

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN TORAJA UTARA



**JUAN VINCHENT PONGSITAMMU
1710421076**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN TORAJA UTARA



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

JUAN VINCHENT PONGSITAMMU
1710421076

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN TORAJA UTARA

Disusun dan diajukan oleh

JUAN VINCHENT PONGSITAMMU
1710421076

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **11 Mei 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 11 Mei 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmatizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

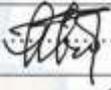
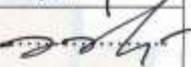
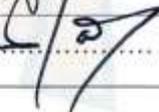
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN TORAJA UTARA

disusun dan diajukan oleh

JUAN VINCHENT PONGSITAMMU
1710421076

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 11 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Sekretaris	2..... 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : JUAN VINCHENT PONGSITAMMU
NIM : 1710421076
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN TORAJA UTARA" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 11 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Juan Vincent Pongsitammu

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya yang senantiasa memberikan kesehatan dan hikmat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN TORAJA UTARA” dapat diselesaikan pada waktunya.

Untuk itu peneliti dalam kesempatan ini menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Benyamin Pongsitammu dan ibunda Cory Tandiallo yang telah mendidik dan membiayai penulis hingga bisa sampai saat ini. Penulis berterima kasih untuk doa dan seluruh dukungannya. Dan juga teruntuk kepada orang-orang yang telah senangtiasa membantu peneliti dalam menyusul karya tulis ilmiah adapun ucapan terimah kasih yang sebesar-besarnya berikat kepada :

- 1) Rektor Universitas Fajar Bapak Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si. yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada mahasiswanya.
- 2) Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
- 3) Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
- 4) Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si selaku pembimbing yang selalu memberikan dorongan, nasehat, saran dan kritikan dalam menyusun skripsi ini agar selesai tepat pada waktunya.
- 5) Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar terkhusus angkatan 2017.

- 6) Dan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, walaupun telah dikerjakan sebaik mungkin dan melebihi kemampuan penulis, maka dari itu diharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 11 Mei 2023

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN TORAJA UTARA

**Juan Vincent Pongsitammu
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja asn di dinas ketahanan pangan dan perikanan toraja utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah pembagian kuesioner dengan jumlah 34 responden yang merupakan pegawai tetap Kantor Dinas ketahanan pangan dan perikanan toraja utara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas dan uji hipotesis (t). Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana agar dapat mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Data yang diperoleh didukung dari hasil kuesioner serta pengolahan menggunakan SPSS versi 21. Sehingga dapat dilihat dari uji validitas dan uji reliabilitas r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid serta nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6 dapat dikatakan reliable, dan hasil uji t yang mendapatkan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ dimana nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, yaitu thitung sebesar $4.849 > ttabel 1.695$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Asn

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF ASN AT THE DEPARTMENT OF FOOD SECURITY AND FISHERIES IN NORTH TORAJA

**Juan Vinchent Pongsitammu
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

This study aims to determine the effect of work motivation on the performance of civil servants in the North Toraja food security and fisheries service. This study uses a quantitative approach. The method of data collection was the distribution of questionnaires with a total of 34 respondents who were permanent employees of the Office of Food Security and Fisheries in North Toraja. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, normality test and hypothesis test (t). Data analysis technique uses simple linear regression in order to determine the effect of work motivation on employee performance. The research results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The data obtained were supported from the results of the questionnaire and processing using SPSS version 21. So it can be seen from the validity test and reliability test that rcount is greater than rtablel, it is said to be valid and the cronbach alpha value greater than 0.6 can be said to be reliable, and the results of the t test who get a sig value of 0.000 < 0.05 where the tcount value is greater than the tbel value, namely a tcount of 4,849 > ttablel 1,695 thus H0 is rejected and Ha is accepted

Keywords: Work Motivation, Asn Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan	5
1.4. Manfaat	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.2 Motivasi Kerja	12
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.2.2 Teori Motivasi	13
2.2.3 Tujuan Motivasi.....	17
2.2.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17
2.2.5 Indikator Motivasi	18
2.2.6 Prinsip - Prinsip Motivasi.....	20
2.3 Kinerja	21
2.3.1 Pengertian Kinerja	21
2.3.2 Penilaian Kinerja.....	22
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.3.5 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	26
2.3.6 Indikator Kinerja Pegawai	27
2.3.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.4. Penelitian Terdahulu	29
2.5. Kerangka konseptual	30
2.6. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Rancangan Penelitian.....	32
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.4. Jenis dan Sumber Data	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data	34
3.6. Pengukuran Variabel	34
3.7. Teknik Analisis.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Tempat penelitian	39

4.1.1 Sejarah singkat Kabupaten Toraja Utara	39
4.1.2 rofil Dinas Ketahanan Pangan Toraja Utara.....	39
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan Toraja Utara.....	41
4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Toraja Utara ...	44
4.2 Hasil Penelitian.....	53
4.3 Instrumen Penelitian.....	56
4.4 Uji Asumsi Klasik	58
4.5 Analisis Data	59
4.6 Uji Hipotesis	60
4.7 Uji Koefisien Determinas	61
4.8 Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Skala likert.....	34
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Determinasi.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4 Tingkat Capaian Responden Variabel Motivasi kerja	55
Tabel 4.5 Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja ASN	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Motivasi kerja	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja ASN.....	57
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.9 Uji Normalitas	58
Tabel 4.10 Hasil pengujian Regresi Sederhana	59
Tabel 4.11 Hasil Uji T	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1. Kerangka Konseptual.....	31
Tabel 3.1. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Toraja Utara	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang mendukung keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan setiap kebijakan organisasi sehingga harus dibekali dengan pengetahuan yang benar. Pentingnya sumber daya manusia harus diperhitungkan pada semua tingkatan manajemen organisasi, baik di dalam perusahaan maupun di dalam instansi. Sumber daya manusia masih menjadi fokus perhatian organisasi di perusahaan maupun instansi untuk bertahan di era globalisasi yang disertai dengan persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam semua kegiatan perusahaan atau instansi. Tenaga kerja merupakan aset utama organisasi dan memegang peranan paling penting sebagai pengendali dalam suatu organisasi. Pegawai memainkan peran dalam perusahaan, agensi memainkan peran berpikir, merencanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus dikelola secara efektif dalam sebuah kantor. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional guna melatih sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan efisiensi kerja setiap individu. Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai upaya untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia, yang terkait dengan prosedur, kebijakan untuk mengelola atau mengoperasikan Pegawai untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, kunci keberhasilan manajemen ini, khususnya bagi Pegawai, adalah bagaimana kapasitas pemimpin itu digunakan.

Keberhasilan suatu unit kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat erat kaitannya dengan mata pelajaran organisasi atau dengan kata lain Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis sebagai faktor penentu keberhasilan atau kegagalan. dalam sebuah organisasi. Kinerja berkaitan dengan peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas dari serangkaian tugas yang diberikan kepada pegawai di kantor pemerintah .

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan diperlukan bagi orang-orang karena keterbatasan tertentu pada orang. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan semangat. Motivasi kerja pada dasarnya berkaitan dengan perwujudan perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan kemampuan kepemimpinannya. Perwujudan ini seringkali membentuk pola perilaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia mengacu pada produktivitas Pegawai dalam sebuah perusahaan atau instansi. Produktivitas Pegawai tentunya membutuhkan perhatian untuk mencapai kinerja yang maksimal. Situasi pekerja di suatu perusahaan atau instansi dapat dilihat dari sudut yang berbeda untuk menentukan kebutuhan dan cara memuaskannya. Hal ini dapat terjadi di lembaga publik tempat organisasi pelayanan publik (ASN) bekerja. Memenuhi persyaratan ASN harus menarik perhatian untuk meningkatkan efektivitas implementasi dan implementasi semua program negara.

Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara merupakan

suatu badan atau organisasi di bawah kendali pemerintah yang hingga kini terus melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai yang merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu upaya nyata yang dilakukan oleh pemerintah khususnya yang berada pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara adalah tunjangan berupa kompensasi bagi para ASN yang bekerja pada dinas tersebut. Kompensasi yang diterima oleh ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara secara pribadi sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan mereka. Melalui kompensasi yang diterima, ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara mendapatkan motivasi untuk lebih meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

Pemberian kompensasi bagi pekerja merupakan kewajiban perusahaan atau instansi yang harus dipenuhi dan dilakukan secara adil sebagai balas jasa kerja. Kompensasi yang memadai menciptakan hubungan kerja yang sehat untuk kemajuan organisasi. Selain itu, kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan Pegawai, yang dapat meningkatkan semangat kerja dari waktu ke waktu. Pemberian santunan juga memberikan

keuntungan bagi kedua belah pihak, baik ASN yang beroperasi di lapangan maupun pemerintah yang menanggung program kerjanya.

