

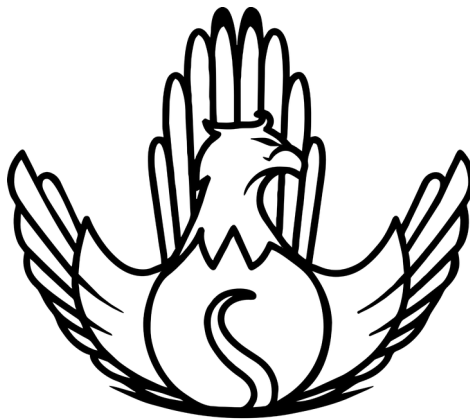
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GROGOL KABUPATEN
SUKOHARJO**

ARTIKEL ILMIAH

OLEH :

NYAYU REZKIAN MAYANG TIAHAHU

NIM : 21120065



**STIE
Surakarta**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SURAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Nyayu Rezkian Mayang Tiahahu
NIM : 21120065
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo

Disetujui dan disahkan :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing,

Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M.
NUPTK. 0256772673130313

Mengetahui,
Kepala Program Studi S1 Manajemen

Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M.
NUPTK. 0256772673130313

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo

Nyayu Rezkian Mayang Tiahahu

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Dalam konteks pelayanan publik yang semakin berkembang, motivasi kerja berperan penting sebagai pendorong internal yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif korelasional, melibatkan 30 pegawai sebagai responden melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci : kata kunci Motivasi Kerja, Produktivitas Pegawai, Pelayanan Publik dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation on employee productivity at the Grogol District Office in Sukoharjo Regency. In the context of evolving public services, work motivation serves as a crucial internal driver that enhances employees' enthusiasm and commitment. The research employs a quantitative approach using a descriptive correlational technique, involving 30 employees as respondents through a questionnaire. The results indicate that work motivation has a positive and significant influence on employee productivity, with a significance value of 0.001, suggesting that increased motivation contributes to higher productivity levels. These findings highlight the importance of management in fostering a supportive work environment that motivates employees to achieve optimal performance. Keywords : Work Motivation, Employee Productivity, Public Service and Human Resource Management

PENDAHULUAN

Dalam era pelayanan publik yang semakin berkembang, instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawainya guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mampu meningkatkan semangat, komitmen, serta produktivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo sebagai salah satu lembaga pemerintahan di tingkat kecamatan, memiliki peran strategis dalam pelayanan administratif serta pelaksanaan kebijakan publik di tingkat wilayah. Oleh karena itu, produktivitas pegawai yang optimal sangat diperlukan agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan efektif dan efisien. Namun, pada kenyataannya, masih ditemukan beberapa kendala dalam produktivitas kerja pegawai yang diduga berkaitan dengan tingkat motivasi kerja yang bervariasi.

Permasalahan seperti keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, rendahnya inisiatif dalam bekerja, serta kurangnya antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas dapat menjadi indikator lemahnya motivasi kerja. Kondisi ini perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Grogol.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di tingkat Kecamatan.

TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Menurut Stephen P. Robbins (2006), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi, motivasi sangat penting karena mampu menentukan semangat, tanggung jawab, dan produktivitas individu dalam bekerja.

Herzberg dalam teori dua faktornya membagi motivasi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Faktor motivator (motivator factors) – seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.
2. Faktor higienis (hygiene factors) – seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan antarpegawai.

Jika motivasi internal pegawai tinggi, maka mereka cenderung lebih antusias, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja

3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Keinginan untuk menguasai hal baru

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan output tertentu dalam waktu dan dengan sumber daya tertentu. Menurut Sedarmayanti (2009), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil (output) yang dicapai dengan jumlah sumber daya (input) yang digunakan dengan memperhatikan efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2016:104-105) sebagai berikut :

1. Kemampuan bekerja secara profesional
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Efisiensi

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Produktivitas

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2013), pegawai yang termotivasi akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, bekerja secara efisien, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, termasuk dalam konteks kantor pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Grogol.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai. Oleh karena itu, kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:

Motivasi Kerja (X) → Produktivitas Pegawai (Y)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ (Hipotesis nol):

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo.

H₁ (Hipotesis alternatif):

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Mei 2025, mulai dari pengumpulan data hingga penyusunan laporan akhir.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Grogol, yang berjumlah sekitar 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik sampel jenuh (total sampling) digunakan, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Kuesioner (angket): digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja dan produktivitas pegawai.
2. Observasi: untuk memperkuat hasil data dengan pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai.
3. Dokumentasi: sebagai data pendukung berupa struktur organisasi, absensi, laporan kegiatan, dll.

Definisi Operasional Variabel

- Motivasi Kerja (X): diukur berdasarkan teori Herzberg, yang mencakup faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.
- Produktivitas Pegawai (Y): diukur melalui indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kedisiplinan.

Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner layak digunakan.
2. Analisis Deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban.
3. Analisis Regresi Linier Sederhana untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y.
4. Uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap produktivitas.
5. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas secara keseluruhan.

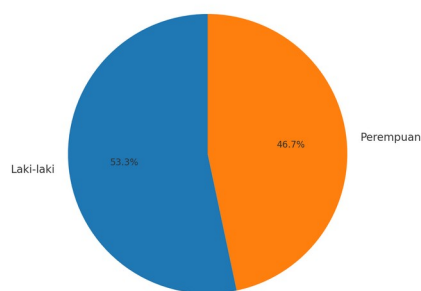
HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 30 responden. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin: 16 laki-laki dan 14 perempuan.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	16	53.33
Perempuan	14	46.67

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Uji Validitas

Tabel 1 hasil uji validitas

Item	R Tabel	Total pearson correlation	Keterangan
P1	0,361	0,582**	Valid
P2	0,361	0,735**	Valid
P3	0,361	0,734**	Valid
P4	0,361	0,711**	Valid
P5	0,361	0,551**	Valid
P6	0,361	0,665**	Valid
P7	0,361	0,628**	Valid
P8	0,361	0,761**	Valid
P9	0,361	0,803**	Valid
P10	0,361	0,803**	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Pada penelitian kali ini masing-masing pernyataan disebut valid saat r hitung (nilai *total pearson correlation*) $>$ r tabel (tabel product moment). Semua item memiliki nilai korelasi

product moment (r hitung) pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361 (tarif signifikan 5% dengan $n=30$) sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X)	0,723	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,871	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi (X) adalah 0,723 dan variable produktivitas (Y) adalah 0,871 yang termasuk kategori sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dalam mengukur konstruk motivasi dan produktifitas.

Uji Normalitas

**Tabel 3 hasil uji normalitas
Shapiro-Wilk**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,149	30	0,087	0,957	30	0,257

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Uji normalitas data dilakukan menggunakan uji Shapiro-Wilk, karena jumlah sampel penelitian adalah 30 responden (< 50). Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,257 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Artinya, model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,238	4,034		1,794	0,084		
	Motivasi	0,685	0,194	0,555	3,528	0,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Produktifitas

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance sebesar 1.000 (> 0.10) dan nilai VIF sebesar 1.000 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 hasil uji heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-3,264	2,287		-1,427
	Motivasi	0,217	0,110	0,349	1,970

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Karena nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0.059 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6 hasil uji regresi linear sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,238	4,034		1,794
	Motivasi	0,685	0,194	0,555	3,528

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Nilai konstanta sebesar **7,238** menunjukkan bahwa apabila variabel X bernilai nol, maka nilai Y diperkirakan sebesar 7,238. Koefisien regresi untuk variabel X sebesar **0,685** berarti setiap peningkatan 1 pada X akan meningkatkan Y sebesar 0,685 satuan, dengan asumsi faktor lain konstan.

Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa hubungan antara X dan Y bersifat **searah** atau sama dengan positif, yaitu semakin besar nilai X maka semakin besar pula nilai Y.

Uji Individual (t)

**Tabel hasil uji regresi linear sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7,238	4,034		1,794	0,084
	Motivasi	0,685	0,194	0,555	3,528	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Dari hasil uji t pada variable X yaitu motivasi, memiliki signifikan 0,001 dimana signifikan ini $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Uji Koefisien Determinasi R^2

**Tabel hasil uji R
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	0,308	0,283	1,599

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variable X menjelaskan 30,8% dari variasi sisanya dijelaskan oleh factor lain. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,283 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai secara signifikan. Koefisien regresi unstandardized untuk motivasi sebesar 0,685 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,685 unit. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Analisis ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai. Program-program peningkatan motivasi, seperti pelatihan, penghargaan, dan pengakuan terhadap prestasi pegawai, dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong produktivitas. Selain itu, hasil ini juga menekankan perlunya evaluasi berkala terhadap program motivasi yang ada, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan dinamika organisasi. Dengan demikian, pengelolaan motivasi yang baik akan berdampak positif tidak hanya pada produktivitas individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan produktivitas pegawai, dengan nilai signifikansi yang jauh di bawah batas yang ditetapkan ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, pengelolaan motivasi yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Saran. Rekomendasi dari penelitian ini adalah agar manajemen kantor menciptakan strategi-strategi yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti program penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karir. Dengan demikian, diharapkan produktivitas pegawai dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Bayu, F., Setiawan, A., & Rahman, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1-15.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Transito.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika*, 52(3-4), 591-611. <https://doi.org/10.1093/biomet/52.3-4.591>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GROGOL SUKOHARJO

Dengan tercapainya penelitian ini, maka penulis mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat Menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberi jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini, atas kesediaannya penulis ucapkan terimakasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. Identitas Responden

