) sejak dini.
  - Melaporkan setiap perkembangan situasi kepada atasan secara cepat dan tepat.

c. Mediasi dan Problem Solving

- Menyelesaikan masalah-masalah sosial dan konflik di masyarakat secara damai dan kekeluargaan.
- Menjadi penengah dalam berbagai perselisihan warga.

d. Menjalin Kemitraan dengan Masyarakat

- Menjadi penghubung antara masyarakat dengan kepolisian.
- Menjalin komunikasi <sup>112</sup> dan kerja sama dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh adat, dan aparat desa.

e. Mengawasi Kegiatan Masyarakat

- Melakukan pengawasan terhadap kegiatan masyarakat yang berpotensi menimbulkan gangguan Kamtibmas seperti hajatan, konser, atau unjuk rasa.

f. Membantu Penanganan Bencana dan Program Sosial

- Aktif dalam membantu penanganan bencana alam, kegiatan sosial, dan program pemerintah di desa.
- Terlibat dalam penyaluran bantuan serta kegiatan kemasyarakatan lainnya.

g. Melaksanakan Sumbang Desa Secara Rutin <sup>134</sup>

- Melakukan kunjungan ke rumah-rumah warga atau tokoh masyarakat untuk mempererat hubungan dan memantau situasi keamanan.

h. Mengamankan Jalannya Pemilihan Umum dan Pilkada

- Membantu mengamankan pelaksanaan pemilu, pilkada, maupun pemilihan kepala desa (Pilkades) agar berjalan aman dan tertib.

2. TUGAS BIDAN DI DESA

Bidan biasanya merupakan bagian dari pelayanan kesehatan dasar dan promotif di tingkat komunitas, terutama di wilayah pedesaan. Tugas Bidan di Desa :

- a. Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak
  - Melakukan pemeriksaan kehamilan (antenatal care)
  - Membantu persalinan normal dan merujuk bila ada komplikasi
  - Merawat ibu pasca persalinan (postnatal care)
  - Memberikan pelayanan KB (Keluarga Berencana)
  - Memantau pertumbuhan dan perkembangan balita
  - Memberikan imunisasi dasar untuk bayi dan balita
- b. Pelayanan Kesehatan Reproduksi
  - Penyuluhan tentang kesehatan reproduksi remaja
  - Penanganan masalah kesehatan reproduksi perempuan
  - Deteksi dini kanker serviks dan payudara (IVA test dan SADARI)
- c. Pendidikan dan Penyuluhan Kesehatan
  - Memberikan penyuluhan kepada masyarakat terkait kesehatan ibu dan anak
  - Mengedukasi masyarakat tentang gizi, PHBS (Perilaku Hidup Bersih dan Sehat), sanitasi, dll.
  - Mendorong partisipasi masyarakat dalam program Posyandu
- d. Kunjungan Rumah (Home Visit)
  - Mengunjungi ibu hamil, nifas, bayi baru lahir, dan balita untuk pemeriksaan
  - Mengawasi kondisi kesehatan masyarakat di wilayah binaannya

- Memberikan konseling dan bimbingan langsung di rumah warga
- e. Administrasi dan Pelaporan
  - Mencatat dan melaporkan data kesehatan ibu dan anak
  - Menyusun laporan kegiatan bidan bulanan kepada Puskesmas
  - Berpartisipasi dalam perencanaan program kesehatan desa
- f. Koordinasi dengan Pihak Terkait
  - Bekerja sama dengan kader, Puskesmas, dan perangkat desa
  - Berperan dalam kegiatan lintas sektor (misalnya dengan PKK, sekolah, dan posyandu)
- g. Tanggap Darurat dan Rujukan
  - Memberikan pertolongan pertama pada keadaan gawat darurat
  - Merujuk pasien ke fasilitas kesehatan yang lebih tinggi bila diperlukan

### 3. AKTIVITAS DAN KEBIASAAN PEMUDA DI DESA

aktivitas dan kebiasaan pemuda di desa yang umumnya mencerminkan gaya hidup, peran sosial, dan kegiatan sehari-hari mereka :

- a. Kegiatan Sosial dan Gotong Royong
  - Ikut kerja bakti membersihkan lingkungan (jalan, masjid, makam, dll)
  - Membantu tetangga dalam acara hajatan (nikahan, khitanan, dll)
  - Menjadi panitia acara keagamaan atau hari besar nasional
- b. Kegiatan Keagamaan
  - Mengaji di masjid atau musala
  - Mengikuti pengajian rutin (yasinan, tahlilan)

- Ikut dalam kegiatan remaja masjid
- c. Kegiatan Ekonomi Produktif
  - Membantu orang tua bertani, berkebun, atau beternak
  - Menjalankan usaha kecil seperti bengkel, warung kopi, atau online shop
  - Menjadi buruh harian atau pekerja proyek di sekitar desa
- d. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan
  - Mengikuti sekolah formal (SMA/SMK, kuliah)
  - Mengikuti pelatihan kerja, kursus komputer, atau keterampilan
  - Ikut karang taruna dalam pelatihan kepemudaan
- e. Hiburan dan Rekreasi
  - Nongkrong di warung kopi atau pos ronda
  - Bermain futsal, voli, badminton, atau sepak bola
  - Memancing atau jalan-jalan ke alam sekitar
- f. Aktivitas Digital dan Media Sosial
  - Aktif di media sosial (TikTok, Instagram, Facebook)
  - <sup>135</sup> Bermain game online (Mobile Legends, PUBG, Free Fire)
  - Membuat konten kreatif (YouTube, vlog, live streaming)
- g. Kegiatan Organisasi Kepemudaan
  - Aktif di Karang Taruna atau organisasi desa lainnya
  - Menginisiasi kegiatan sosial seperti donor darah, bakti sosial
  - Mengelola event seperti lomba 17 Agustus, pentas seni, dll.