Suatu badan, seperti badan pemerintah atau organisasi dengan program kerja, mensyaratkan hubungan yang baik antara pengurus dan pekerja untuk menjalankan administrasi publik. Ketika terjadi kesenjangan antara manajer dan pekerja di kantor, maka menimbulkan rasa tidak nyaman yang mempengaruhi kerja para pekerja. Pegawai dalam hal ini ASN memiliki pemikiran, perasaan atau keinginan yang dapat mempengaruhi hubungan mereka. Itu juga tergantung pada bagaimana dia dapat menentukan

seberapa lengkap dan penuh kasih pekerjaan itu dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja ASN harus selalu dijaga oleh pemerintah dan diberikan dengan sebaik mungkin.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa kegiatan ASN diketahui dari unsur pimpinan, dan bukan sesuatu yang terjadi secara sepihak. Manajer dan Pegawai harus bekerja sama untuk menciptakan kondisi yang tepat untuk kinerja yang lebih baik, karena manajer dalam suatu organisasi sangat diharapkan untuk menciptakan rasa kesejahteraan pada Pegawai. Kualitas kepemimpinan sangat mempengaruhi lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara merupakan organisasi yang khusus didedikasikan untuk kegiatan operasional pemerintahan. Dinas Perikanan dan Pangan Toraja Utara berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Indonesia khususnya masyarakat Toraja Utara. Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara akan mewujudkan visi, misi, maksud dan tujuan apabila bekerja dengan dukungan penuh dari ASN dalam hal ini. Selain itu, Dinas Keamanan Pangan dan Perikanan tidak dapat mencapai tujuannya sebagai organisasi pemerintah tanpa kepemimpinan. Setiap pemimpin dalam suatu organisasi pasti memiliki Motivasi kerja yang berbeda dengan yang lainnya. Setiap manajer harus memperhitungkan upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Jika Motivasi kerja tidak efektif, maka efektivitas pegawai akan menurun, sehingga pelayanan sosial kurang lancar.

Kompensasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja ASN merupakan tantangan yang dihadapi semua organisasi, termasuk Dinas Pangan dan Perikanan Toraja Utara. Diketahui, kebutuhan penduduk

Toraja Utara terhadap kegiatan operasional pemerintahan semakin meningkat. Strategi pemimpin menerapkan Motivasi kerja dalam organisasi, dan cara pemimpin memperlakukan Pegawai adalah kunci dari kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Keamanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara. Berdasarkan informasi di atas, peneliti tertarik dengan penelitian untuk judul tersebut **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat Sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis sebagai berikut :

Referensi penelitian dalam penulisan skripsi mengenai pengaruh motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai serta sebagai bahan informasi dalam menambah pengetahuan khususnya mengenai kompensasi, Motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis sebagai berikut :

a. Bagi penulis atau peneliti

Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen, serta melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

b. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil peneliti ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mengelola suatu organisasi. Pengelolaan suatu organisasi adalah suatu proses yang berarti bahwa semua fungsi manajemen dalam manajemen ditransformasikan menjadi fungsi-fungsi berbeda yang dilakukan secara terus menerus dan semuanya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi terjadi dengan rangkaian kegiatan yang terangkum dalam kegiatan administrasi yang merencanakan, mengatur, memimpin dan mengendalikan kegiatan.

Keterkaitan antara berbagai masalah SDM menunjukkan bahwa Anda harus melanjutkan dengan hati-hati. Hal ini didukung oleh para ahli yang menyatakan bahwa manajemen organisasi berbasis sumber daya dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi melalui perolehan, pemeliharaan, penghentian, pengembangan, pemanfaatan, dan penggunaan terbaik sumber daya manusia organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi di masa mendatang. Ketika Pegawai memiliki semangat kerja yang baik, disiplin, loyal dan produktif, maka perusahaan dapat hidup dan berkembang dengan baik serta jauh dari praktik kolusi dan nepotisme.

Potensi manusia membutuhkan manajemen untuk pemrosesan dan pengembangan yang efektif dan efisien. Manajemen yang digunakan dalam hal ini adalah manajemen sumber daya manusia, suatu sistem

yang terdiri dari beberapa fungsi yang berdiri sendiri (saling terkait). Misalnya, keputusan yang buruk tentang kebutuhan organisasi dapat menimbulkan masalah dalam perekrutan, penempatan, kepatuhan sosial, kepemimpinan serikat pekerja, dan kompensasi. Ketika fungsi sumber daya manusia dimasukkan secara keseluruhan, fungsi-fungsi ini membantu organisasi atau perusahaan sistem manajemen sumber daya manusia. Orang-orang dengan kecerdasan, selera, kreativitas, dan niat yang tinggi sangat berpengaruh dalam perusahaan atau organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengerahan manusia secara manusiawi sebagai Pegawai sehingga proses fisik dan psikologis yang berdedikasi dapat bekerja secara optimal untuk perusahaan, dan menciptakan penggunaan individu yang produktif untuk perusahaan. .

Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Ada informasi tentang manajemen yang terorganisir, biasanya informasi yang menjelaskan manajemen dapat diverifikasi. Seni adalah pengetahuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kompetensi hasil dari pengalaman, observasi dan studi serta tugas untuk melakukan tugas-tugas administrasi. Ilmu dan seni dalam manajemen bisnis saling terkait dan saling melengkapi dan diperlukan keseimbangan untuk mengembangkan kedua aspek tersebut.

Melihat uraian tentang manajemen sumber daya manusia, nampaknya ada tiga aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia. yaitu:

a. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajerial adalah fungsi yang memiliki kewenangan

administratif terhadap sumber daya manusia lainnya. Dalam hal ini, seorang manajer, kepala departemen atau orang yang menduduki posisi senior yang menjalankan fungsi manajemen, yaitu suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengarahan Pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, yaitu upaya berpikir ke depan dan memutuskan apa yang akan diinvestasikan untuk mengendalikan hasil yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjalankan operasi organisasi atau instansi/perusahaan.
- 2) organisasi, yaitu sekumpulan kelompok usaha yang mengelompokkan fungsi-fungsi yang terdapat pada satuan kerja untuk melaksanakan rencana dan menjalin hubungan antar satuan secara horizontal dan vertikal.
- 3) Persiapan adalah fungsi administrasi yang terdiri dari menyatukan sumber daya manusia organisasi, dimulai dengan perekrutan, pengembangan, dan upaya, sehingga setiap Pegawai dapat memberikan efisiensi maksimum kepada organisasi. Tugas persiapan ini adalah personil, seleksi dan pengorganisasian sumber daya manusia dalam struktur yang dibentuk pada tahap organisasi.
- 4) Pengarahan yaitu fungsi manajerial yang berhubungan dengan pekerjaan untuk memberikan petunjuk, nasihat, arahan dan arahan kepada personel dalam melaksanakan tugasnya, agar dilaksanakan secara tepat dan konsisten dengan tujuan yang telah

ditetapkan.

- 5) pengawasan, yaitu rangkaian pengawasan langsung dan tidak langsung terhadap pelaksanaan kegiatan seluruh organisasi untuk memastikan agar setiap tugas berjalan sesuai rencana, dalam arti tindakan nyata segera dilakukan apabila terjadi penyimpangan. Fase ini bertujuan berdasarkan penggunaan sumber daya manusia untuk berkolaborasi dan berinteraksi satu sama lain .

b. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional adalah fungsi yang tidak berwenang memerintah atau hanya menerima perintah dan melaksanakannya di bawah pengawasan fungsi administrasi. Masing-masing fungsi tersebut dijelaskan dan dideskripsikan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berbeda yang meliputi:

- 1) Fungsi Pengadaan, yaitu fungsi yang memperoleh pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kualitas personel paling penting sesuai dengan persyaratan tugas yang akan dilakukan.
- 2) Fungsi pengembangan adalah fungsi yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang teruji. Hal ini harus diperhitungkan, mengingat tidak semua sumber daya manusia disetujui oleh perusahaan, serta kemampuan untuk melaksanakan tugas dan disiplin kerja seperti yang diharapkan.
- 3) Fungsi integrasi adalah upaya untuk menyelaraskan tujuan bisnis dan tujuan individu dan kelompok dalam organisasi. Pentingnya peran ini berbeda-beda sesuai dengan tujuan individu dan kelompok dalam perusahaan, mengingat motivasi kerja setiap orang untuk bergabung dengan perusahaan, oleh karena itu harus

seimbang. Jika dilakukan dengan benar, kegiatan ini dapat meningkatkan semangat dan kinerja Pegawai.

- 4) Kompensasi, merupakan upaya pemberian penghargaan kepada pegawai berdasarkan penilaian yang obyektif, terutama atas hasil kerja yang baik. Gaji yang tidak adil atau tidak setara mengurangi efisiensi karena manajemen memperlakukan mereka secara tidak adil, membuat mereka malas dan tidak mau menggunakan potensi penuh mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) fungsi Pemeliharaan, yaitu Upaya untuk semaksimal mungkin meningkatkan kondisi kerja yang terkait dengan lima fungsi operasional Sumber Daya Manusia.
- 6) fungsi Separasi/pemisahan, merupakan fungsi fungsional terakhir sumber daya manusia. Jika fungsi pertama adalah untuk menarik Pegawai, sebaliknya fungsi itu adalah memecat Pegawai yang ada atau memberikan pensiun agar Pegawai tetap produktif..

Berdasarkan uraian tersebut, fungsi manajemen dan operasional membuktikan bahwa keduanya merupakan sistem yang tidak dapat dipisahkan, kedua sistem tersebut dapat dilaksanakan dan dikembangkan secara serempak sehingga tujuan organisasi atau instansi/perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi adalah bagian dari perilaku manusia yang merangsang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi

berasal dari kata motif yang berarti sesuatu yang memotivasi seseorang untuk bertindak atau berperilaku.

Menurut para ahli, ada beberapa pendapat tentang motivasi, menurut Winardi (2016:6) bahwa motivasi adalah kekuatan potensial dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh beberapa kekuatan eksternal, yang pada dasarnya berkisar pada imbalan uang dan imbalan non-moneter yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara positif atau negatif. kata melayu (2015:23) Konsep motivasi adalah tentang menumbuhkan semangat Pegawai untuk bekerja, membuat mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah motivasi internal dan eksternal untuk mencapai sesuatu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Hasibuan (2016:97) menunjukkan bahwa “disediakan tenaga penggerak yang membangkitkan semangat kerja, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan semua sumber daya dan upaya mereka untuk mencapai kepuasan”. Pendapat David McClelland dalam Hasibuan (2016:95) Teori motivasi mengklaim bahwa produktivitas seseorang dapat ditentukan oleh "virus mental" dalam dirinya. Virus kesehatan mental adalah kondisi mental yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik.

Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) kelompok kebutuhan, yaitu: Kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*), kebutuhan untuk dimiliki (*need for success*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for control*). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis memahami bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang

menggerakkan orang dan menimbulkan semangat atau motivasi kerja untuk melakukan tindakan, serta terwujud sebagai usaha keras atau lemah menuju suatu tujuan, dimana kekuatan dan kelemahan kerja tersebut motivasi seorang Pegawai menentukan besarnya aktivitasnya..

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Di bawah ini merupakan teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

a. Teori Motivasi menurut Maslow

Menurut Maslow (Robbins, 2006:214) manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau lima hierarki (*hierarchy of needs*) yaitu:

- 1) Kebutuhan psikologis (*Psychological*), antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman i(safety)J antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial (social), mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem/respected*), mencakup faktor
- 5) penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 6) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-fulfillment*), dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori Motivasi Menurut Douglas McGregor

Teori ini lebih dikenal dengan teori McGregor X dan Y, dimana manusia dibagi menjadi dua kategori, yaitu manusia X dan manusia Y, berdasarkan asumsi tertentu. Menurut Teori X, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

- 1) pegawai secara inheren tidak menyukai kerja dan bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya
- 2) karena pegawai tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran
- 3) pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal
- 4) kebanyakan pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, McGregor mencatat empat asumsi positif yang disebutnya sebagai teori Y:

- a) pegawai dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran
- c) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima bahkan mengusahakan tanggung jawab
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Motivasi pegawai kategori Y-person adalah motivasi positif yaitu pujian, penghargaan dan kegiatan positif lainnya..

c. Teori Motivasi Menurut Frederick Herzberg

Teori ini sering disebut dengan teori motivasi dan higiene. Penelitian yang dilakukan dalam mengembangkan teori ini berkaitan dengan pandangan Pegawai terhadap pekerjaannya. Hasilnya menunjukkan bahwa jika Pegawai memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, mereka tidak puas, bukan tidak puas seperti yang umumnya diklaim oleh pakar motivasi lainnya. Fokus dari teori ini adalah bahwa motivasi penting untuk kepuasan Pegawai yang tinggi. Namun jika tidak ada kepuasan, maka aspek higienislah yang menonjol. Menurut teori ini, faktor-faktor yang mengendalikan motivasi adalah:

- 1) Prestasi atau achievement
- 2) Pengakuan atau recognition
- 3) Pekerjaan itu sendiri atau the work in self
- 4) Tanggungjawab atau responsibility
- 5) Kemajuan atau advancement

Sedangkan pada faktor-faktor higiene meliputi:

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- 2) Supervisi
- 3) Hubungan dengan para supervisor
- 4) Kondisi kerja
- 5) Gaji
- 6) Kehidupan pribadi
- 7) Hubungan dengan para bawahan

8) Status dan kepastian

d. Teori “ERG”

Menurut Clayton Alderfer (Robbins, 2006:221) ber teori bahwa "Manusia memiliki tiga set 'kebutuhan inti' yang ia sebut Keberadaan, Keterkaitan, dan Pertumbuhan (ERG). Sebanyak teori Alderfer menyerupai teori Maslow, satu-satunya perbedaan adalah bahwa teori Alderfer adalah bahwa tiga set kebutuhan dapat muncul secara bersamaan dan kepuasan mereka tidak bisa datang sekaligus, tetapi ketiganya sekaligus, meskipun mungkin dengan intensitas yang berbeda. Dengan kata lain, Alderfer menolak pendekatan hirarkis Maslow.

e. Teori Motivasi Menurut David McClelland

Salah satu teori yang populer di kalangan profesional manajemen adalah teori yang dikembangkan oleh psikolog Harvard University David McClelland. Teori ini dikenal dengan teori kebutuhan, yang isinya mengelompokkan kebutuhan menjadi tiga jenis, yaitu kelompok berprestasi, kekuasaan, dan persahabatan..

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut

Hasibuan (2013:146) antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja kinerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan kinerja pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan kinerja pegawai.

- e. Mengaktifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan:2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja yaitu:

- a. Faktor Motivasi : Faktor-faktor di tempat kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini menyebabkan langkah-langkah tambahan.
- b. Faktor penyehat : Faktor ini disebut faktor kesehatan karena mencegah ketidakpuasan kerja. Faktor yang sehat adalah faktor yang memiliki jumlah faktor yang cukup berpengaruh. Jika faktor pemeliharaan tidak cukup, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor pemeliharaan tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- 1) Supervise
- 2) Hubungan interpersonal
- 3) Kondisi kerja fisik
- 4) Gaji
- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan

6) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: Kepedulian, hubungan intrpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, hasil kerja.

2.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Uno (2012:72), motivasi kerja merupakan motivasi yang dapat dilihat dari besar kecilnya faktor internal dan besar kecilnya faktor eksternal sebagai berikut:

- a. Faktor internal adalah faktor pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi intrinsik ini berasal atau terwujud dari keinginan individu untuk mencapai prestasi dan tanggung jawab dalam kehidupan. Faktor internal meliputi:
 - 1) Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap orang yang hidup di dunia ini. Untuk melestarikan kehidupan ini, orang siap melakukan apa saja untuk pekerjaan yang baik.
 - 2) Desire for recognition, seseorang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihargai oleh orang lain.
 - 3) Dalam masyarakat dihargai keinginan untuk mendapat pengakuan, misalnya pengakuan atas tercapainya hubungan kerja yang harmonis dan bersatu, manajemen yang adil dan bijaksana, serta masyarakat kerja.
 - 4) Desire for status, keinginan untuk memotivasi seseorang agar bekerja lebih giat dan lebih baik.
- b. Faktor eksternal adalah faktor pendorong yang berasal dari luar diri orang itu sendiri dan disebabkan oleh peran-peran eksternal seperti

organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Faktor eksternal meliputi:

1) Kondisi lingkungan kerja.

lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, ruang dan alat kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang di tempat itu.

2) Kompensasi yang memadai.

Tunjangan adalah sumber penghasilan terpenting bagi Pegawai untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan insentif yang paling efektif bagi perusahaan untuk memotivasi Pegawai agar bekerja dengan baik.

3) memiliki asuransi kesehatan

Setiap orang rela bekerja mengorbankan dirinya demi kepentingan perusahaan/kantor, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kesehatan yang jelas selama bekerja.

4) Status dan tugas.

Sebuah pekerjaan atau jabatan di suatu posisi tertentu merupakan dambaan setiap Pegawai dalam bekerja. Ketika seseorang mengambil suatu tugas, seseorang merasa bahwa dia dipercayakan dengan tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melaksanakan aktivitas tersebut.

2.2.6 Prinsip - Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2005:100) diantaranya yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Manajer mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

c. Prinsip pengakuan bagian bawahan

Manajer memahami bahwa bawahan (pegawai) memiliki peran dalam mencapai tujuan. Dengan pengakuan ini, Pegawai lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Manajer yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan tentang pekerjaan yang dilakukan setiap saat memotivasi pegawai yang bersangkutan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh kepala kantor.

e. Prinsip menarik perhatian

Kepala bagian memperhatikan apa yang diinginkan pegawai, memotivasi pegawai untuk bekerja seperti yang diharapkan pimpinan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Sebuah organisasi perkantoran diciptakan karena memiliki tujuan pasti yang diinginkan dan harus dicapai. Perilaku organisasi mempengaruhi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu kegiatan yang paling umum dalam organisasi adalah kegiatan Pegawai, yaitu. bagaimana dia melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan atau

perannya dalam organisasi. Pengertian efektivitas atau efisiensi merupakan contoh capaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kata performance berasal dari kata work efficiency dan disebut juga sebagai actual performance atau efisiensi kerja atau prestasi aktual yang dicapai oleh seorang pegawai. Moeheriont (2012: 69). Moeheriono (dalam Rosyida 2010:11) menyimpulkan dalam bukunya konsep kinerja pegawai atau kinerja kurang atau performance sebagai kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangannya. tugas dan tanggung jawab setiap orang, yang diusahakan untuk dipenuhi oleh setiap orang.

tujuan organisasi ini legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan prinsip moral atau etika. Efisiensi merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang diwujudkan dalam perencanaan strategi organisasi.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Robbins (2012:156) juga mengemukakan indikator yang digunakan untuk menilai kinerja dari pegawai yaitu:

- a. Prestasi kerja Jika sulit untuk menentukan hasil tugas seseorang, perusahaan dapat mengevaluasi perilaku Pegawai (hasil kerja).
- b. Pencapaian tujuan Pencapaian tujuan merupakan faktor yang tepat untuk dinilai Hasil pencapaian tujuan menunjukkan kemampuan pegawai dalam memenuhi beban kerjanya.

