

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang

1. Profil Kecamatan Cadasari Pandeglang

Kecamatan cadasari merupakan salah satu kecamatan dari Kecamatan Cadasari di mekarkan menjadi (2) dua kecamatan, yaitu Kecamatan Cadasari dan Kecamatan Karangtanjung berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pandeglang Nomor: 02 Tahun 2003 yang ditetapkan pada tanggal 28 Maret 2003, tentang pembentukan Kecamatan Karangtanjung dan Kecamatan Cikedal di wilayah Kabupaten Pandeglang. Kecamatan Cadasari berjarak 4,5 Km dari ibu kota Kabupaten Pandeglang, dan kedesa yang terjauh sekitar 9,5 Km, kecamatan:

- Sebelah utara :Kecamatan Baros Kabupaten Serang
- Sebelah Timur :Kecamatan Petir Kabupaten Serang
- Sebelah Selatan :Kecamatan Karangtanjung
- Sebelah Barat :Kecamatan Ciomas Kabupaten Serang

Pusat Pemerintahan Kecamatan Cadasari berkedudukan di Desa Cadasari, yang secara Administrasi Wilayah Kecamatan

Cadasari terbagi dalam 11 Desa, dengan jumlah Dusun 29, RW 46 dan RT 130. Kecamatan Cadasari setelah dimekarkan dengan Kecamatan Karangtanjung dan Kecamatan Koroncong, Tinggal 11 desa yang ada di Kecamatan Cadasari.

Kecamatan Cadasari Pandeglang adalah sebuah kabupaten di provinsi Banten, Indonesia. Ibu kotanya adalah Pandeglang. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaaten Serang di utara, Kabupaten Lebak di timur, serta samudra di indinesia di barat dan selatan. Wilayahnya juga mencakup pulau penaitan (disebelah barat, dipisahkan dengan selat penaitan), serta sejumlah pulau-pulau kecil disamudra Hindia, termasuk pulau Deli dan Pulau Tinjul. Semenanjung ujung kulon merupakan ujung paling barat pulau jawa, dimana terdapat suaka margasatwa tempat perlindungan hewan Badak bercula yang kini hampir puna.

Karakteristik utama Kabupaten Pandeglang adalah ketinggian gunung-gunung yang relative rendah, seperti Gunung Payung (480 m), Gunung Honje (620 m), Gunung Tilu (562 m), dan Gunung Raksa (320 m). daerah utara memiliki luas 14,93 % dari luas kabupaten pandeglang yang merupakan dataran tinggi, yang ditandai dengan karakteristik utamanya adalah ketinggian

Gunung yang relative tinggi, seperti Gunung karang (1.778 m), Gunung pulosari (1.346 m), dan Gunung Asepan (1. 174 m).

2. Visi dan Misi

a. Visi Kecamatan Cadasari Pandeglang

1) Terwujudnya Pandeglang Berkah

Merupakan wujud kebaikan yang bertambah dan berkesinambungan bagi segenap masyarakat Kabupaten Pandeglang sebagai hasil dari pelaksanaan pembangunan. Disamping itu juga, kata BERKAH merupakan motto yang berarti bahwa Kabupaten Pandeglang : Bersih, Elok, Kuat, Aman dan Hidup, disingkat BERKAH.

2) Trasformasi Harmoni

Merupakan perubahan yang selaras, serasi dan seimbang pada sistem tata kelola pemerintahan dan tatanan kehidupan masyarakat kearah yang lebih baik dengan jalinan kebersamaan dan kedamaian

3) Menuju Rumah Sehat

Yaitu menunjukan didaerah Kabupaten yang kondusif, masyarakatnya terpenuhi kebutuhan sandang, pangan,

papann, aksesinformasi, sanitasi, fasilitas kesehatan dan fasilitas pendidikan secara baik

4) Menuju Keluarga Sejahtera

Yaitu menuju suatu keadaan dimana telah berkurangnya jumlah masyarakat miskin, meningkatnya kesempatan kerja, pendapatan dan daya beli masyarakat, serta terpenuhinya sarana dan prasarana yang mendukung perekonomian masyarakat Kabupaten Pandeglang yang maju dan mandiri.