1. Nama responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
3. Umur responden : a. 20-25 Tahun
b. 26-30 Tahun
c. 35-40 Tahun
d. 45-50 Tahun
e. 55-60 Tahun
4. Lama Bekerja : a. 1 Tahun ke bawah
b. 1-3 Tahun
c. 3-5 Tahun
d. Lebih dari 5 Tahun

- B. Petunjuk Pengisian Kuisioner Mohon diberi tanda ($\sqrt{\quad}$) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai, dengan salah satu jawaban yang tersedia, dimana :
- Kriteria Jawaban Skor
1. SS = Sangat Setuju 5
 2. S = Setuju 4
 3. KS = Kurang Setuju 3
 4. TS = Tidak Setuju 2
 5. STS = Sangat Tidak Setuju 1

NO	PERTANYAAN	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Saya menggunakan waktu bekerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
2	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Saya mengikuti pelatihan agar kemampuan saya lebih berkembang dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya mendapat pujian saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang diberikan					
6	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
7	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan					
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
9	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh instansi					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

Hasil Kuisioner

NAMA	JENIS KELAMIN	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	TOT AL	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	TOT AL
HERDIS KURNIA WIJAYA	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
SUMARDI	1	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
MARDIYANTO	1	4	4	5	3	3	19	4	4	5	4	4	21
ERVIN AYU	2	4	4	5	3	4	20	3	4	4	4	4	19
JUPRI TURNADO	1	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
HARI BAGIYANTI	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

DWI YARTININGSIH	2	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23
PRESTASIANA	2	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	4	22
BUDI SIAGA	1	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	5	23
ARI FEBRIYANTO	1	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	5	21
YATEMI	2	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21
VIDA KARTIKA	2	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	5	23
SRIYATI	2	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
AGUNG FERDIYANTO	1	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
FAJAR SEPTYAWAN	1	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
DIAH AYU MUSTIKASARI	2	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
MIFTACHUL DWI N	2	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23
ADINDA PUTRI	2	5	5	4	3	4	21	5	5	5	5	5	25
SUHASTO	1	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
DEDI HANDOKO	1	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
DENNY TRISTANTO	1	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
EVI MILAWATI	2	4	4	5	4	3	20	4	4	5	5	4	22
ROFIQ	1	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	22
SRIYADI	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
ARIEF WASPADA	1	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	4	22
FEBRI KURNIA	2	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	4	22
ROSITA DEWI	2	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	23
ROHADI	1	5	4	5	3	4	21	4	5	4	4	4	21
MIYARSO	1	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	5	21
RUSMITA A	2	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21

DAFTAR

NOMINATIF ABSENSI SKPD : KECAMATAN GROGOL

BULAN: MEI, 2025

No	Nama / NIP	Tanggal																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	HERDIS KURNIA WIJAYA, S.Sos 197401101993031002																															
2	SUMARDI, S.STP, M.Si 197802171997031002							TB						TB	CT	CT					TB			DL				DL	CT			
3	JUPRI TURNADO, SE 196806261992011001	TB			TB	TB	TB	TB	TB					TB	TB	TB				TB	TB	TB	TB	TB			TB	TB	TB			
4	HARI BAGIYANTI SRI WIBAWANTI, S.H. 197510211995032003	TB			TB	TB	TB	TB	TB					TB	TB	TB				TB	TB	TB	TB	TB			TB	TB	TB			
5	ERVIN AYU CAHYANINGRUM, ST 198504112010012029				TB				TB	TB				TB	TB					TB			TPC				TB					
6	MARDIYANTO 197006281990031004					PC				PC														PC								
7	DWI YARTININGSIH, SE 197705302010012012	TB			TB	TB	TB	TB	TB					TB	TB	TB				TB	CT	CT	TB	TB			TB	TB				
8	PRESTASIANA, A.Md 198309122010012033	DL1B			DL1B	DL1B	DL1B	DL1B	DL1B					DL1B	DL1B	DL1B					TB		TB	DL1B			DL1B	DL1B	DL1B			
9	BUDI SIAGA, SH 196810101988031008																															
10	ARI FEBRIYANTO, A.Md 198602212010011005																															
11	SRIYATI, A.md 198003182024212004	TB			TB	TB		TB							TB	TB				TB	TB	TB	TB				TB	TB	TB			
12	AGUNG FERDIYANTO, A.Md.S.I. 199906042024211004														TPC	TB				TB												

13	YATEMI 197807152010012003		TB				TB	TB	TB					TB	TB		TB		TB	TB	TB			TB	TB						
----	------------------------------	--	----	--	--	--	----	----	----	--	--	--	--	----	----	--	----	--	----	----	----	--	--	----	----	--	--	--	--	--	--

Sukoharjo, 22 Oktober 2025

Keterangan :
TB : Terlambat
PC : Pulang Cepat
TPC : Terlambat dan Pulang Cepat,
TK : Tanpa Keterangan