#### 4. <sup>60</sup>LUAS DAN BATAS WILAYAH

a. Luas Desa / Kelurahan : 12.500 M2 / 125 K

b. Batas Wilayah

i. Sebelah Utara : Kecamatan Sungai Batang

ii. Sebelah Selatan : Provinsi Jambi

iii. Sebelah Barat : Kelurahan Metro

iv. Sebelah Timur : Desa Pulau Ruku

#### 5. JARAK PUSAT PEMERINTAHAN DESA

a. Jarak dari pemerintahan Desa ke kecamatan : 8 Km

b. Jarak dari pemerintahan Desa ke kabupaten : 100 Km

c. Jarak dari pemerintahan Desa ke Provinsi : 580 Km

#### 4.A.2 Visi dan Misi Desa Sungai Undan

a. Visi

Tata Kelola Pemerintah Desa Yang Baik Guna Mewujudkan Desa Yang Mandiri, Dalam Menjadikan Desa Yang Berdaulat, Adil, Makmur Dan Sejahtera.

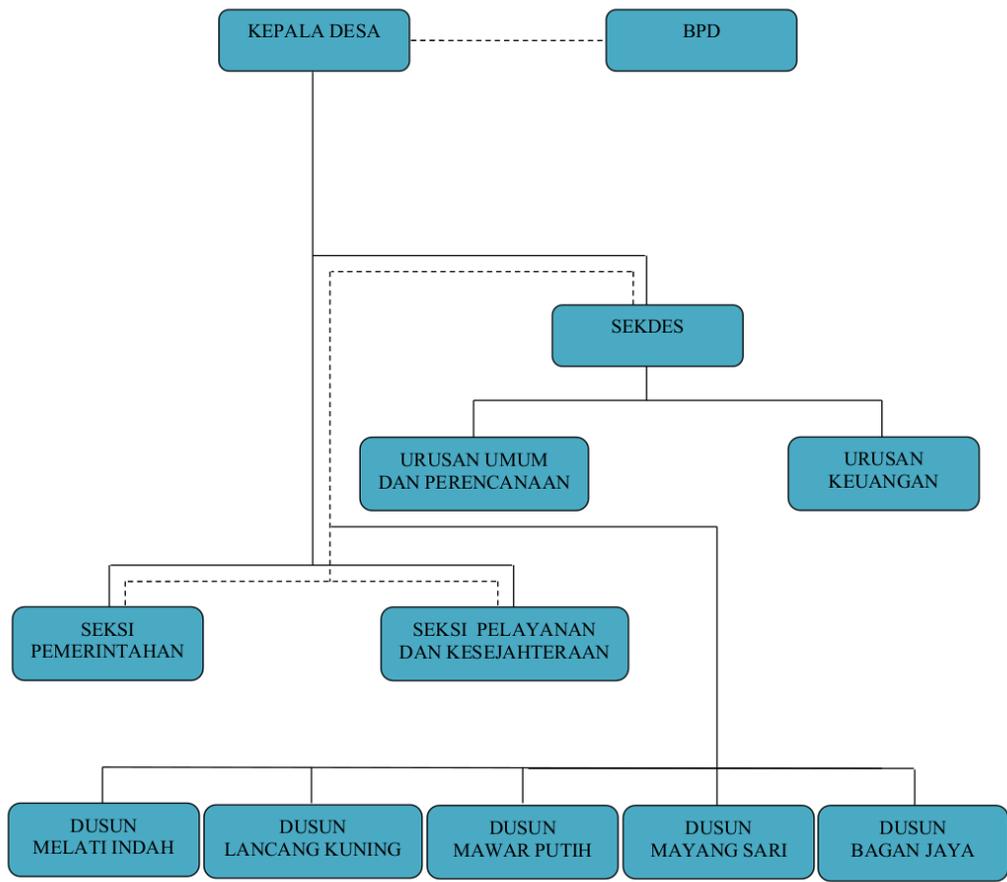
b. Misi

- Mewujudkan Pemerintah Desa Yang Tertib Dan Berwibawa.

- Mewujudkan Sarana Prasarana Desa yang Memadai.

- Mewujudkan Keamanan dan Kesejahteraan Warga Desa.

#### 4.A.3 Struktur Organisasi Desa Sungai Undan



## 4.B Hasil Penelitian

### 4.B.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur itu dalam mengukur data yang telah diperoleh diperoleh, bertujuan untuk mengetahui apakah valid atau tidaknya alat ukur (angket) yang digunakan. Untuk mengukur valid atau tidak nya menggunakan rumus Korelasi Product Moment dengan bantuan program SPSS versi 25 for windows. Berdasarkan uji coba instrumen yang telah dilakukan sebanyak 43 responden, diperoleh hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel yang dipaparkan dalam bentuk tabel 4.1 dan table 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas Angket Variabel  
Motivasi pelayanan publik (X)**

Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,569	0,301	Valid
2	0,645	0,301	Valid
3	0,566	0,301	Valid
4	0,617	0,301	Valid
5	0,568	0,301	Valid
6	0,556	0,301	Valid
7	0,563	0,301	Valid
8	0,501	0,301	Valid
9	0,662	0,301	Valid
10	0,555	0,301	Valid
11	0,522	0,301	Valid
12	0,485	0,301	Valid