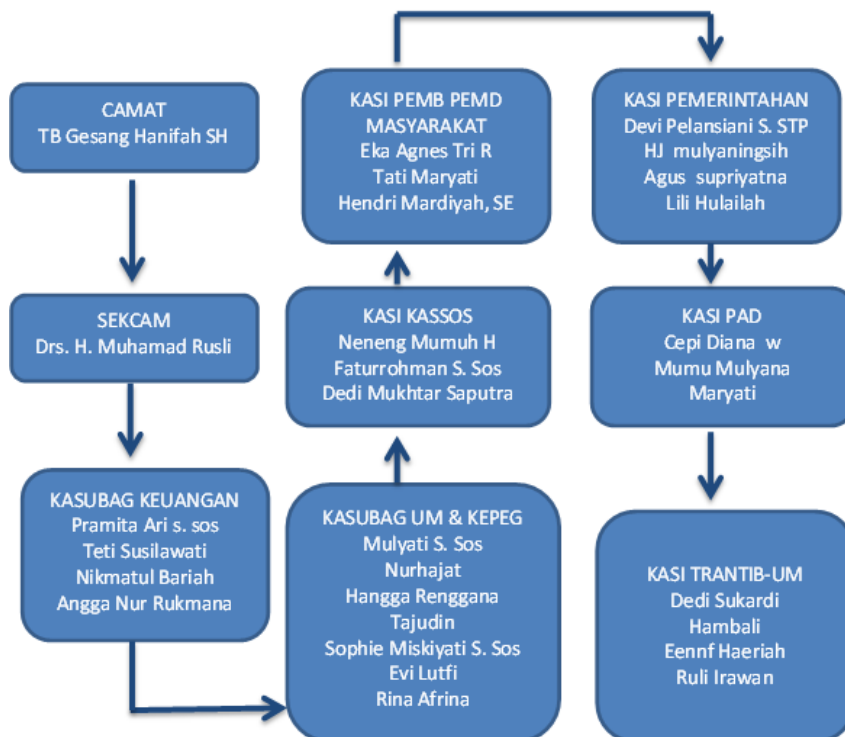
3. Misi Kecamatan Cadasari Pandeglang

“Mewujudkan Kualitas Pelayanan Publik yang Profesional dan Akuntabel” yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mewujudkan pelayanan masyarakat yang berkualitas, transparan dan akuntabel
2. Mewujudkan budaya tertib hukum dan tertib lingkungan dalam masyarakat
3. Mewujudkan usaha-usaha guna mendukung penerimaan pendapatan daerah yang optimal
4. Mewujudkan pelaksanaan pembangunan yang berbasis partisipasi masyarakat

Adanya perbedaan misi oleh pegawai dan adanya faktor tentang motivasi dan kinerja

4. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan



5. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini objek responden adalah dari Kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang, jumlah pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang berjumlah 60 dan dalam penelitian ini sebagian karyawan yaitu 30 orang karyawan Kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang.

Bedasarkan data data yang ada mengenai karakteristik responden sebagai gambaran keadaan karyawan yang akan dijadikan sebagai responden. Karakteristik ini dapat diklasifikasikan berdasarkan usia dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi masing-masing karakteristik responden.

a. Gambaran Umum Responden

Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Gambaran Jenis Kelamin Responden

NO	JenisKelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-laki	21
2	Perempuan	9
	Jumlah	30

Sumber: Data primer yang diolah

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan Terakhir

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan Terakhir

NO	PendidikanTerahir	Jumlah (Orang)
1	S1	9
2	SMA/Sederajat	17
3	SMP/Sederajat	4
	Jumlah	30

sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terahir berjumlah 9 orang, SMA/Sederajat berjumlah 17 orang, SMP/Sederajat berjumlah 4 orang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang. Setelah dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden sebanyak 30 orang responden, yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang. Adapun data rekapitulasi hasil penyebaran angket dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 4.3
Rekapitulasi Kuesioner
Data Skor Variabel Motivasi (X)

No	PERNYATAAN										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36

8	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
11	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi responden yang terkecil adalah 37 sedangkan nilai yang terbesar adalah 42.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Kuesioner
Data Skor Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi responden yang terkecil adalah 37 sedangkan nilai yang terbesar adalah 42.