- c. Keterampilan Mencakup berbagai keterampilan teknis, interpersonal, atau bisnis.
- d. Kepuasan, merupakan kualitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan kondisi kesesuaian dan kesiapan Pegawai.
- e. Seorang pemula, dia memiliki semangat untuk mengambil tugas baru dan memperluas tanggung jawabnya.
- f. Tingkat kehadiran Dalam menentukan kedisiplinan seorang pegawai, salah satu metriknya adalah tingkat kehadiran, semakin tinggi kehadiran atau semakin rendah ketidakhadiran maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.
- g. Ketaatan, ketaatan, yaitu kesadaran dan kemauan untuk bekerja.
- h. Jumlah pekerjaan yang diterima tepat waktu, yaitu. dalam jangka waktu tertentu.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor berikut memengaruhi kinerja:

- a. Faktor pribadi/individu, yaitu. faktor-faktor dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerja, antara lain: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
- b. Faktor manajemen, yaitu. Faktor pendukung yang diberikan atasan kepada seseorang adalah dorongan, motivasi dan bimbingan.
- c. Faktor tim, yaitu faktor pendukung yang ditawarkan kepada seseorang oleh rekan kerja adalah: kepercayaan pada anggota kelompok kerja, kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, mis. faktor yang berasal dari organisasi tempat orang tersebut berada.

- e. kerja termasuk: budaya kerja, sistem kerja, ruang kerja dan lainnya.
- f. Faktor kontekstual (situasional), yaitu faktor yang timbul dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, antara lain: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja dan lain-lain..

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja kinerja Pegawai memberikan beberapa manfaat bagi perusahaan dan Pegawai itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah bekerja dengan baik dan profesional, evaluasi kinerja sangat penting dilakukan dengan sebaik-baiknya. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Tanpa adanya penilaian kinerja, tentunya sulit bagi manajemen untuk menentukan, misalnya besarnya gaji atau bonus atau kesejahteraan lain yang layak untuk dibayarkan kepada Pegawainya. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga seluruh Pegawai. Bagi perusahaan, penilaian kinerja melayani beberapa tujuan, misalnya:

a. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Meningkatkan kualitas pekerjaan. Dengan kata lain, manajemen perusahaan melalui evaluasi kinerja harus disadarkan akan kelemahan Pegawainya dan sistem yang digunakan, dan harus disadarkan akan kelemahan tersebut agar dapat segera diatasi, baik pada sistem yang digunakan maupun pada Pegawai itu sendiri. Saya tahu itu akan ditingkatkan menjadi.

b. Keputusan Penempatan

Pegawai yang kinerjanya dievaluasi ditemukan kurang mampu melakukan posisi mereka saat ini. Setelah itu, harus dipindahkan ke unit

atau bagian lain. Sebaliknya, orang dengan kinerja yang baik harus berhati-hati agar tidak kehilangan kinerja dan mempertahankan kinerja sambil menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Pegawai berkinerja tinggi selalu memiliki pertumbuhan di bidang lain. Artinya Pegawai jenis ini pasti akan mencapai pengembangan pribadi melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan dan akan dipindahkan ke departemen atau unit lain..

c. Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Hasil *performance appraisal* digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Dengan sistem ini, pegawai yang merasa kinerjanya meningkat akan dipromosikan sesuai ketentuan internal. Sebaliknya, Pegawai yang hasil evaluasi kinerjanya terus memburuk secara alami akan dikenakan tindakan seperti skorsing atau demosi..

d. Kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Yang penting, Pegawai dengan keterampilan dan keahlian yang lebih rendah membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja Pegawai dan memperbaikinya. Pengembangan Pegawai penting bagi Pegawai untuk memperluas pengetahuan dan pengetahuan mereka.

e. Penyesuaiaan Kompensasi

Artinya, hasil evaluasi kinerja digunakan untuk keuntungan Anda dalam menyesuaikan gaji. Artinya, mereka yang berprestasi lebih baik akan menerima penyesuaian gaji..

f. Inventori Kompetensi Pegawai

Dengan melakukan penilaian kinerja seluruh Pegawai selama beberapa periode waktu, perusahaan memiliki tabungan dan data Pegawai dan

informasi tentang kinerja Pegawai dapat digunakan untuk penempatan atau pengembangan karir, mutasi atau rotasi Pegawai..

g. Komunikasi Efektif Antara Atasan Dan Bawahan

Hasil survei kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi dengan atasan dan bawahan. Supervisor akan dapat secara individual memodifikasi cara mereka berkomunikasi dengan bawahan. Komunikasi Yang Harus Anda lakukan Akan Selalu Mempengaruhi Kinerja Anda.

h. Budaya Kerja

Artinya, tinjauan kinerja menciptakan budaya yang menghargai pekerjaan berkualitas. Pegawai tidak dapat bekerja sesuai keinginannya, tetapi mereka harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, kinerja dapat mengubah budaya kerja menuju kualitas penghargaan dan produktivitas kerja, serta dapat mengubah budaya kerja Pegawai..

i. Menerapkan Sanksi

Penilaian kinerja selain memberikan berbagai keuntungan bagi Pegawai, juga menjadi sarana menghukum Pegawai atas kinerja yang buruk. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung pada tingkat kinerja pegawai. Sanksi yang paling ringan biasanya berupa teguran terhadap pelanggaran yang berulang agar kinerja dapat ditingkatkan di masa yang akan datang. Sanksi kedua dapat berupa penolakan kesempatan promosi atau kompensasi, dan ketiga sanksi yang dijatuhkan dialihkan ke unit atau bagian lain..

2.3.5 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.6 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun dimensi dari kinerja dapat di uraikan sebagai berikut (Robbins, 2006).

a. Kuantitas Hasil Kerja

Jumlah kegiatan produksi yang diproduksi atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan hasil dari suatu proses atau kinerja suatu kegiatan. Ini mengacu pada jumlah output yang dihasilkan. Jumlah pekerjaan yang dilakukan mencerminkan tanggung jawab, ketelitian, dan kejujuran.

b. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas yang ingin Anda hasilkan (baik atau tidak). Ukuran output kualitatif mencerminkan ukuran "kepuasan" - seberapa baik hal itu dilakukan. Hal ini mengacu pada bentuk output seperti hasil kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan sehingga semua tugas dapat diselesaikan..

c. Ketepatan Waktu

Di sini Anda dapat menyelesaikan aktivitas atau mencapai hasil produksi di awal waktu yang ditentukan. Juga berkoordinasi dengan hasil produk lain untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Pekerjaan yang ditawarkan oleh agen dieksekusi segera.

2.3.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Jika Pegawai bekerja di perusahaan setiap hari dan memiliki motivasi kerja yang baik, tentunya akan berdampak positif terhadap retensi dan produktivitas Pegawai, dan tentunya Pegawai akan berkinerja dengan baik. kinerja Pegawai. Menurut Malayu (2015:23), "Motivasi adalah bagaimana Anda mendorong semangat bawahan Anda untuk berprestasi dan mau bekerja keras dengan memberi mereka semua keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi mereka. Ini adalah pertanyaan apakah itu membuat Anda memikirkan." Seperti yang dicatat oleh Veithzal dan Basri (2016:837), ada beberapa indikator motivasi. , kebutuhan untuk membangun hubungan yang baik antar Pegawai, kebutuhan untuk berpartisipasi dan berkolaborasi, kebutuhan untuk mempengaruhi, kebutuhan untuk mengembangkan kekuatan dan tanggung jawab, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing, dipelajari oleh Taufik Rachim Motivasi Kinerja Pegawai, (2014). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai..

2.4 Penelitian terdahulu

Hasil skripsi yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut: Adapun empiris/peniliti terdahulu

yang mendukung terhadap penelitian yang akan di lakukan antara lain :

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rr. Dian Indra Kusumasari, Fitri Lukiastuti (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang	Berdasarkan hasil penelitian ini, kompetensi, motivasi dan lingkungan berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai SAR Semarang.
2.	Chandra Dwi Saputra (2018)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Taping Kalimantan Selatan.
3.	Patandung, Iestari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo	Berdasarkan hasil penelitian ini, <i>Style</i> Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya dimana pada penelitian pertama menunjukkan bahwa kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian

kedua menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil kedua penelitian di atas maka penulis ingin mengkaji penelitian yang sejenis terhadap pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara.

2.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah kinerja Pegawai dan variabel bebas (X) adalah stres kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) Semangat Kerja (X3). Sehingga kerangka pikir untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

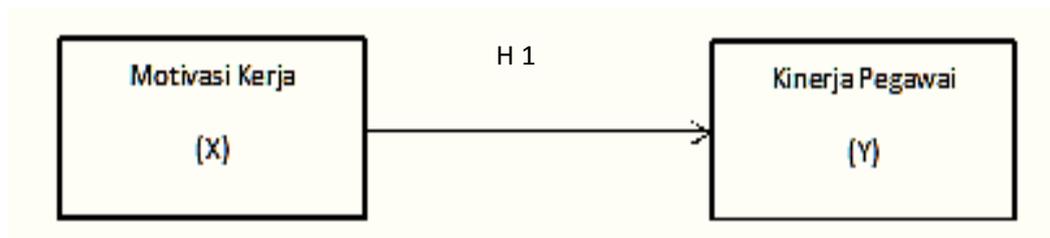
a. Keterkaitan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Rivai dan Sagala (2011) menggambarkan stres kerja sebagai keadaan tegang yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan Pegawai. Stres Pegawai harus diatasi sedini mungkin oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan organisasi dapat diatasi (Hasibuan, 2018). Salah satu dari Hanafee dan lainnya. (2018) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Studi lain oleh Nanda dan Sugiarto (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan stres Pegawai, karena Pegawai merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Stres kerja yang meningkat bagi Pegawai menyebabkan kinerja yang lebih rendah..

b. Keterkaitan Kerja terhadap Motoivasi Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi, moral merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja Pegawai adalah keadaan jiwa yang membawa kegembiraan dan mendorong Pegawai untuk bekerja dengan baik, tepat dan positif untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu instansi atau organisasi. Menurut Hendri (2010), “Pegawai lebih aktif, sehingga semangat kerja yang tinggi mengarah pada kinerja yang lebih baik dan harapan kerja yang lebih cepat dan lebih baik.”.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan teoritis terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

H2. Terdapat pengaruh yang simultan antara stres kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian ini merupakan suatu penelitian, yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara.

