

**ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI KECAMATAN  
CIBITUNG DENGAN MENGGUNAKAN METODE *AHP***

**SKRIPSI**

**OKTA TEZA ANDREAN**

**20210050075**



**PROGRAM STUDI SITEM INFORMASI**

**FAKULTAS TEKNIK KOMPUTER DAN DESAIN**

**SUKABUMI**

**JULI 2025**

**ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI KECAMATAN  
CIBITUNG DENGAN MENGGUNAKAN METODE *AHP***

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjana Komputer*

**OKTA TEZA ANDREAN**

**20210050075**



**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI  
FAKULTAS TEKNIK KOMPUTER DAN DESAIN  
SUKABUMI  
JULI 2025**

## **PERNYATAAN PENULIS**

**JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI  
KECAMATAN CIBITUNG DENGAN MENGGUNAKAN  
METODE *AHP*.**

**NAMA : OKTA TEZA ANDREAN**

**NIM : 20210050075**

“Penulis menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya penulis sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah penulis jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka penulis bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Komputer penulis beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar



**OKTA TEZA ANDREAN**

Penulis

## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI  
KECAMATAN CIBITUNG DENGAN MENGGUNAKAN  
METODE *AHP*.

NAMA : OKTA TEZA ANDREAN  
NIM : 20210050075

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 25 Juli 2025. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Komputer.

Sukabumi, 25 Juli 2025

Pembimbing I

Sudin Saepudin, M.Kom  
NIDN. 0414088608

Ketua Pengaji

Pembimbing II

Carti Irawan, M.Kom  
NIDN. 0401108606

Ketua Program Studi Sistem Informasi



Falentino Sembiring, M.Kom  
NIDN. 0408029102

Falentino Sembiring, M.Kom  
NIDN. 0408029102

PLH Dekan Fakultas  
Teknik Komputer dan Desain

Ir.Paikun,S.T.,M.,IPM.,ASEAN.Eng  
NIDN. 0402037410

## **HALAMAN PERUNTUKAN**

Skripsi atau karya tulis ini kupersembahkan untuk Ayah dan Ibu tercinta,yang selalu memberikan cinta, doa, dukungan, dan semangat tanpa henti dalam setiap langkah hidupku. Terima kasih atas pengorbanan dan kasih sayang yang tak ternilai.Saudara-saudariku,

yang selalu menjadi sumber semangat dan pengingat untuk terus berjuang serta menjadi pribadi yang lebih baik.Dosen Pembimbing, yang telah membimbing dan memberikan ilmu dengan sabar selama proses penyusunan skripsi ini hingga saya bisa sampai dengan titik ini.

Terima kasih kepada semuanya, terima kasih terhadap diri sendiri, saya bangga dan bersyukur sudah sampai titik ini, sudah luar biasa, walaupun saya tidak tahu masa yang akan datang, tetapi untuk saat ini, sampai titik ini, sudah bersyukur dan cukup senang. Berkat doa dan dukungan mereka skripsi ini bisa selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.



## ***ABSTRACT***

*This research aims to analyze the factors that influence employee performance motivation at the Cibitung Subdistrict Office using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. The study focuses on three main criteria: Work Environment, Reward, and Leadership. Data was collected through a pairwise comparison questionnaire, and then processed using the AHP method to determine the priority weights and priority vectors of each criterion. The results show that the Leadership (K3) criterion holds the highest priority weight at 0,66646 (37,00 %), followed by Reward (K2) at 0,6009 (33,37%) , and Work Environment (K1) at 0,53356 (29,63%). The consistency test yielded  $\lambda_{\max} = 3.001$ , Consistency Index (CI)=0.0005, and Consistency Ratio (CR) =0.00086, indicating that the assessments were logically consistent and reliable. The conclusion of this study is that leadership plays the most dominant role in influencing employee motivation, while the reward system and work environment also contribute significantly. These findings are expected to serve as input for the Cibitung Subdistrict administration in designing effective and measurable strategies to improve employee performance.*