1. Analisis Data

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini untuk uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson product momen*, dimana butir pertanyaan dinyatakan valid bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Dengan jumlah responden 30 orang, dan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361, sedangkan r_{hitung} dilihat dari tabel *Corrected item-Total Corelation*. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel X

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.533	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.573	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.645	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.645	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.645	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.595	0.361	Valid

Pernyataan 7	0.622	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.645	0.361	Valid
Pernyataan 9	0.582	0.361	Valid
Pernyataan 10	0.582	0.361	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS v.16

Dari hasil tabel di atas dengan menggunakan SPSS For windows 16 dapat diketahui nilai korelasi antara skor item dengan skor total, kemudian di bandingkan dengan r tabel untuk item 7 korelasi kurang dari 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut tidak valid, sedangkan pada item lainnya nilainya lebih dari 0,361 maka dapat di simpulkan bahwa item tersebut dapat dinyatakan valid

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.356	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.447	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.489	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.489	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.447	0.361	Valid

Pernyataan 6	0.489	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.489	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.489	0.361	Valid
Pernyataan 9	0.341	0.361	Valid
Pernyataan 10	0.421	0.361	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS v.16

Dari hasil tabel di atas dengan menggunakan SPSS For windows 16 dapat diketahui nilai korelasi antara skor item dengan skor total, kemudian bandingkan dengan r tabel untuk item 1-10 nilainya lebih dari 0,361 maka dapat di simpulkan bahwa item yang di gunakan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4.7

Uji Reabilitas Variabel X

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.637	10

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan variabel apabila r hitung lebih besar dari r tabel, variabeel x motivasi memiliki

cronbach's alpha 0,637 lebih besar dari r tabel yaitu 0,361.

Maka dapat disimpulkan seluruh item tersebut reliabel.

TABEL 4.8
Uji Reabilitas Variabel Y

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.483	10

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan variabel apabila r hitung lebih besar dari r tabel, variebel y prestasi kerja pegawai memiliki cronbach's alpha 0,483 lebih besar dari r tabel yaitu: 0,361 maka dapat di simpulkan seluruh item tersebut reliabel

c. Uji Normalitas

Tabel 4.9
Uji Normalitas

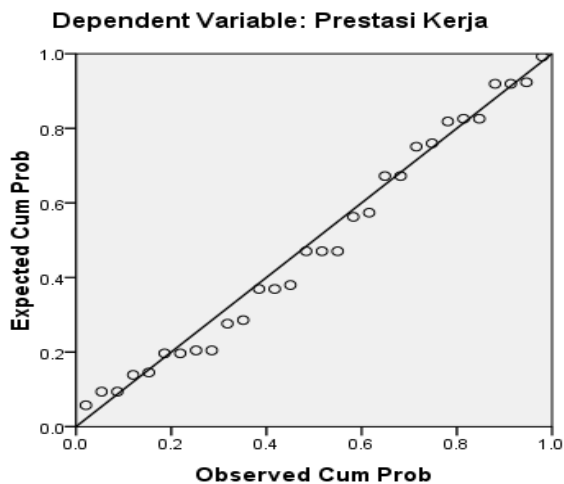
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Motivasi	Prestasi Kerja
N		30	30
Normal Parameters ^a	Mean	39.10	39.13
	Std. Deviation	1.689	1.432
Most Extreme Differences	Absolute	.190	.237
	Positive	.190	.237
	Negative	-.103	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.042	1.299
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227	.069
a. Test distribution is Normal.			