Sumber : Hasil olahan data (2025)

**Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Angket Variabel  
Kinerja (Y)**

Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,539	0,301	Valid
2	0,551	0,301	Valid
3	0,439	0,301	Valid
4	0,497	0,301	Valid
5	0,566	0,301	Valid
6	0,615	0,301	Valid
7	0,474	0,301	Valid
8	0,597	0,301	Valid
9	0,716	0,301	Valid
10	0,579	0,301	Valid
11	0,524	0,301	Valid
12	0,489	0,301	Valid
13	0,587	0,301	Valid
14	0,537	0,301	Valid

Sumber : Hasil olahan data (2025)

Berdasarkan hasil validitas pada tabel diatas, dari 26 pertanyaan angket variabel Motivasi Pelayanan Publik (X) dan Kinerja (Y) diketahui valid karena R hitung lebih besar daripada R tabel maka dapat disimpulkan bahwa 26 pertanyaan tersebut dikatakan valid.

#### 4.B.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan uji coba instrument yang telah dilakukan sebanyak 43 responden diperoleh hasil pengujian reliabilitas yang dipaparkan pada table 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3 : Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	26

Sumber : Hasil olahan SPSS (2025)

Dari Tabel 4.3 di atas, hasil nilai Cronbach 's Alpha > 0,60 yaitu 0,876 > 0,60 dengan demikian variabel Motivasi Pelayanan Publik (X) dan Kinerja (Y) telah dapat dikatakan reliabel.

#### 4.B.3 Uji Asumsi Dasar atau Prasyarat (Klasik)

##### 1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau tidaknya juga digunakan rumus Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program IBM SPSS Release 25. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4 : Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

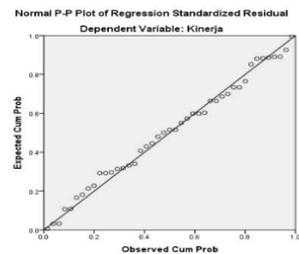
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.66877382
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.059
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,200) lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, uji normalitas suatu data juga dapat dilakukan dengan melalui grafik normal P-plot dengan bantuan program SPSS Release 25. Kriteria sebuah data residual berdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-plot yang dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati pada garis diagonal maka dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebagaimana yang disajikan pada gambar 4.1 berikut :

**Gambar 4.1 : Uji Normalitas (Normal P-P Of Regression Standardized Residual)**



berdasarkan gambar 4.1 diatas, terlihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji ini digunakan biasanya sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian menggunakan Test For Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai sig deviation from linearity  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Jika nilai sig deviation from linearity  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Tabel 4.5 : Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Pelayanan Publik Between Groups (Combined)	1092.467	19	57.498	2.348	.027
Linearity	740.275	1	740.275	30.226	.000
Deviation from Linearity	352.193	18	19.566	.799	.683
Within Groups	563.300	23	24.491		
Total	1655.767	42			

Sumber : Hasil olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa sig untuk deviation from linearity adalah  $0,683 > 0,05$  hal ini menunjukkan pola hubungan yang linear. Dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang linear pada variabel Motivasi Pelayanan Publik (X) terhadap Kinerja (Y).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui program IBM SPSS Statistic 25. Jika signifikansi Unstandardized Residual ( $\text{sig.} > 0,05$ ) berarti tidak ada terjadi heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya. Untuk melihat adanya terjadi heteroskedastisitas pada variabel ini, dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6 : Hasil Uji Heteroskedastisitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

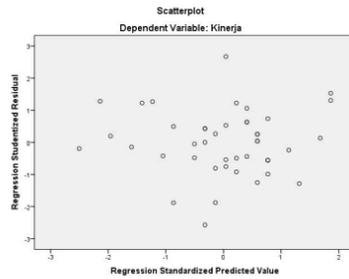
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.308	4.233		.545	.589
Motivasi Pelayanan Publik (X)	.025	.085	.046	.296	.769

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, terlihat bahwa Motivasi Pelayanan Publik (X) nilai signifikansinya sebesar 0,769 hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikansi Motivasi Pelayanan Publik (X) lebih besar dari 0,05. Dari penjelesan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Kemudian, jika dilihat pada uji scatterplot akan terlihat pada gambar 4.2 berikut :

**Gambar 4.2 : Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**



Sumber : Hasil olahan SPSS (2025)

Dari gambar 4.2 scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 4.B.4 Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.7 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	17.348	6.639		2.613	.012
Motivasi Pelayanan Publik	.764	.133	.669	5.758	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 17,348 (a) + 0,764 (X)$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna :

- **Constanta (a)** = 17,348 artinya apabila motivasi pelayanan publik ini constant atau tetap, maka kinerja sebesar 17,348
- **Koefisien arah regresi / b (X)** = 0,764 (bernilai positif) artinya, apabila motivasi pelayanan publik meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,764.

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa “Motivasi Pelayanan Publik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja”. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi pelayanan publik yang dilakukan, maka kuantitas kinerja akan semakin meningkat.

## 2. Koefisien Determinasi R Square

Koefisien determinasi (R Square) ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas (Motivasi Pelayanan Publik (X)) terhadap variabel terikat (Kinerja (Y)) yang dinyatakan dalam persen (%). Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Motivasi Pelayanan Publik (X) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.434	4.725

a. Predictors: (Constant), Motivasi Pelayanan Publik

Sumber : Hasil olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,447 berarti dapat disimpulkan bahwa sebesar 44,7 % hasil Kinerja ditentukan oleh Motivasi Pelayanan Publik sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

### 3. Uji parsial t

Uji t (t-test) merupakan pengujian hipotesis yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel independen (Motivasi Pelayanan Publik) terhadap variabel dependen (Kinerja) dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hipotesis yang diajukan pada uji parsial (uji t) pada penelitian ini adalah pengaruh variabel Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja. Uji t (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%).