***Keyword :*** AHP, Employee Motivation, Leadership, Reward System, Work Environment, Public Sector

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja pegawai di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Dalam penelitian ini, ditentukan tiga kriteria utama yang menjadi fokus analisis, yaitu Lingkungan kerja, Penghargaan, dan Pemimpin. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala perbandingan berpasangan, kemudian diolah menggunakan perhitungan matriks AHP untuk mendapatkan bobot prioritas dan vektor prioritas dari masing-masing kriteria. Hasil analisis menunjukkan bahwa kriteria Pemimpin (K3) memiliki bobot prioritas tertinggi sebesar 0,66646 (37,00 %), diikuti oleh Penghargaan (K2) sebesar 0,6009 (33,37%), dan Lingkungan kerja (K1) sebesar 0,53356 (29,63%). Perhitungan konsistensi menunjukkan nilai  $\lambda_{\text{max}} = 3,001$ , Consistency Index (CI) = 0,0005, dan Consistency Ratio (CR) = 0,00086, yang mengindikasikan bahwa penilaian dilakukan secara konsisten dan valid. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, sementara sistem penghargaan dan kondisi lingkungan kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan. Hasil ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai secara efektif dan terukur.

**Kata Kunci :** AHP, Motivasi Kinerja, Kepemimpinan, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Pegawai Kecamatan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Motivasi kinerja Pegawai Kecamatan Cibitung Dengan Menggunakan Metode AHP” serta salam penulis panjatkan untuk Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan kita dari zaman kebodohan kejaman yang terang benderang seperti sekarang ini, serta yang telah menjadi teladan untuk umat islam menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Skripsi ini tersusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan sekaligus pertanggungjawaban akhir penulis sebagai mahasiswa jurusan Sistem Informasi Universitas Nusa Putra. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan dan kesalahan baik dalam tutur kata maupun penulisan karya ilmiah, maka dengan itu penulis dengan penuh kerendahan hati mengharapkan dan menerima saran atau masukan dari berbagai pihak yang membaca skripsi penulis untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi kedepannya untuk diperbaiki supaya lebih sempurna dalam penulisan skripsi ini.

Skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu karena adanya kerja keras, tanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi ini dan tidak terlepas dari doa-doa, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, serta kritik dan saran yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Kurniawan, ST., M.Si, M.M Selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Ir. Anggy Praditha junfithara, S.Pd., M.T Selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak Ir. Paikun, S.T., M.T., IPM., ASEAN Eng. Selaku Plt. Dekan Fakultas Teknik Komputer dan Desain Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak Falantino Sembiring, M.Kom Selaku Kepala Program Studi Sistem Informasi Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Sudin Saepudin, M.Kom

6. Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi Ibu Carti Irawan, M.Kom
7. Dosen Pengaji Bapak Falentino Sembiring, M.Kom dan Bapak Cecep Wrman, M.Kom terimakasih atas semua saran dan masukannya mengenai tentang skripsi yang saya sidangkan pada tanggal 25 Juli 2025.
8. Para Dosen Program Studi Sistem Informasi Universitas Nusa Putra Sukabumi
9. Seluruh Civitas Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
10. Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. yang telah memberikan ijin penelitian penulis selama proses pembuatan skripsi berlangsung.
11. Kepada kedua orang tua ,Ibu dan Bapak ,untuk beliau berdualah skripsi ini penulis persembahkan .Terimakasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membekali dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita yang diinginkan.Kelancaran dan kesuksesan penulis dalam segala hal kedepannya akan penulis bisa dapatkan karena berkat doa kedua orang tua.
12. Kepada teman-teman seperjuangan sistem informasi angkatan 2021 yang selalu support dan selalu mengingatkan penulis dalam pembuatan skripsi sampai penulis bisa menyelesaikan skripsi sampai titik ini
13. Serta banyak pihak yang terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
14. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Aamiin Allahumma Aamiin.