Menurut Sugiyono (2017:8), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai teknik penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, dimana prosedur laboratorium umumnya dilakukan secara acak dan pengumpulan data dilakukan dengan cara survey. analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Tujuannya untuk menguji hipotesis. Pendekatan kuantitatif ini telah digunakan peneliti untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara, Waktu Pelaksanaan Penelitian Pada Bulan Maret – April dalam kurung waktu kurang lebih 2 bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau

subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari agar dapat menghasilkan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara sebanyak 34 Responden

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Penentuan besar sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus, berdasarkan ketentuan Sugiyono yaitu seluruh anggota populasi dengan teknik sampling yang digunakan sebagai sampel jenuh. (ghozali) konsep lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 34 responden..

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dipandu oleh hipotesis tertentu yang ditentukan sebelumnya Sedangkan sumber data dalam penelitian terdiri atas :

- a. Data primer adalah data otentik atau data yang secara langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Adapun sumber data primer dalam penelitian diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran angket.
- b. Data sekunder adalah data yang mendukung penelitian ini atau data yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini nantinya diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan

dengan objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian atau langsung pada objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei.

Studi penelitian adalah studi kuantitatif di mana pertanyaan struktural/sistematis yang sama diajukan kepada banyak orang. Semua tanggapan yang diterima dari peneliti dicatat, diproses dan dianalisis. Pertanyaan yang terstruktur secara sistematis ini disebut kuesioner. Survei atau survei adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengajuan serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari responden dalam arti melaporkan kepribadian atau pengetahuan responden.

Kuesioner/angket yang digunakan adalah melalui kuesioner yang dibagikan, dengan menggunakan skala likert. Data-data yang dikumpulkan dengan angket/kuisisioner dihitung dengan teknik scoring skala likert yang pengukurannya sebagai berikut:

Tabel III.1 Skala likert

5	4	3	2	1
Sangat setuju (SS)	Setuju(S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak setuju (TS)	Sangat tidaksetuju (STS)

3.6 Pengukuran Variabel

Varibael-variabel yang telah diidentifikasi harus dikelompokkan

menurut jenis dan pekerjaannya dalam pemeriksaan. Pengelompokan ini sebenarnya harus diterapkan dalam penelitian. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Menurut Sugiyono (2013:59) menjelaskan bahwa variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau munculnya variabel terikat. Penelitian ini memiliki 1 variabel *independent* yaitu Motivasi Kerja (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Noor (2011) variabel merupakan faktor utama yang diantisipasi dan dipengaruhi oleh beberapa komponen yang berbeda. Dalam penelitian ini variabel yang terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.7 Teknik Analisis

Metode analisis adalah cara paling umum untuk meningkatkan informasi ke dalam struktur yang lebih sederhana untuk dibaca dan diuraikan. Teknik yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan desain penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

- a. Uji Instrumen

- 1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2016) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diperkirakan oleh kuesioner tersebut. Uji validasi ini harus dilakukan dengan membandingkan nilai (r) hitung dengan (r) tabel.

- 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat penduga kokoh dan reliabel. Menurut dalam Nunnally dalam Ghozali (2006:24) pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan persamaan *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), yang pada umumnya dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbachnya* > 0,6.

b. Analisis Data

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana itu digunakan untuk menilai hubungan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Menurut Sugiyono (2008:148) mengatakan bahwa regresi sederhana tergantung pada hubungan bebas dengan satu variabel terikat. Adapun rumus regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen (Motivasi Kerja)

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggambarkan bahwa sampel yang diambil dari suatu populasi yang berdistribusi normal. Umumnya pengujian normalitas yang sering digunakan yaitu teknik *kolmogorov smirnov*. Pengujian ini dapat dijelaskan jika nilai p value sig > 0,05 maka dapat diperoleh instrument

variabel berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai p value sig < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa instrument variabel tidak normal. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas pada kedua variabel yaitu Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian ini diolah dengan bantuan SPSS v21.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t. Pengujian ini digunakan untuk memutuskan apakah dua sampel tidak relevan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji (t) diakhiri dengan melihat kontraks antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2006:25). Dimana:

a) (t) tabel lebih kecil dari (r) tabel maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b) (t) tabel lebih besar dari (r) tabel maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

2) Hasil Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel independen. Dalam proses pencarian tentang kontribusi variabel (x) terhadap variabel (Y), dihitung dengan menentukan koefisien. Kemudian untuk menjelaskan tingkat pengaruh Motivasi kerja, pedoman determinan koefisien penjas digunakan.

3) Nilai koefisien determinan adalah 0-100%, jika nilai koefisiennya mendekati 100% berarti dependen memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel independen begitu pula sebaliknya. Saat itu semakin dekat. Angka 0 berarti pengaruh variabel lemah independen terhadap

variabel dependen. Pedoman koefisien. Determinan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.3

Interprestasi Koefisien Determinasi

0% 5KB 5 100%	Tingkat Hubungan
82 % 100%	Sangat Tinggi
49% 80%	Tinggi
17% 48%	Cukup Tinggi
5% 16%	Rendah Tapi Pasti
0% 4%	Rendah / Lemah Sekali

Sumber : Ghozali (2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum

4.1.1 Sejarah singkat Kabupaten Toraja Utara

Kabupaten Toraja Utara adalah sebuah kabupaten di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibukotanya adalah Rantepao. lingkaran ini telah terbentuk berdasarkan UU No. 28 Tahun 2008 yaitu Ibukota Kabupaten Tana Toraja adalah Makale. lokasi luas Tana Toraja terbentang dari 280 km hingga 355 km Makassar, ibu kota provinsi Sulawesi Selatan. Daerah Tana Toraja adalah 3.205,77 km² atau kurang lebih 5% dari luas wilayah provinsi Sulawesi Selatan 119-120 derajat timur dan 02-03 derajat selatan. Keadaan daerah itu terdiri dari: pegunungan sekitar 40 derajat tinggi atau kurang dari 20 derajat rendah sekitar 38%, rawa dan sungai sekitar 2%. Tana Toraja ada disana di atas ketinggian antara 600m dan 2800m di atas permukaan laut.

Jumlah kecamatan di Toraja Utara adalah 21 kecamatan yaitu Awan Rante Karua, Balusu, Bangkekelila, Baruppu, Buntao', Buntu Pepasan, Dende' Piongan Napo, Kapala Pitu, Kesu', Nanggala, Rantebua, Rantepao, Rindingallo, Sa'dan, Sanggalangi, Sesean, Sesean Suloara', Sopai, Tallunglipu, Tikala, Tondon.

4.1.2 Profil Dinas Ketahanan Pangan Toraja Utara

Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan toraja utara merupakan salah satu perangkat Daerah yang menangani Ketahanan Pangan diProvinsi Sulawesi Selatan tepatnya pada daerah Kabupaten Toraja

Utara yang berdasar pada Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan nomor Kedudukan dinas tersebut 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Undang-undang Pangan No.7 Tahun 1996, ketahanan pangan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan pangan rumah tangga yang berarti tersedianya pangan yang aman, merata, terjangkau, dan cukup, baik jumlah maupun mutunya. Seperti yang ditunjukkan oleh pengalaman banyak negara, ketahanan pangan merupakan isu penting dan strategis, dan tidak ada negara yang dapat mengejar pembangunan yang stabil sebelum mencapai ketahanan pangan (lihat PP No. 68 tahun 2002).

Pencapaian ketahanan pangan yang sehat dan berkelanjutan didasarkan pada tiga pilar ketahanan pangan. (2) distribusi pangan yang efektif dan efisien; (3) Makan berbagai makanan bergizi seimbang. Ketahanan pangan merupakan isu yang kompleks dari pembangunan berkelanjutan, yang mempengaruhi tidak hanya pangan dan pertanian, tetapi juga kesehatan, pembangunan ekonomi berkelanjutan, lingkungan dan perdagangan. Dalam praktiknya, hal ini berarti pembangunan ketahanan pangan berkelanjutan relevan dengan semua bidang pembangunan nasional..

Pencapaian pembangunan ketahanan pangan sebagai salah satu bagian dari pembangunan nasional tidak dapat terlepas dari ketersediaan data yang berkesinambungan dalam berbagai tahapan pembangunan ketahanan pangan, mulai dari perencanaan, pemantauan hingga evaluasi. Serta Dinas Ketahanan Pangan diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab menunjang penyelenggaraan urusan otonomi daerah,

desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang ketahanan pangan di daerah Toraja Utara.

4.1.3 Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan Toraja Utara

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 (Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Daerah) (Iembaran Negara Republik Indonesia No. 82 Tahun 2007) dan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Urusan Daerah. Organisasi Kelembagaan (Iembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 No. 4.737), Propinsi Sulawesi Selatan No. 4.737 dengan Peraturan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Pada tanggal 8 Agustus 2008, organisasi dan tata kerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Teknis Daerah diperjelas dalam Keputusan Gubernur No. 17 Tahun 2009 tentang Tata Kerja Badan Keamanan Pangan Sulawesi Selatan. Provinsi Badan Ketahanan Pangan dirancang untuk membantu para pemimpin daerah dalam mengembangkan dan melaksanakan kebijakan ketahanan pangan daerah. Konsistensi dengan ruang lingkup masalah keamanan pangan.

Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 3 Tahun 2014 tentang Organisasi Inspeksi Kabupaten Provinsi Sulawesi Selatan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan lembaga Teknis Daerah dibentuk dengan Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 35 Tahun 2015 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja Riau. Badan Keamanan Pangan Provinsi Riau mempunyai tugas pokok merumuskan, melaksanakan, mengkoordinasikan, membina, memantau, mengevaluasi dan melaporkan, serta melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh

pemerintah berdasarkan undang-undang. Aturan dan mempertimbangkan kondisi dan permasalahan ketahanan pangan di daerah lingkup Provinsi Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

g. VISI

Menuju swasembada pangan, menciptakan lembaga yang kredibel untuk memperkuat ketahanan pangan di masyarakat berbasis sumber daya lokal.

- 1) Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya, dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan;
- 2) Upaya menciptakan kondisi kepuasan pangan keluarga dengan menjamin tersedianya pangan yang beragam, bergizi, seimbang, aman dan terjangkau.
- 3) kemampuan diversifikasi pangan untuk memenuhi kebutuhan pangan yang layak sampai ke tingkat individu dengan memanfaatkan secara bermartabat potensi sumber daya alam, manusia, sosial, ekonomi dan pengetahuan lokal;.

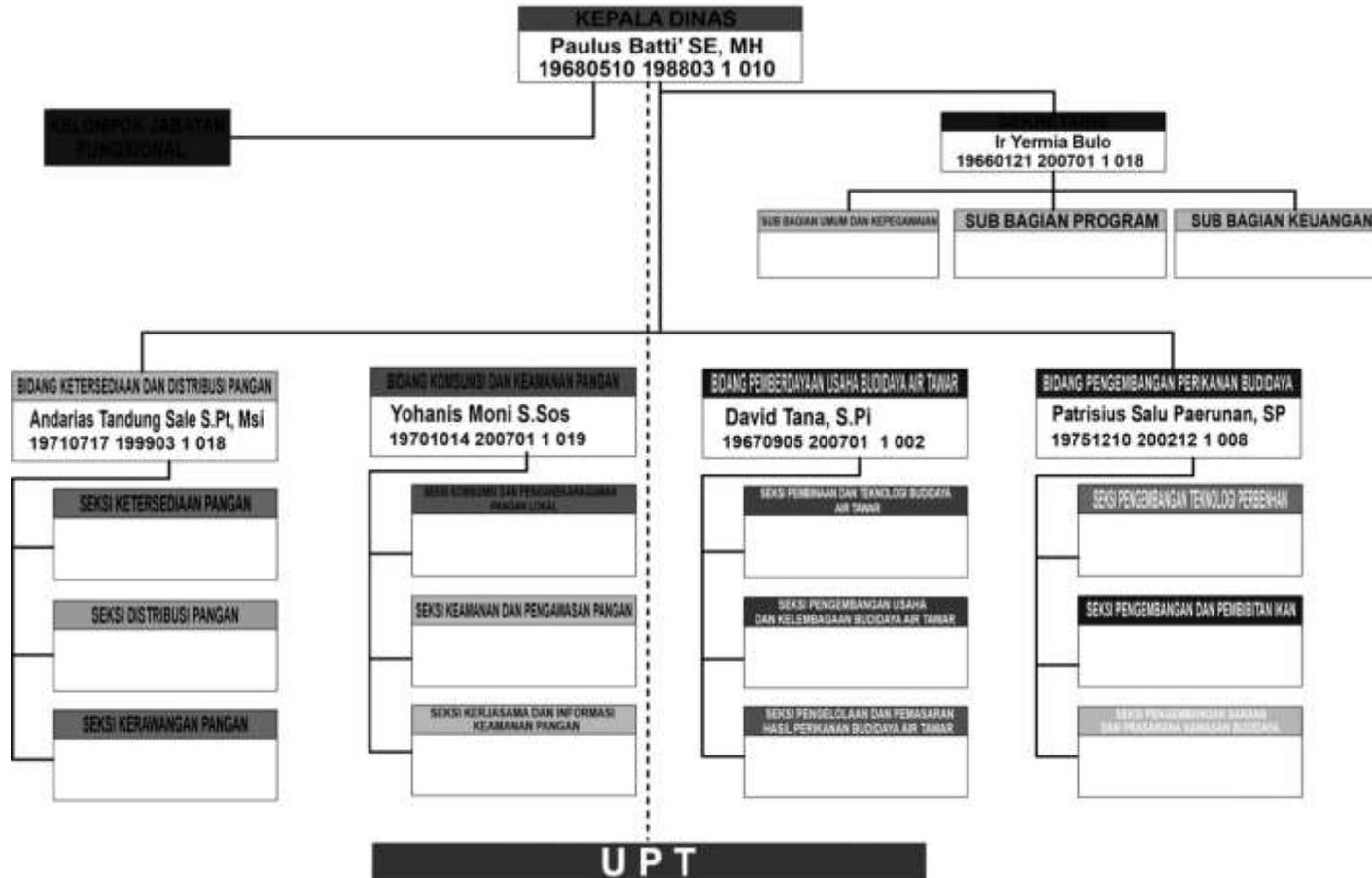
h. MISI

Dalam upaya untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Ketahanan Pangan telah merumuskan misi sebagai berikut :

- 1) terwujudnya keunggulan organisasi berbasis teknologi informasi yang didukung oleh sumber daya perangkat yang mumpuni dan terintegrasi tinggi, pemanfaatan teknologi informasi untuk mewujudkan keunggulan layanan.
- 2) meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan dan akses pangan serta mengatasi kerawanan pangan; Misi tersebut bertujuan

untuk meningkatkan ketahanan pangan di daerah dengan meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan dan akses pangan, serta mengatasi kerawanan pangan dan kualitas pangan berbasis bahan baku, sumber daya dan kearifan lokal.

4.1.4 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Toraja Utara



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Toraja Utara

Sumber: whatsapp staff dinas ketahanan pangan dan perikanan toraja utara

4.1.4 Tugas, Fungsi, Organisasi Dinas Ketahanan Pangan

Berdasarkan Perda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan dan Nomor 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Keamanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan. Misi dinas ini adalah membantu daerah induk dalam melaksanakan pekerjaan pemerintahan yang ditugaskan kepadanya untuk melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Sekretariat, merumuskan kebijakan di bidang ketersediaan dan kerawanan pangan, distribusi dan penyimpanan pangan, konsumsi, keanekaragaman pangan, dan keamanan pangan
- b. Implementasi kebijakan di Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Persediaan Pangan, Bidang Konsumsi, Bidang Keanekaragaman Pangan dan Bidang Keamanan Pangan.
- c. Melakukan penilaian dan pelaporan kepada Sekretariat, Divisi Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Divisi Distribusi dan Penyimpanan Pangan, Divisi Konsumsi dan Diversifikasi Pangan, dan Divisi Keamanan Pangan.
- d. Praktek administrasi di Sekretariat, bidang ketersediaan dan kerawanan pangan, bidang distribusi dan cadangan pangan, bidang konsumsi, bidang diversifikasi pangan, dan bidang keamanan pangan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang dilimpahkan oleh gubernur berkaitan dengan tugas dan fungsi gubernur.

Susunan Organisasi Dinas Ketahanan Pangan, terdiri atas:

- a. Kepala Dinas Ketahanan Pangan.

- b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1) Subbagian Perencanaan Program.
 - 2) Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah.
 - 3) Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- c. Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, terdiri atas:
 - 1) Seksi Ketersediaan Pangan.
 - 2) Seksi Akses Pangan. dan
 - 3) Seksi Kerawanan Pangan.
- d. Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, terdiri atas:
 - 1) Seksi Distribusi Pangan.
 - 2) Seksi Harga Pangan. dan
 - 3) Seksi Cadangan Pangan.
- e. Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan, terdiri atas:
 - 1) Seksi Konsumsi Pangan.
 - 2) Seksi Promosi Penganekaragaman Konsumsi Pangan. dan
 - 3) Seksi Pengembangan Pangan lokal.
- f. Bidang Keamanan Pangan, terdiri atas :
 - 1) Seksi Kelembagaan Keamanan Pangan.
 - 2) Seksi Pengawasan Keamanan Pangan. dan
 - 3) Seksi Kerjasama dan Informasi Keamanan Pangan.

Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan dan perikanan Traja Utara yaitu sebagai berikut:

a. Kepala Dinas

- 1) Kadis (kepala dinas) Ketahanan Pangan bertugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang

menjadi wilayah hukum daerah dan melaksanakan tugas pemerintahan bersama yang ditugaskan kepada daerah di bidang ketahanan pangan.

- 2) Dalam melaksanakan tugasnya, Direktur Jenderal Keamanan Pangan menyusun kebijakan, melaksanakan kebijakan, melakukan evaluasi dan pelaporan, menyelenggarakan pengawasan, serta melaksanakan tugas lain yang dilimpahkan oleh Gubernur sehubungan dengan tugas dan fungsinya. Dinas, yang akan melaksanakan tugas dari.

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas mengkoordinasikan, memfasilitasi, dan mengevaluasi program barang milik daerah, keuangan, fasilitas dan tata usaha, serta subbagian kepegawaian dan tata usaha. Untuk melaksanakan tugasnya, sekretaris menjalankan fungsinya:

- 1) Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat.
- 2) Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat.
- 3) Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan. dan Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretaris bertanggung jawab atas tiga subdivisi. Itu adalah: 1) Bagian Pemrograman 2) Bagian Keuangan, Sarana dan Tata laksana dan 3) Barang Milik Daerah. Divisi SDM dan Umum. Setiap subbagian dikepalai oleh seorang manajer

subbagian yang melapor dan bertanggung jawab kepada sekretaris.