**Tabel 4.9 : Hasil Uji parsial t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.348	6.639		2.613	.012
Motivasi Pelayanan Publik	.764	.133	.669	5.758	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan SPSS (2025)

Berdasarkan table 4.9<sup>2</sup> perhitungan tersebut dapat dilihat nilai Koefisien regresi variabel Motivasi Pelayanan Publik (X) sebesar 0,764 bertanda positif, pada sig 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa Motivasi Pelayanan Publik (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya Motivasi Pelayanan Publik maka akan terjadi peningkatan Kinerja.

#### 4.C Pembahasan

Berdasarkan perhitungan dari persamaan regresi linear yang sederhana, analisis menunjukkan bahwa terdapat<sup>12</sup> hubungan positif antara koefisien regresi motivasi dalam pelayanan publik dan kinerja perangkat desa Sungai Undan.<sup>26</sup> Koefisien regresi untuk motivasi pelayanan publik tercatat sebesar 0,764, yang berarti jika motivasi pelayanan publik meningkat sebesar 1% atau 1 (satuan), kinerja perangkat desa Sungai Undan juga akan bertambah sebesar 0,764%.

Untuk mengetahui dampak dari motivasi pelayanan publik (X) terhadap kinerja (Y), analisis regresi dilakukan, dan hasilnya dijelaskan sebagai berikut:

$Y = 17,348 + 0,764 (X)$ . Dari persamaan regresi yang sederhana, tampak bahwa jika motivasi pelayanan publik meningkat, maka ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karena  $Y = f(X)$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki pengaruh positif atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa Sungai Undan.

Dari perhitungan koefisien determinasi (R Square), didapatkan nilai sebesar 0,447. Dengan nilai determinasi 0,447, dapat dijelaskan bahwa 44,7% variasi dalam kinerja dipengaruhi oleh motivasi pelayanan publik. Dengan kata lain, kontribusi motivasi pelayanan publik terhadap kinerja adalah sebesar 44,7% dan sisanya sebesar 55,3% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berdampak positif terhadap kinerja, dengan tingkat pengaruh yang kuat dan signifikan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi pelayanan publik memberikan dampak pada kinerja perangkat desa, di mana semakin tinggi motivasi pelayanan publik yang dimiliki oleh perangkat desa, semakin baik pula kinerja mereka.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.A Kesimpulan**

Berdasarkan tujuan dari penelitian serta hasil pembahasan mengenai dampak dari motivasi dalam pelayanan publik terhadap kinerja perangkat desa di Sungai Undan, Kecamatan Reteh, Kabupaten Indragiri Hilir, penulis merangkum kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi dalam pelayanan publik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara terpisah terhadap kinerja perangkat desa. Ketika perangkat desa memiliki motivasi dalam pelayanan publik yang tinggi, yang terlihat dari antusiasme dalam melayani masyarakat, rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap kepentingan publik, maka kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pun akan meningkat.

#### **5.B Saran**

Berdasarkan temuan dari penelitian, diskusi, dan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti memberikan beberapa masukan sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Desa Sungai Undan, disarankan agar terus meningkatkan motivasi pelayanan publik kepada staf desa. Dari hasil survei, sebagian besar responden setuju, menunjukkan bahwa pelayanan publik berada pada tingkat yang baik. Oleh karena itu, kepala desa diharapkan dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik menjadi lebih baik lagi atau bahkan sangat baik. Selain itu, kepala desa sebaiknya memperhatikan

faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja staf desa Sungai Undan, sehingga dapat teridentifikasi faktor-faktor yang paling signifikan terhadap kinerja mereka.

2. Untuk Staf Desa Sungai Undan, penting untuk semakin meningkatkan motivasi dalam memberikan pelayanan publik, mengingat mereka merupakan garda terdepan dalam memberikan layanan yang tertib, efisien, dan terintegrasi kepada masyarakat.

3. Untuk peneliti yang akan datang, disarankan untuk menambahkan pengaruh faktor lain yang dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja staf desa Sungai Undan. Hal ini bermanfaat sebagai referensi untuk membandingkan dengan faktor-faktor lain yang akan diteliti, sehingga bisa diketahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja staf desa Sungai Undan. Selain menambahkan faktor-faktor baru, diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode penelitian yang belum banyak dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfreth, J. F., Ruslan, M., & Cahyono, C. (2021). *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. Indonesian Journal of Business and Management, 4(1), 24–30. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1186>*
- Amanda, Rosalie (2017) *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Training Plan Dan Evaluation di PT Angkasa Pura II. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti, Jakarta*
- Baharudin, B., Maulana, A., & Aprilian, Y. (2020). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Cv Rajawali Graha Motor Tembilahan. Literacy.*
- Cyndy nadya marlina, C. nadya marlina, Syafrina Dina, & muchlis. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dokter Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dokter Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Jurnal Mahasiswa Ekonomi Bisnis.*
- Dyah Ayu Meilantika Sari. (2022). *Analisis Motivasi Perangkat Desa Untuk Menciptakan Kualitas Pelayanan Publik Di Desa Ngadirenggo Wlingi, Blitar Skripsi Diajukan untuk memperoleh sebagai syarat guna gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen.*
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi, Jakarta.*
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi revisi, Penerbit BPFE, Yogyakarta*