Sukabumi, Juli 2025

Penulis

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

---

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

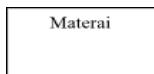
Nama : Okta Teza Andrean  
NIM : 20210050075  
Program Studi : Sistem Informasi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CIBITUNG DENGAN MENGGUNAKAN METODE AHP“ Berdasarkan perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Beserta Non Eksklusif ini Universitas Nusa Putra berka menyimpan dan Mengalih media/format-kan,mengelola dalam bentuk pangkalan data (database),merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi  
Pada tanggal : 25 Juli 2025  
Yang menyatakan



**OKTA TEZA ANDREAN**  
**20210050075**

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>PERNYATAAN PENULIS.....</b>                              | <b>i</b>    |
| <b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>                             | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERUNTUKAN.....</b>                              | <b>iii</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b>  | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>   | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                 | <b>vi</b>   |
| <b>TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....</b>          | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                     | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                    | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                              | <b>1</b>    |
| 14.1 .....  | Latar       |
| Belakang.....   | 1           |
| 14.2 .....  | Rumusan     |
| Masalah .....   | 4           |
| 14.3 .....  | Batasan     |
| Masalah .....   | 4           |
| 14.4 .....  | Tujuan      |
| .....   | 5           |
| 14.5 .....  | Manfaat     |
| .....   | 5           |
| 14.6 .....  | Sistemati   |
| ka Penulisan .....  | 6           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                        | <b>8</b>    |
| 2.1 Penelitian Terkait .....                                | 8           |
| 2.2 Landasan teori .....                                    | 9           |
| 2.2.1 Pengertian Analisis.....                              | 9           |
| 2.2.2 Motivasi Kinerja.....                                 | 9           |
| 2.2.3 Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat..... | 10          |
| 2.3 Metode Analytical Hierarchy Process ( <i>AHP</i> )..... | 18          |
| 2.4 Pengertian Pegawai .....                                | 19          |
| 2.5 Pengertian Kuesioner.....                               | 20          |
| 2.6 Pengertian Excel.....                                   | 20          |
| 2.7 Kerangka Berpikir .....                                 | 20          |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                                    | <b>22</b> |
| 3.1 Tahapan Penelitian .....   | 22        |
| 3.2 Jenis Penelitian .....   | 22        |
| 3.3 Pengumpulan Data.....  | 23        |
| 3.4 Analytical Hierarchy Process ( <i>AHP</i> ).....                     | 23        |
| 3.4.1 Pengertian <i>AHP</i> .....  | 23        |
| 3.4.2 Tahapan Metode <i>AHP</i> .....                                    | 24        |
| 3.5 Keunggulan <i>AHP</i> .....  | 26        |
| 3.6 Penerapan <i>AHP</i> Dalam Penelitian Motivasi Kinerja Pegawai ..... | 26        |
| 3.7 Perangkat yang digunakan.....  | 27        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>                                  | <b>30</b> |
| 4.1 Hasil .....  | 30        |
| 4.1.1 Data Hasil Observasi .....   | 30        |
| 4.1.2 Hasil Analisis <i>AHP</i> .....                                    | 32        |
| 4.2 Pembahasan .....   | 41        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>   | <b>44</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....  | 44        |
| 5.2 Saran.....   | 45        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>46</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>  | <b>50</b> |



## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2. 1 Data Pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. | 17 |
| Tabel 3. 1 Skala Perbandingan AHP.....                                    | 25 |
| Tabel 3. 2 Spesifikasi Perangkat Keras .....                              | 27 |
| Tabel 3. 3 Spesifikasi Perangkat Lunak .....                              | 27 |
| Tabel 3. 4 Data Hasil Pengisian Kuesioner.....                            | 28 |
| Tabel 4. 1 Data Hasil Kuesioner.....                                      | 30 |
| Tabel 4. 2 Menghitung nilai rata-rata.....                                | 33 |
| Tabel 4. 3 Menentukan nilai Rata-Rata.....                                | 34 |
| Tabel 4. 4 Hasil perhitungan nilai rata-rata setiap kriteria .....        | 35 |
| Tabel 4. 5 Nilai Matriks.....   | 35 |
| Tabel 4. 6 Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria.....                 | 36 |
| Tabel 4. 7 Normalisasi Matriks .....                                      | 37 |
| Tabel 4. 8 Hasil Bobot Prioritas .....                                    | 38 |
| Tabel 4. 9 Hasil Vektor Prioritas.....                                    | 39 |
| Tabel 4. 10 Vektor dan Bobot Prioritas.....                               | 42 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....                | 21 |
| Gambar 3. 1 Tahapan Metode Penelitian .....        | 22 |
| Gambar 4. 1 Diagram Jumlah Kelamin.....            | 31 |
| Gambar 4. 2 Diagram Usia Pegawai .....             | 31 |
| Gambar 4. 3 Diagram Pendidikan Pegawai.....        | 32 |
| Gambar 4. 4 Hasil Pengujian Vektor Prioritas ..... | 42 |