1. Kasubag Perencanaan Program mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Perencanaan dan penganggaran program/kegiatan di Departemen Perencanaan Program;
- b) Memeriksa penugasan tugas bawahan, instruksi dan hasil pelaksanaan tugas di departemen perencanaan program.
- c) Menyiapkan wacana/bahan serta mengumpulkan usulan program/rencana aksi dari masing-masing bidang.
- d) Menyusun rencana strategis, rencana kerja pemerintah daerah, kontrak kinerja, laporan kinerja satuan kerja instansi pemerintah;
- e) koordinasi mengenai pengembangan pada prosedur operasi pekerjaan sesuai standart yang ada.
- f) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan di bidang perencanaan program
- g) Penyelesaian tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya..

2. Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan

Barang Milik Daerah mempunyai tugas :

- a) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada SubbagianKeuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah
- b) Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Subbagian Keuangan,

Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah

- c) Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset serta mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai.
 - d) Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset
 - e) Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah.
 - f) Melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada padapenguasaan Dinas Ketahanan Pangan
 - g) Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan
 - h) Melaksanakan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi
 - i) Melaksanakan verifikasi dan pertanggung jawaban anggaran.
 - j) Melaksanakan penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pengelolaan keuangan dan pencatatan aset.
3. Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas :
- a) Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas.
 - b) Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian
 - c) Melaksanakan koordinasi penyusunan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan
 - d) Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana Dinas,

- kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban Kantor Dinas
- e) Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana Dinas setelah berkoordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
 - f) Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi
 - g) Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai
 - h) Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian dan Umum
 - i) Membuat laporan perkembangan kepegawaian
 - j) Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat
 - k) Menyelenggarakan urusan kehumasan
 - l) Merencanakan program / kegiatan dan penganggaran pada tiap Subbagian Kepegawaian dan Umum.

c. Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan

Kepala Seksi Ketersediaan dan Kerawanan Pangan bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, memfasilitasi dan mengevaluasi Seksi Ketersediaan Pangan, Seksi Akses Pangan dan Seksi Kerawanan Pangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan : fungsi :

- a. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan

pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada kepala Dinas Ketahanan Pangan.

- d. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan.

d. Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan

KABID (Kepala Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan) mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Distribusi Pangan, Seksi Harga Pangan, dan Seksi Cadangan Pangan. Untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Kepala Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan.
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada kepala Dinas Ketahanan Pangan. dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

e. Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan

Kabid (Kepala Bidang) Konsumsi dan Diversifikasi Pangan bertugas mengkoordinasikan, memfasilitasi dan mengevaluasi tugas-tugas Seksi Konsumsi Pangan, Seksi Promosi Diversifikasi Konsumsi Pangan dan Seksi Pengembangan Pangan Daerah. Untuk menjalankan tugasnya, kepala dinas menyelenggarakan konsumsi dan

diversifikasi pangan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan.
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

f. Bidang Keamanan Pangan

Kepala Bagian Keamanan Pangan bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, memfasilitasi, dan mengevaluasi tugas yang dilakukan oleh Seksi Kelembagaan Keamanan Pangan, Seksi Pengawasan Keamanan Pangan, dan Seksi Kerjasama dan Informasi Keamanan Pangan. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Bagian Keamanan Pangan mengadakan kegiatan yang diperlukan seperti:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Keamanan Pangan.
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Keamanan Pangan.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan. dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai

tugas dan fungsinya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Frekuensi (%)
1	34-39	5	14,6
2	40-44	9	26,3
3	45-51	7	20,7
4	52-58	13	38,4
	Total	34	100

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.1 yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa terdapat 34 responden yang mengisi kuesioner penelitian yang berbagi mulai dari usia 34 tahun sampai dengan usia 58 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang mengisi kuesioner penelitian berkisar umur 52 tahun sampai 58 tahun sebanyak 13 pegawai (34,4%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	16	47,1
2	Perempuan	18	52,9
	Total	34	100

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas terlihat bahwa dominan responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 16 orang atau dengan presentase 47,1% sedangkan sisanya 18 orang responden berjenis kelamin perempuan atau dengan presentase 52,9%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskriptif Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1	S1	28	82,4
2	S2	4	11,8
3	S3	2	5,8
	Total	34	100

Sumber : Data diolah 2022

Dilihat pada tabel 4.3 diatas lihat bahwa dari 34 orang responden 28 Orang (82,4%) diantaranya memiliki pendidikan terakhir S1, kemudian 4 orang 11,8 (%) diantaranya memlliki pendidikan terakhir S2, sedangkan 2 orang (5,8%) memiliki pendidikan terakhir S3.

4.2.4 Tingkat Capaian Responden

a. Tingkat Capaian Responden pada kuesioner Motivasi kerja

Tabel 4.4
Tingkat Capaian Responden Variabel Motivasi kerja

No	T					T x SL					n	TCR	idx	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5			%	
X.1	0	0	0	15	19	0	0	0	60	95	34	155	91,2	Amat Baik
X.2	0	0	2	18	14	0	0	6	72	70	34	148	87,1	Baik
X.3	0	0	2	19	13	0	0	6	76	65	34	147	86,5	Baik
X.4	0	0	0	14	20	0	0	0	56	100	34	156	91,8	Amat Baik
X.5	0	0	1	12	21	0	0	3	48	105	34	156	91,8	Amat Baik
X.6	0	1	1	12	21	0	2	3	48	105	34	158	92,9	Amat Baik
X.7	0	0	1	13	20	0	0	3	52	100	34	155	91,2	Amat baik

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan 34 responden sebagai sampel dalam penelitian ini maka didapatkan hasil pada variabel Motivasi kerja dimana tingkat capaian responden berkisar antara 85% hingga 92%, dengan klasifikasi tingkat capaian responden tertinggi terdapat pada X.6 sebanyak 92,9% dengan kriteria TCR amat baik, dan tingkat capaian responden terendah terdapat pada X.8 dengan tingkat presentase sebanyak 85,3%, dengan kriteria TCR Baik.

b. Tingkat Capaian Responden Kuesioner Kinerja ASN

Tabel 4.5
Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja ASN

No	T					T x SL					n	TCR	idx	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5			%	
Y1	0	1	2	19	12	0	2	6	76	60	34	144	84,7	Baik
Y2	0	0	1	23	10	0	0	3	92	50	34	145	85,3	Baik
Y3	0	0	3	18	13	0	0	9	72	65	34	146	85,9	Baik
Y4	0	0	2	21	11	0	0	6	84	55	34	145	85,3	Baik
Y5	0	4	15	5	10	0	8	45	20	50	34	123	72,4	Cukup Baik
Y6	0	0	5	19	10	0	0	15	76	50	34	141	82,9	Baik
Y7	0	0	1	14	19	0	0	3	56	95	34	154	90,6	Amat Baik
Y8	0	0	1	18	15	0	0	3	72	75	34	150	88,2	Baik

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan 34 responden sebagai sampel dalam penelitian ini maka didapatkan hasil pada variabel kinerja dimana tingkat capaian responden diatas 82%, dengan klasifikasi tingkat capaian responden tertinggi pada Y.7 sebanyak 90,6% dengan kriteria TCR Amat baik, dan tingkat capaian responden terendah terdapat pada Y.5 dengan tingkat presentase sebanyak 72,4% dengan kriteria TCR cukup baik.

4.3 Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Gaya Motivasi kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X.1	0,445	0,3388	Valid
	X.2	0,686	0,3388	Valid
	X.3	0,685	0,3388	Valid
	X.4	0,783	0,3388	Valid
	X.5	0,743	0,3388	Valid
	X.6	0,525	0,3388	Valid
	X.7	0,564	0,3388	Valid
	X.8	0,645	0,3388	Valid
	X.9	0,689	0,3388	Valid
	X.10	0,689	0,3388	Valid
	X.11	0,723	0,3388	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, hasil uji Validitas dengan nilai r-tabel 0,3388 diperoleh dari r-tabel 32 ($df = 34 - 2 = 32$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan Motivasi kerja memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga seluruh pertanyaan Motivasi kerja adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja ASN

Variabel	Item Pertanyaan	R-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,667	0,3388	Valid
	Y.2	0,658	0,3388	Valid
	Y.3	0,808	0,3388	Valid
	Y.4	0,620	0,3388	Valid
	Y.5	0,763	0,3388	Valid
	Y.6	0,679	0,3388	Valid
	Y.7	0,449	0,3388	Valid
	Y.8	0,756	0,3388	Valid
	Y.9	0,739	0,3388	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa, hasil uji validitas dengan nilai r-tabel 0,3388 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner kinerja pegawai memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga seluruh pernyataan kinerja pegawai adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat penelitian dilakukan untuk masing- masing variabel yaitu Motivasi kerja (x) dan kinerja pegawai (Y). Hal ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban, apakah setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Adapun hasil yang didapatkan dari pengujian reliabilitas variabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,859	Reliabel
Kinerja	0,852	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Dari tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai variabel Motivasi kerja sebesar 0,859 nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,852. Berdasarkan nilai cronbach alpha $> 0,5$ oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua deskripsi variabel dapat dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,13641408
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,083
	Negative	-,130
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,156 ^c
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan pengujian tabel 4.9 diatas, hasil uji Normalitas diketahui nilai signifikansinya yaitu $0,156 > 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.10
Hasil pengujian Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,142	7,062		,870	,391
	Motivasi kerja	,651	,143	,626	4,546	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis regresi linear sederhana