- Hasibuan, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed)*. PT. Bumi Aksara.
- Henri. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE-YKPN, Yogyakarta.
- James L. Perry and Annie Hondeghem. 2011. *Motivational in Public Management*. Oxford.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mondy, R.Wayne. (2008), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta : Erlangga.
- Neni, M., Febrianti, S., & Sukma, I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sungai Ambawang*. In *Jurnal Ekonomi STIEP (Vol. 7, Issue 2)*.
- Nurul Hasanah, Mutiasari, Sri Hartati. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Cilacap*. *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Edisi: Vol. 4 No. 1*
- Perry, J. L. (1996a). *Measuring public service motivation: An assessment of concepts and measures*. In *Journal of Public Administration Research and Theory*.
- Perry, J. L. (1996b). *Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity*. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
- Perry, J. L. (1997). *Antecedents of public service motivation*. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://academic.oup.com/jpart/article-abstract/7/2/181/957489>

- Perry, J. L. (2000). *Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity*. *Journal of Public Administration Research and Theory* 6 (1): 5 .... In ... of *Public Service Motivation*. *Journal of Public*
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). Building theory and empirical evidence about public service motivation. In *International public management journal*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/10967490801887673>
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2009). *EGPA symposium on public service motivation and performance*. In *International Review of Administrative Sciences*.
- Prasetyo B, Jannah LM. 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers. Jakarta
- RACHMAT A.R. (2020). *SKRIPSI RACHMAT AR*. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ricky Adi Putranto and Saekul Anwar (2021). *Tinjauan Empiris Motivasi Pelayanan Publik Di Masa Pandemi: Sebuah Studi Pada Aparatur Sipil Negara Di Bandung*. *Progress Conference Volume 4, Number 1*
- Rifa'i, A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Indragiri Tembilahan*.
- Rifa'i, A., Tan, S., Edward, E., & Adriani, Z. (2022). *How does servant Leadership influence managerial performance through public service motivation?*. *Asean International Journal of Business*, 1(2), 51-60.
- Rivai, Veithzal, Sagala EJ, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Rajawali Pers, Kota Depok

- Setiawan, D., Khairuddin, H., & Indriani, L. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja. Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 145-153.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Silitonga & Widodo, (2017). *Analysis Of Organization Commitment and Competence to Job Satisfaction and Organizational Performance at Bekasi City Government. Int J. Adv. Res. Vol 5, No 7.*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis.(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D). Alfabeta, Bandung.*
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung*
- Suriadiningrat Palembang, Muhammad Rusydi Rahman, Edi Jusriadi. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar. Competitiveness, Vol. 9, Nomor 1*
- Muhammad Ridwan, Mus'id. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Dinas-Dinas Di Kota Jambi) Jurnal Riset Akuntansi Terpadu Vol.12 No.2.*
- Hendriarto Wigunawan, Irwan Noor dan Alfi Haris Wanto. (2016). *Performance Appraisal in Indonesian Local Government. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik. JIAP Vol. 2, No. 4, pp 198-206.*
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta, SalembaEmpat,*
- Umar, Husein. 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kepada :  
Bapak/ibu/sdr/i  
Di tempat

Assalamu'alaikumu Wr. Wb

Dalam rangka penulisan Skripsi Tugas Akhir pada Pasca S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SUNGAI UNDAN KECAMATAN RETEH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”** maka penulis bermaksud mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari akan kesibukan Bapak/ibu/sdr/i sekarang ini, namun demikian penulis mengharapkan kesediaan Bapak/ibu/sdr/i untuk dapat membantu kelancaran penyusunan laporan ini dengan mengisi jawaban dikolom jawaban dari pernyataan yang ada pada kuesioner ini. Atas perhatian dan kesediaannya, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga apa yang Bapak/ibu/sdr/i berikan dapat bermanfaat bagi kita semua. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Penulis

**ARDIANSYAH**  
**NIM. 101211010052**

### Bagian I : Data Responden

1. Nama : .....
2. Usia : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin :  Pria /  Wanita
4. Status :  Menikah /  Belum Menikah
5. Tingkat Pendidikan : SLTA, D3, S1, S2

### Bagian II : Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini terdiri dari 26 pertanyaan yang dibagi ke dalam 2 (dua) variabel yaitu :

Variabel X : Kuesioner sebanyak 12 (dua belas) pernyataan mengenai Motivasi Pelayanan Publik.

Variabel Y : Kuesioner sebanyak 14 (empat belas) pernyataan mengenai Kinerja

2. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan teliti.

3. Pilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/ibu/sdr/i yaitu dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

#### Keterangan jawaban kuesioner :

- |                                |                 |
|--------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS)   | bobot nilai = 1 |
| 2. Tidak Setuju (TS)           | bobot nilai = 2 |
| 3. Netral / Ragu – ragu (N/RR) | bobot nilai = 3 |
| 4. Setuju (S)                  | bobot nilai = 4 |
| 5. Sangat Setuju (SS)          | bobot nilai = 5 |

Isilah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pilihan anda :

**Bagian III : Kuesioner Mengenai Motivasi Pelayanan Publik (X)**

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	<b>daya tarik untuk pembuatan kebijakan</b>					
	a) Saya merasa tertarik untuk terlibat dalam proses pembuatan kebijakan yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat					
	b) Saya termotivasi untuk memahami dan berkontribusi dalam perumusan kebijakan publik yang berdampak luas					
2.	<b>pengorbanan diri</b>					
	a) Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan masyarakat yang lebih luas					
	b) Saya siap memberikan waktu dan tenaga ekstra untuk membantu pelayanan publik, meskipun tidak selalu mendapatkan imbalan					
3.	<b>komitmen terhadap kepentingan publik</b>					
	a) Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk melayani kepentingan masyarakat secara adil dan merata					
	b) Saya berkomitmen untuk selalu mengutamakan kepentingan publik dibandingkan kepentingan pribadi dalam setiap tindakan yang saya ambil					
4.	<b>kasih sayang</b>					
	a) Saya merasa prihatin ketika melihat ada ketidakadilan atau penderitaan dalam masyarakat					
	b) Saya merasakan empati yang kuat terhadap kebutuhan dan penderitaan orang lain dalam pelayanan publik					

	<b>kewarganegaraan kewajiban</b>					
5.	a) Saya merasa memiliki kewajiban sebagai warga negara untuk berkontribusi dalam pelayanan publik					
	b) Sebagai warga negara, saya merasa perlu terlibat aktif dalam kegiatan yang bermanfaat bagi kepentingan publik					
	<b>keadilan sosial.</b>					
6.	a) Saya terdorong untuk memberikan pelayanan yang adil kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa membedakan status sosial, suku, atau agama					
	b) Saya percaya bahwa semua orang berhak mendapatkan perlakuan yang sama dalam pelayanan publik					

**13**  
**Bagian IV : Kuesioner Mengenai Kinerja (Y)**

No.	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	<b>Kuantitas kerja</b>					
1.	a) Dalam satu hari kerja, saya dapat melakukan banyak tugas dan pekerjaan					
	b) Saya mampu dan sering menyelesaikan seluruh beban kerja yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan					
	<b>Kualitas kerja</b>					
2.	a) Saya selalu berusaha memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
	b) Pekerjaan yang saya hasilkan jarang mengalami kesalahan atau perlu diperbaiki ulang					
	<b>Ketepatan Waktu Menyelesaian Pekerjaan</b>					

3.	a) Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan					
	b) Saya mampu mengatur waktu dengan baik sehingga tidak pernah melewati batas waktu penyelesaian pekerjaan					
<b>Disiplin</b>						
4.	a) Saya selalu hadir dan memulai pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
	b) Saya menaati semua peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan kerja atau organisasi					
<b>Ketelitian</b>						
5.	a) Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan					
	b) Saya menyelesaikan tugas dengan cermat dan teliti agar sesuai dengan intruksi yang diberikan					
<b>Keterampilan</b>						
6.	a) Saya memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab saya					
	b) Saya mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja					
<b>Kejujuran</b>						
7.	a) Saya selalu menyampaikan hasil pekerjaan sesuai dengan kenyataan tanpa memanipulasi data atau informasi					
	b) Saya melaksanakan tugas dengan jujur tanpa menyalahi aturan atau mengambil keuntungan pribadi secara tidak sah					

**Lampiran 2 : Data Kuesioner (43 Responden dengan 26 Kuesioner)**

Bagian I : Kuesioner Mengenai Motivasi Pelayanan Publik (X)

Responden	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Total X
1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	54
7	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	51
9	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	54
10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52
11	3	3	3	5	3	4	3	3	2	4	5	3	41
12	2	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
14	2	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	50
15	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	52
16	5	5	5	5	4	5	2	5	3	4	1	5	49
17	2	2	5	3	1	4	4	5	4	3	2	3	38
18	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	39
19	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	51
20	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	48
21	4	5	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	48
22	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	52
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
24	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	53
25	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	52
26	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	53

27	4	1	3	5	5	4	4	4	4	3	3	5	45
28	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	53
29	5	5	4	4	2	3	4	2	5	5	5	5	49
30	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	44
31	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	36
32	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	53
33	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	50
34	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
37	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	54
38	4	4	3	1	4	2	4	3	3	4	5	5	42
39	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
41	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	54
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	47

Bagian II : Kuesioner Mengenai Kinerja (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Total Y
1	5	4	4	2	4	2	2	4	5	4	4	5	5	4	54
2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	52
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56
7	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	59
8	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	62
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	62



39	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	54
40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
43	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	51

**Lampiran 3 : Penyebaran Kuesioner**



ORIGINALITY REPORT

48%

SIMILARITY INDEX

45%

INTERNET SOURCES

26%

PUBLICATIONS

27%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.unisi.ac.id">repository.unisi.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://repository.unja.ac.id">repository.unja.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://repository.unbari.ac.id">repository.unbari.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Submitted to STKIP Sumatera Barat Student Paper	1%
8	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repository.unigal.ac.id">repository.unigal.ac.id</a> Internet Source	1%
10	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet Source	1%

13	<a href="https://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
15	<a href="https://repository.iainpare.ac.id">repository.iainpare.ac.id</a> Internet Source	1%
16	<a href="https://journal.unibos.ac.id">journal.unibos.ac.id</a> Internet Source	1%
17	<a href="https://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	1%
18	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
19	<a href="https://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	<1%
20	Lusiawati, Muhammad Yasin, Miftahul Anwar. "Pengaruh Penggunaan Metode Baca Iqro terhadap Peningkatan Pemahaman Ilmu Tajwid Santri Putri Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2024/2025", Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 2025 Publication	<1%
21	<a href="https://stiepontianak.ac.id">stiepontianak.ac.id</a> Internet Source	<1%
22	<a href="https://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	<1%
23	<a href="https://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1%