|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1. 1 Observasi Penelitian.....                            | 50 |
| Lampiran 1. 2 Surat Ijin Pengambilan Data .....                    | 50 |
| Lampiran 1. 3 Pengisian Kuesioner.....                             | 51 |
| Lampiran 1. 4 Berita Acara Revisi Sidang Skripsi.....              | 51 |
| Lampiran 1. 5 Surat Balasan Penelitian.....                        | 52 |
| Lampiran 1. 6 Curriculum Vitae .....                               | 53 |
| Lampiran 1. 7 Bukti Penerimaan Naskah Publikasi Jurnal (LOA) ..... | 54 |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kritis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan seperti Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Sebagai ujung tombak pelayanan publik, pegawai pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal agar tujuan pembangunan dan pelayanan masyarakat dapat tercapai dengan baik. Namun, dalam praktiknya, seringkali ditemui berbagai kendala yang menghambat pencapaian kinerja tersebut, salah satunya adalah masalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas pelayanan, dan bahkan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan [1].

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, motivasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga oleh faktor non-finansial seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi. Namun, seringkali faktor-faktor ini tidak dikelola dengan baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja di kalangan pegawai [2]. Di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. sebagai salah satu kecamatan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan dan pelayanan publik, masalah motivasi kerja pegawai menjadi hal yang perlu mendapat perhatian serius. Berdasarkan observasi dan wawancara informal dengan beberapa pegawai, bahwa di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. masih memiliki nilai rendah dalam bidang pekerjaan dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang dapat menghambat perkembangan para pegawai di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat [3]. Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. memiliki total sebanyak 22 orang pegawai yang bertugas dalam berbagai bidang untuk

mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan kepada masyarakat. Setiap pegawai memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Untuk mengatasi masalah tersebut, diperlukan analisis yang mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah Analytical Hierarchy Process (*AHP*). Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam mengurai masalah kompleks menjadi hierarki yang lebih sederhana, serta memungkinkan penilaian berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan. Dengan menggunakan *AHP*, dapat diketahui i prioritas faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga intervensi yang dilakukan dapat lebih terarah dan efektif [4].

Penelitian yang dilakukan oleh Suharto, Nisma Aprini, dan Yusnawati (2024) dalam jurnal "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat" menemukan bahwa motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah akibat kurangnya penghargaan, insentif yang tidak memadai, serta tingkat disiplin yang belum optimal. Penelitian tersebut menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, namun tidak mengukur tingkat pengaruh dan prioritas setiap faktor secara kuantitatif [5]. Oleh karena itu, penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Kinerja Pegawai Kecamatan Cibitung dengan Menggunakan Metode *AHP*" menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi gap penelitian sebelumnya. Dengan menerapkan metode Analytical Hierarchy Process (*AHP*), penelitian ini akan memberikan hasil yang lebih sistematis dan objektif dalam mengidentifikasi faktor utama yang mempengaruhi motivasi pegawai serta menentukan bobot prioritas dari masing-masing faktor. Pendekatan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemerintah Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. dalam mengambil keputusan strategis yang lebih tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara optimal [6].

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Hasil analisis *AHP* akan memberikan gambaran

komprehensif mengenai faktor-faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, dan penghargaan atas prestasi. Berdasarkan temuan tersebut, pemerintah Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat dapat merancang program dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan dapat ditingkatkan secara signifikan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat menggunakan metode *AHP*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai penerapan metode *AHP* dalam analisis manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat dalam merancang program peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

Meskipun penelitian ini dirancang dengan metode yang sistematis, ada juga keluhan dari penelitian ini yaitu hanya berfokus pada faktor-faktor motivasi kerja internal dan belum mencakup faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah pusat atau perubahan regulasi yang mungkin juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai [7].