Hasil uji normalitas variabel x menggunakan one sample kolomogrov – semirnov nilai probability > signifikansi level yaitu $0,227 > 0.05$. maka dapat di simpulkan sampel penelitian variabel x berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji variabel y adalah sebesar $0,069 > 0.05$. maka dapat di simpulkan bahwa penelitian variabel y berdistribusi normal.

Tabel 4.10

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar grafik normal P-P *plot* menunjukkan polagrafik yang normal, terlihat dari titik distribusi data yang terletak di sekitar garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji kenormalan data dipenuhi.

d. Uji Hipotesis (t)

Untuk memastikan apakah hasil yang diperoleh melalui perhitungan koefisien sederhana signifikan atau tidak, maka harus dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan atau membandingkan r hitung dari r tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.611	5.726		4.473	.000
Motivasi	.346	.146	.408	2.364	.025

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung adalah 2.364 dengan tingkat signifikan 5% dan $df = 30 - 1 - 1 = 28$ maka dapat diketahui nilai t tabel 1.701. karena t hitung lebih besar dari t tabel $2.364 > 1.701$, dan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti koefisien regresi pada tingkat pendapatan adalah signifikan.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel $2.364 > 1.701$. hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa adanya pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja.

e. Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.12
Uji Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.137	1.331

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0.408, apabila dilihat kembali pada tabel diatas tentang pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka nilai interval koefisien 0.408 berada pada ditingkat hubungan sedang terhadap prestasi kerja.

f. Analisis Regresi sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.611	5.726		4.473	.000
	Motivasi	.346	.146	.408	2.364	.025

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Prestasi kerja} = 25,611 + 0,364 \text{ Motivasi kerja Interpretasi}$$

hasil persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) yang sebesar 25,611 menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja tetap, maka prestasi kerja kantor kecamatan cadasari pandeglang sebesar 25,611% dengan asumsi *ceteris paribus*. (faktor-faktor yang mempengaruhinya dianggap tetap)
2. Nilai koefisien regresi (β) variabel motivasi (X) sebesar 0,346 menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan sebesar 1% maka prestasi kerja kantor kecamatan cadasari pandeglang (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,346%.

g. Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 4.13

Hasil Uji Determinasi Motivasi dan Prestasi Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.137	1.331

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil tabel *summary* juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R square* sebesar 0.137, artinya persentase pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 16,6% sedangkan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti keterbukaan, sikap saling menghargai, kreatifitas, dan lain-lain.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pada tingkat motivasi masing-masing item pertanyaan dijawab dengan mayoritas dijawab setuju dan sangat setuju. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa yang menyatakan bahwa tingkat motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan ditunjukan *P value* 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 5% sehingga pada akhirnya tingkat motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pada pegawai kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 30 responden pegawai kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang menunjukkan bahwa adanya bukti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti adanya pengaruh positif antara tingkat motivasi terhadap prestasi kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
2. Dari hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) yang artinya motivasi mempunyai hubungan sedang terhadap prestasi kerja. Dan hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 13,7 % artinya persentase pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja.
3. Dari hasil lebinya bab di atas makasemakin tinggi Motivasi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. maka dipengaruhi oleh faktor lebihnya pekerjaan sampai 1 bulan sekali.

B. Saran

1. Adanya pegawai Kecamatan yang baik dalam Kantor Kecamatan maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan dalam Kantor Kecamatan tersebut dan yang ada pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dalam bekerja. maka dari itu antara pimpinan Kantor Kecamatan dan pegawai harus dapat menciptakan budaya Kantor Kecamatan yang baik dalam perusahaannya.
2. Loyalitas dan hubungan baik yang sudah tercipta antara pimpinan Kantor Kecamatan dan pegawai harus di pertahankan, agar produktifitas kinerja dari setiap pegawainya semakin meningkat sehingga mencapai tujuan Kantor Kecamatan.
3. Usaha pembinaan perlu diperhatikan dan untuk mencapai tujuan Kantor Kecamatan lebih maju lagi.