24	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
25	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper	<1 %
26	<a href="http://ejournal.upnjatim.ac.id">ejournal.upnjatim.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
29	Submitted to Dongguk University Student Paper	<1 %
30	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
31	<a href="http://e-prosiding.poliban.ac.id">e-prosiding.poliban.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	Gloria Lalihatu, Gerrit Pentury, Pieter Rehatta. "PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI MALUKU", Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2024 Publication	<1 %
35	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %

36	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id">etd.uinsyahada.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://jurnal.untad.ac.id">jurnal.untad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	Rani Ade Agustina, Eddy Silamat, Dwita Prisdinawati. "The Impact of Coffee Price Fluctuations on Demand in Rejang Lebong District", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
40	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://jurnal.itscience.org">jurnal.itscience.org</a> Internet Source	<1 %
42	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	<1 %
43	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://www.infodiknas.com">www.infodiknas.com</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://journal.unesa.ac.id">journal.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://ummaspul.e-journal.id">ummaspul.e-journal.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://ejournal.kopertis10.or.id">ejournal.kopertis10.or.id</a>	

Internet Source

<1 %

49 repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

<1 %

50 eprints.unpak.ac.id

Internet Source

<1 %

51 Submitted to UPH College - Jakarta

Student Paper

<1 %

52 Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

53 Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya

Student Paper

<1 %

54 Submitted to Universitas Mulawarman

Student Paper

<1 %

55 Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

56 Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

<1 %

57 Nia Nur Aisah, Waslah Waslah, Saihul Atho Alaul Huda. "Pengaruh Penerapan Kurikulum Merdeka terhadap Hasil Belajar Siswa Mapel PAI Kelas VII SMPN I Kabuh Jombang", ANWARUL, 2025

Publication

<1 %

58 Submitted to Universitas Putera Indonesia YPTK Padang

Student Paper

<1 %

59 digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

60 text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

---

61	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
62	Submitted to Federal University of Technology Student Paper	<1 %
63	<a href="http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id">ecampus.iainbatusangkar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
64	<a href="http://www.scilit.net">www.scilit.net</a> Internet Source	<1 %
65	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
66	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1 %
67	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
68	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
69	<a href="http://repo.stie-pembangunan.ac.id">repo.stie-pembangunan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
70	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
72	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
73	<a href="http://www.repository.trisakti.ac.id">www.repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
74	Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan	<1 %

Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2021

Publication

---

75 Vida Aknes Monika, Yohanes Calvin Anggen, Luluk Tri Harinie. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan CU Betang Asi Kantor Pusat Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2021

Publication

---

76 [repository.usd.ac.id](https://repository.usd.ac.id) <1 %

Internet Source

---

77 [www.coursehero.com](https://www.coursehero.com) <1 %

Internet Source

---

78 Cindy Ayu Lestari, Anggi Pasca Arnu. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2021

Publication

---

79 [repositori.uin-alauddin.ac.id](https://repositori.uin-alauddin.ac.id) <1 %

Internet Source

---

80 [repository.nobel.ac.id](https://repository.nobel.ac.id) <1 %

Internet Source

---

81 Tania Desfira Putri Rosyana, Rita Yuanita Toendan, Peridawaty. "PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

PEGAWAI KANTOR POS PALANGKARAYA",  
JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan,  
Manajemen dan bisnis, Akuntansi, 2021  
Publication

---

82 Widia Ulan Dary DN, Nurmawati Nurmawati, Inom Nasution. "Pengaruh Permainan Lego terhadap Kemampuan Kreativitas Anak Usia Dini di TK IT Bunayya 7", Asian Journal of Early Childhood and Elementary Education, 2024  
Publication

---

83 repository.upstegal.ac.id  
Internet Source

---

84 Submitted to Universitas Wiraraja  
Student Paper

---

85 eprints.binadarma.ac.id  
Internet Source

---

86 repository.uma.ac.id  
Internet Source

---

87 Sahat Parulian Remus Silalahi. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk. - Porsea", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 2024  
Publication

---

88 Sri Wahyuni. "Tugas Proposal Akuntansi Keperilakuan Sri Wahyuni (18121005) Universitas Yapis Papua", Open Science Framework, 2021  
Publication

---

89 U Adis Budiana, Arief Mulyawan Thoriq, Hamdan Adriansyah. "Pengaruh

Pemeliharaan Destinasi Wisata Alam Ujung  
Aspal Indonesia Terhadap Pendapatan  
Masyarakat", Prestise: Jurnal Pengabdian  
Kepada Masyarakat Bidang Ekonomi dan  
Bisnis, 2023

Publication

---

90 Submitted to Universitas Negeri Makassar <1 %  
Student Paper

---

91 eprints.ums.ac.id <1 %  
Internet Source

---

92 Grace Tuhumury, Jacob W Mosse, Renoldy L  
Papilaya. "PERAN PEMUDA DALAM KEGIATAN  
BUDIDAYA HIU ZEBRA (*Stegostoma fasciatum*)  
BERBASIS MINAWISATA DI DESA TAWIRI KOTA  
AMBON", PAPALELE (Jurnal Penelitian Sosial  
Ekonomi Perikanan dan Kelautan), 2020 <1 %  
Publication

---

93 Submitted to Politeknik Negeri Bandung <1 %  
Student Paper

---

94 Submitted to STIE Mahardhika <1 %  
Student Paper

---

95 Sunaryo Sunaryo, Winda Ardiani, Junico Kevin  
Simbolon. "PENGARUH KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN  
(PERSERO) UP 3 MEDAN", Journal of  
Economic, Bussines and Accounting  
(COSTING), 2024 <1 %  
Publication