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut yang lebih komprehensif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan responden dan melibatkan lebih banyak variabel, termasuk faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan dinamika sosial-ekonomi. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan metode kombinasi, seperti menggabungkan *AHP* dengan metode kuantitatif lainnya, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan mendalam. Dengan demikian, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih holistik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di

Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat, maupun di lingkungan pemerintahan lainnya [8].

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai penerapan metode *AHP* dalam analisis manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pemerintahan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. dalam merancang program peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang melatarbelakangi pemilihan judul diatas, maka yang diidentifikasi rumusan masalah dalam penyusunan skripsi ini adalah :

1. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan,penghargaan,lingkuangan ke terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. kabupaten sukabumi jawa barat ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat?
3. Bagaimana prioritas dan bobot dari masing-masing faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah, maka ditetapkan beberapa batasan masalah sebagai berikut :

1. Penulis hanya berfokus kepada pegawai kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.
2. Penulis hanya menggunakan metode *AHP* dalam Microsoft Excel
3. Penelitian ini hanya fokus kriteria, analisis serta hasil dari metode dan data penelitian yang dilakukan di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.

## 1.4 Tujuan

Adapun berdasarkan hal-hal yang melatar belakangi dan masalah yang diidentifikasi diatas,maka tujuanya yaitu sebagai berikut

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor dominan yang memengaruhi motivasi kinerja pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. berdasarkan hasil perhitungan metode AHP.
3. Untuk menentukan prioritas dan bobot dari masing-masing faktor yang memengaruhi motivasi kinerja pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. sebagai dasar rekomendasi kebijakan peningkatan kinerja pegawai

## 1.5 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, khususnya dalam lingkungan pemerintahan di tingkat kecamatan.
- 2) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan metode Analytical Hierarchy Process (*AHP*) dalam menganalisis prioritas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
- 3) Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang motivasi dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

### 2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Pemerintah Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.
  - a) Memberikan informasi yang berharga mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, sehingga dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan dan program peningkatan kinerja pegawai.

- b) Membantu dalam pengambilan keputusan berbasis data mengenai langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.
- 2) Bagi Pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.
  - a) Membantu pegawai dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan kesadaran serta inisiatif dalam meningkatkan produktivitas kerja.
  - b) Memberikan wawasan tentang bagaimana faktor internal dan eksternal dapat berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja mereka di lingkungan kerja.
- 3) Bagi Peneliti Lain
  - a) Memberikan referensi dan dasar penelitian bagi akademisi atau peneliti yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.
  - b) Dapat menjadi acuan dalam pengembangan metode analisis, khususnya dalam penerapan *AHP* dalam penelitian manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penulis membuat struktur penulisan ini agar pembaca dapat menganalisis dan memahami penelitian yang akan dilakukan.

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan keuntungan penelitian, dan proses penulisan.

### BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memberikan penjelasan tentang penelitian sebelumnya yang relevan dan landasan teori yang relevan. Selain itu, penulis memberikan penjelasan tentang rencana penelitian yang akan dilakukan.

### **BAB III:METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas metodologi penelitian yang digunakan penulis. Ini mencakup tahapan penelitian, prosedur penelitian, teknik pengumpulan data, dan rancangan kasus yang akan dibuat.

### **BAB IV:HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, mengenai analisis motivasi pegawai dengan menggunakan AHP di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat..

### **BAB V:KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini penulis menyimpulkan hasil dari pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab IV, kesimpulan yang dibuat berupa uraian yang sudah dirangkum ,serta saran kepada mitra atau Perusahaan yang terkait dengan penelitian ini .