---

96 Submitted to Syntax Corporation <1 %  
Student Paper

---

97 e-journal.umc.ac.id <1 %  
Internet Source

<1 %

98

Yulina Eliza, Yass Andria. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pelayanan Hewan dan Peternakan Kabupaten Pesisir Selatan", Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 2022

Publication

<1 %

99

[adoc.pub](http://adoc.pub)

Internet Source

<1 %

100

[ejournal.itn.ac.id](http://ejournal.itn.ac.id)

Internet Source

<1 %

101

[ejournal3.undip.ac.id](http://ejournal3.undip.ac.id)

Internet Source

<1 %

102

[jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id](http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id)

Internet Source

<1 %

103

Dewi Maya Sari. "EMPLOYEE MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE: FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF SERVICE AT SMP NEGERI 2 BANDA ACEH", Jurnal Transformasi Administrasi, 2022

Publication

<1 %

104

Iriany Neghe, Jullie Sondakh, Meily Kalalo. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPETENSI AUDITOR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR EKSTERNAL (SURVEI PADA AUDITOR BPK-RI PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI UTARA)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018

Publication

<1 %

105

Nita Natasya Sembiring, Mislan Sihite, Rintan Saragih. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

<1 %

Kepuasan Konsumen Pada Produk Make Over Di Miss Cutie Pie Kota Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

---

106	Riscki Elita Rosihana Rosihana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan", remik, 2021 Publication	<1 %
107	afidburhanuddin.wordpress.com Internet Source	<1 %
108	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
109	docplayer.info Internet Source	<1 %
110	elib.unikom.ac.id Internet Source	<1 %
111	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
112	polsek-legok.blogspot.com Internet Source	<1 %
113	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
114	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
115	Mailiana Mailiana, Diana Hayati. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HARMONI MITRA	<1 %

UTAMA BANJARMASIN", Dinamika Ekonomi -  
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2022

Publication

---

116 Martha Racwel Patty. "ANALISIS  
TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS  
PENGELOLAAN DANA DESA TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL DI KECAMATAN  
SAPARUA TIMUR", Equilibrium: Journal of  
Economics and Development Studies, 2024

Publication

---

117 Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa <1 %

Student Paper

---

118 Submitted to Universitas Terbuka <1 %

Student Paper

---

119 Yudi Setia Rachmanda, Muhamad Zulfikar  
Bintang Satrio, Aldy Agustian, Dede Riswandi.  
"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA  
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA  
TASIKMALAYA", JURNAL EKONOMI  
PERJUANGAN, 2024

Publication

---

120 aliefel-kendariy.blogspot.com <1 %

Internet Source

---

121 bappeda.jabarprov.go.id <1 %

Internet Source

---

122 journal.universitaspahlawan.ac.id <1 %

Internet Source

---

123 lengkas.wordpress.com <1 %

Internet Source

---

124 pt.scribd.com <1 %

Internet Source

---

125	<a href="https://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
126	Rosida Marasabessy, Aan Hasanah. "Penalaran Matematika: Apa Aspek Sentralnya?", Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika, 2021 Publication	<1 %
127	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
128	Submitted to University of Leicester Student Paper	<1 %
129	Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi, Akhmad Darmawan. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MADUKARA KABUPATEN BANJARNEGARA", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020 Publication	<1 %
130	<a href="https://banjarmasin.bpk.go.id">banjarmasin.bpk.go.id</a> Internet Source	<1 %
131	<a href="https://bisniswisata.co.id">bisniswisata.co.id</a> Internet Source	<1 %
132	<a href="https://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
133	<a href="https://ejurnal.unisri.ac.id">ejurnal.unisri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
134	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
135	<a href="https://inet.detik.com">inet.detik.com</a> Internet Source	<1 %

136	<a href="http://jurnal.ibik.ac.id">jurnal.ibik.ac.id</a> Internet Source	<1 %
137	<a href="http://jurnal.stie-sbi.ac.id">jurnal.stie-sbi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
138	<a href="http://jurnalsyntaxadmiration.com">jurnalsyntaxadmiration.com</a> Internet Source	<1 %
139	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
140	<a href="http://repo.iainbatusangkar.ac.id">repo.iainbatusangkar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
141	<a href="http://repo.stkippgri-bkl.ac.id">repo.stkippgri-bkl.ac.id</a> Internet Source	<1 %
142	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
143	<a href="http://repository.unwim.ac.id">repository.unwim.ac.id</a> Internet Source	<1 %
144	<a href="http://repository.usbypkp.ac.id">repository.usbypkp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
145	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
146	<a href="http://www.journal.stieamkop.ac.id">www.journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	<1 %
147	Chung-in Moon, M. Jae Moon. "Routledge Handbook of Korean Politics and Public Administration", Routledge, 2020 Publication	<1 %
148	Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH VARIABEL KEPUASAN KERJA	<1 %

PADA ERA NEW NORMAL DI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN BADUNG", JMBS UNSRAT (Jurnal  
Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi  
Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

149

Nurul Aidilia Fitri Santoso, Dr. Sri Gustina  
Pane, M. Tahir. "Pengaruh Beban Kerja dan  
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di  
PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa", Warta  
Dharmawangsa, 2025

Publication

<1%

150

[repository.uhamka.ac.id](https://repository.uhamka.ac.id)

Internet Source

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On