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

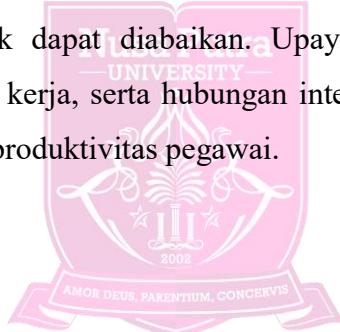
Dari hasil dan pembahasan di atas bahwa dapat disimpulkan ada tiga kriteria utama yang dinilai berpengaruh terhadap motivasi kinerja pegawai di Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat., yaitu K1 mencakup kenyamanan fisik dan suasana kerja. K2 mencakup bentuk-bentuk insentif, pujian, dan pengakuan atas hasil kerja. Dan K3 mencakup gaya kepemimpinan, kemampuan memimpin, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Dimana untuk Kriteria Pemimpin (K3) memperoleh nilai vektor prioritas sebesar 0,66646, yang berarti kriteria ini dianggap paling penting dibandingkan kriteria lainnya dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Nilai ini setara dengan 37,00% dari total keseluruhan, menandakan bahwa peran seorang pemimpin sangat dominan dalam membentuk motivasi dan semangat kerja di lingkungan kantor Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.. Kriteria Penghargaan (K2) memperoleh nilai vektor prioritas 0,6009, atau sekitar 33,37%. Ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan juga memiliki peran besar dalam mendorong motivasi kerja pegawai. Penghargaan dapat menjadi bentuk apresiasi yang meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pencapaian kinerja lebih baik. Dan Kriteria Lingkungan (K1) memiliki nilai vektor prioritas 0,53356, atau 29,63% dari total penilaian. Meskipun memiliki bobot paling rendah, lingkungan kerja tetap dianggap cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, terutama dalam menciptakan kenyamanan, keamanan, dan keharmonisan selama bekerja.

Dari hasil keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. paling dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, diikuti oleh penghargaan dan lingkungan kerja. Dengan hasil ini, maka pihak kecamatan dapat fokus dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan internal, memperbaiki sistem penghargaan, dan menjaga lingkungan kerja yang mendukung sebagai strategi dalam mendorong kinerja pegawai yang lebih baik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan untuk pihak terkait, sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Kepemimpinan Karena pemimpin merupakan faktor dengan bobot tertinggi, maka pengembangan kapasitas kepemimpinan perlu menjadi prioritas. Pelatihan kepemimpinan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan peningkatan keterampilan komunikasi akan sangat mendukung pencapaian kinerja optimal.
2. Penguatan Sistem Penghargaan Pemerintah Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. diharapkan dapat menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pengakuan atas prestasi kerja akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja pegawai.
3. Perbaikan Lingkungan Kerja Walaupun lingkungan memiliki bobot paling rendah, hal ini tidak dapat diabaikan. Upaya perbaikan infrastruktur, kenyamanan fasilitas kerja, serta hubungan interpersonal yang sehat akan semakin menunjang produktivitas pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. R. Domo and A. P. Tamara, “Analisis Kinerja Aviation Security Dalam Melakukan Pengawasan Keamanan Bandar Udara Sultan Babullah Ternate,” *JLEB J. Law, Educ. Bus.*, vol. 1, no. 2, pp. 657–664, 2022, doi: 10.57225/jleb.v1i2.1063.
- [2] Jiwo Ramiaji, Dovina Navanti, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, and Ridwan, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa,” *J. Ilm. Ekon. Dan Manaj.*, vol. 2, no. 8, pp. 403–410, 2024, doi: 10.61722/jiem.v2i8.2211.
- [3] I. G. A. K. Giantari, D. K. Sintaasih, and Made Dani Suryadewi, “E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 9, 2020 : 3383-3402ISSN : 2202-8912DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p043383>PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN,” *Manajemen*, vol. 9, no. 9, pp. 3383–3402, 2020.
- [4] Rawat, Sudheer Singh, et al. "A state-of-the-art survey on analytical hierarchy process applications in sustainable development." *Int. J. Math. Eng. Manag. Serv* 7 (2022): 883-917.
- [5] Aprini, Nisma. "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat." *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 2.1 (2024): 107-140.
- [6] I. Ramadhan and D. Cahya Putri Buani, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Berdasarkan Kinerja Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP),” *EVOLUSI J. Sains dan Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 22–30, 2022, doi: 10.31294/evolusi.v11i1.14966.
- [7] N. Suriyana, “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 1, pp.

- 389–412, 2021, doi: 10.38035/jmpis.v2i1.558.
- [8] Saleh, Sirajuddin, Muh Nur Akmal, and Muh Nasrullah. "Analysis of Community Satisfaction Level with Administration Services at Salampe Village Office." *Journal of Public Policy and Local Government (JPPLG)* (2024): 11-20.
  - [9] Fathan Arif, and Zaenabia Yusritiara "Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cerahati Indonesia Kota Depok" jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 6, No.4, Juli 2023 (446-450)
  - [10] Eryan Syahadatina, Cecep Wahyu Hoerudin, and Husen Saeful Anwar "Pengukuran Kinerja Pegawai Dengan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Pemberian Tunjangan Pegawai Di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur" Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2, No 12, Mei 2022
  - [11] Suryati, Wiwin, and Umar Hanis. "Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03 Kota Tangerang Selatan." *JURNAL KONSISTEN* 1.3 (2024): 453-462.
  - [12] Eryan Ayahadatina A.B, "Pengukuran Kinerja Pegawai Dengan Metode Analytical Hierachyprocess Dalam Pemberian Tunjangan Pegawai Di Desa Ciherangkecamatan Pacet Kabupaten Cianjur," Vol. 12, 2022.
  - [13] S. Sutarmin, "Analysis of Student Constraints in Entrepreneurship through the Analytical Hierarchy Process (AHP) Approach," *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 12, no. 2, p. 316, 2022, doi: 10.30588/jmp.v12i2.1198.
  - [14] Wahdatun Aulia, Mukhlis, and AmirulMukminin, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima," *J. Nusa Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 326–337, 2024, doi: 10.62227/jnm.v1i2.79.
  - [15] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, p. 137, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.1.137-

146.2022.

- [16] Ponco, D. Karyaningsih, A. Zahra Rhamanda, F. Suciningrum, and M. Handayani, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta," pp. 1–34, 2021, [Online]. Available: <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- [17] Muzayanah, Umi, Joko Tri Haryanto, and Koeswinarno Koeswinarno. "The Analytical Hierarchy Process (AHP) for Best Employee Selection: Reward Implementation Strategy in Government Agencies." *Jurnal Borneo Administrator* 19.2 (2023): 205-220.
- [18] Zaheb, Hameedullah, et al. "Comprehensive Analysis and Prioritization of Sustainable Energy Resources Using Analytical Hierarchy Process." *Sustainability* 16.11 (2024): 4873.
- [19] Sharma, Hunny. "How short or long should be a questionnaire for any research? Researchers dilemma in deciding the appropriate questionnaire length." *Saudi journal of anaesthesia* 16.1 (2022): 65-68.
- [20] Mustafy, Tanvir, and Md Tauhid Ur Rahman. "Excel." *Statistics and Data Analysis for Engineers and Scientists.* Singapore: Springer Nature Singapore, 2024. 81-134.
- [21] Adas, Aman O., Yahya A. Saleh, and Ahmad A. Ramahi. "Developing an analytic hierarchical process-based tool for assessing sustainability in public schools: a developing country context." *Advances in Building Energy Research* 18.6 (2024): 641-667
- [22] R. A. Saputra, "Analisis Penerapan Standart Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik ( SAK ETAP ) Pada Badan Usaha Milik Desa ( BUMDes ) Desa Cibodas Kecamatan Cibitung Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. Kabupaten Sukabumi," *J. Online Mhs. Bid. Akunt.*, vol. 8, no. 3, 2020, [Online]. Available: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/1665>

- [23] C. Rozali, A. Zein, and S. Farizy, "Penerapan Analytic Hierarchy Process (*AHP*) Untuk Pemilihan Penerimaan Karyawan Baru," *JITU J. Inform. Utama*, vol. 1, pp. 32–36, 2022.
- [24] Gazze, Karim. "Ranking Sustainable Smart City Indicators Using Combined Content Analysis and Analytic Hierarchy Process Techniques." *Smart Cities* 6.5 (2023): 2883-2909 [24].