Sumber : Data diolah 2022

Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6,142 + 0,651x$$

Dimana itu

Y = kinerja pegawai

a = koefisien konstanta

b = koefisien regresi sederhana

x = Motivasi kerja

Hasil regresi linear sederhana memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,142 adalah nilai konstanta atau keadaan dimana variabel kinerja pegawai belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel gaya kepemimpinan (x). jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi kerja (x) sebesar 0,651, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif

terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,651 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan yang digunakan dalam pengujian tersebut adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan untuk bagian uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,870	,000
	Motivasi Kerja	4,546	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2022

Pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa uji t menunjukkan nilai signifikan pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,5$ dan nilai t hitung 4,546. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

4.7 Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 adalah koefisien yang menjelaskan seberapa besar hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Jika

nilai koefisien determinasi R^2 makin mendekati nol, menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi R^2 mendekati satu berarti variabel bebas menyediakan hampir segala penjelasan yang diinginkan untuk memprediksi variabel terikat. Berikut tabel uji koefisien determinasi R^2 dalam penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,373	3,185
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, diperoleh hasil nilai koefisien (R) = 0,626 yang berarti berhubungan Motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat, yang meningkat 62,6% dapat dilihat pada (interpretasi koefisien Determinasi). sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,392 ($R^2 \times 100$) artinya kontribusi variabel Motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 39,2%. Sedangkan 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor selain variabel independen dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Toraja Utara”, dalam mengumpulkan data

peneliti menggunakan metode kuesioner offline, serta dalam pengelolaan data menggunakan SPSS versi 26.

Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam sebuah instansi untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai. Dari hasil statistik dalam uji regresi linear sederhana dan uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $4,546 >$ nilai t tabel 0,0000, sehingga dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut $Y = 6,142 + 0,651x$.

Maka berdasarkan hasil tersebut variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Toraja Utara. Hal ini dapat dilihat dari responden yang setuju dengan pertanyaan/pernyataan dalam koesioner yang tertulis bahwa pemimpin memberikan motivasi, mudah diajak berkomunikasi, mampu mengontrol bawahan, mampu bertanggung jawab, serta mampu mngendalikan emosionalnya untuk tercapainya Kinerja Pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga ketika Motivasi Kerja pegawai baik maka akan berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, dengan adanya penerapan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan serta kepuasan kerja. Maka dari itu jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi serta mendapatkan apa yang menjadi kebutuhannya, mereka akan memiliki semangat atau dorongan dari dalam dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Penelitian yang telah saya lakukan, saya mendapatkan jawaban dari fenomena motivasi yang terjadi dalam organisasi ini yaitu kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong bagi pegawai dalam organisasi untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai kinerja yang baik dalam organisasi. Dan dalam penelitian ini, pihak organisasi memberikan insentif, gaji 13, kompensasi serta penghargaan bagi para pegawai sesuai dengan kinerja yang diberikan para pegawai bagi organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lukman Nasution (2010), dengan judul "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara" yang menyatakan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan hasil penelitian dari Emila Ika Andryani (2016), dengan judul "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit panti Rapih Yogyakarta) yang menyatakan variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit panti rapih Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang berjudul Motivasi kerja terhadap kinerja ASN, penulis menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN Di Dinas Pendidikan Toraja Utara. Hal ini di buktikan oleh hasil uji analisis data pada teknik analisis (Uji –T) antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN yang menunjukkan nilai T hitung hitung $4,546 >$ nilai t tabel $0,0000$, menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Bagi kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Toraja Utara,sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja ASN nya agar pegawai dapat melaksanakan kerjanya dengan baik serta memiliki semangat untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Seperti memberikan perhatian dalam kondisi kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai, sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan.
- b. Bagi saya sendiri , Peneliti juga dapat memperluas penelitian ini dengan menyelidiki faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini memungkinkan analisis tambahan faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Sanggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada) 2007.
- Bambang Prasetyo, Iina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta PT RajaGrafindo Persada) 2006.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jagarin Pane dan Sih Darmi Astuti, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang)*, Jurnal Vol 6, Edisi 1.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar. 2010. "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang". *Jurnal Media Wahana*
Ekonomika, Vol. 7, No.2, Juli 2010 : 13 - 25.
- <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html>
<https://www.maxmanroe.com/pengertian-kompensasi.html>
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow. A H (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet, VIII, (Bandung: Remaja Rosdakarya) 2012.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet, V; Bandung : Remaja Rosdakarya) 2009.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nuraini Firmandari, 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*, Jurnal Vol. IX, No 1.
- Raftul Fedri, Riyani, 2018. *Analisis Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Hotel Ambun uri Bukittinggi*, Jurnal Vol, XII. No.7

- Renggani Nur'aini Vidianingtyas, Wika Harisa Putri, 2014. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Jasa Katering Di Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal Vol. 5, No 1
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ririvega Kasenda, 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, Jurnal Vol. 1, No. 3.
- Robert I, Mathis, dan Jackson, John H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta : Salempa Empat) 2002.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Said Mardijanto, 2015, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Utama Husada Ambulu Jember*, Jurnal Volume 10, No 2.
- Sarita Permata Dewi, 2012. *pengaruh pengendalian internal dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai SPBU Yogyakarta (Studi*
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung; PT. Alfabeta) 2013. Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta) 1998
- .(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta; Rineka Cipta) 2006. S, Nasution, *Metode Resarch*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Taufik Rachim. 2014. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. BOBER CAFÉ". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 12 No. 1, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya*, 2014.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo.Jakarta.
- Winardi. 2016.*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta KasusPada SPBU Anak cabang Perusahaan RB.Group), Jurnal Volume 1,Nomor 1.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Identitas Penulis

Nama : Juan Vincent Pongsitammu
Tempat, Tanggal Lahir : Nanggala, 29 Desember 1999
Agama : Kristen Protestan
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jln. Dirgantara 9
No. HP : 085298642239
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
E- Mail : juanvpongsitammu@gmail.com



Riwayat Pendidikan :

1. Sdn 75 Inpres Nanggala
2. Smp Negeri 1 Nanggala
3. Sma Negeri 2 Rantepao

5. Identitas Responden

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWI

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur / tahun :
- c. Jenis Kelamin : a. laki-laki b. Perempuan
- d. Tingkat Pendidikan : a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2
- e. Jabatan/Staf Bagian :
- f. Lama Bekerja : / tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus Saudara/i isi. Kemudian Saudara/i diminta untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sebenar-benarnya.
- b. Dalam pernyataan-pernyataan ini tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, diminta tidak ada jawaban yang dikosongkan
- c. Data diri dan semua jawaban anda akan di RAHASIA-kan, hanya untuk kepentingan penelitian.
- d. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan memberi (\surd) pada kotak jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri anda. Penelitian dilakukan dengan skala berikut:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pertanyaan

1. Pertanyaan Variabel Kuesioner Motivasi Kerja (x)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Motivasi					
1	Gaji yang diterima sudah memuhi kebutuhan saya					
2	Gaji Yang diterima sebanding dengan keterampilan yang saya miliki					
	Kepuasan Kerja – Pekerjaan itu sendiri					
3	Saya Merasa senang karena mendapatkan pekerjaan yang menantang					
4	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keterampilan saya miliki.					
	Kepuasan Kerja - Atasan					
5	Saya merasa senang dengan kepemimpinan atasan (Kepala dinas) memberikan perintah kepada bawahannya.					
	Kepuasan Kerja – Promosi					
6	Adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai yang berprestasi.					
7	Proses promosi jabatan di kantor terbuka untuk semua.					

2. Pertanyaan Variabel kinerja pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
1	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.					
	Kuantitas					
2	Kuantitas pekerjaan dilakukan sesuai harapan dan keinginan pimpinan.					
3	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang diterapkan.					
	Kemandirian					
4	Saya mampu mengerjakan tugas-tugas tanpa meminta bantuan pada pegawai.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan saya miliki.					
	Ketepatan waktu					
6	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja.					
7	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang ada.					
8	Saya mampu bekerja secara optimal untuk membantu meningkatkan prestasi di kantor.					

Lampiran Data Responden

No	JENIS KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	MASA BEKERJA	Motivasi Kerja (X)							TOTAL X	knerja pegawai (Y)							TOTAL Y
					X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
					Skor 5 (SS), 4 (S), 3 (KS), 2 (TS), 1 (STS)								Skor 5 (SS), 4 (S), 3 (KS), 2 (TS), 1 (STS)							
1	Perempuan	41-50 Tahun	S1	17 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	3	4	4	5	29
2	Laki-laki	51-60 Tahun	S1	17 TAHUN	2	3	4	4	4	3	3	23	3	4	5	4	4	4	3	27
3	Laki-laki	51-60 Tahun	D3	30 TAHUN	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	5	4	29
4	Perempuan	31-40 Tahun	S1	3 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
5	Perempuan	21-30 Tahun	D3	1 TAHUN	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28
6	Laki-laki	51-60 Tahun	S1	30 TAHUN	5	4	4	5	4	5	5	32	4	4	4	5	5	4	4	30
7	Laki-laki	31-40 Tahun	S1	3 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
8	Perempuan	41-50 Tahun	D3	15 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
9	Laki-laki	41-50 Tahun	S1	20 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
10	Laki-laki	41-50 Tahun	D3	14 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
11	Laki-laki	51-60 Tahun	S2	26 TAHUN	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	3	4	4	4	27
12	Perempuan	31-40 Tahun	S2	12 TAHUN	2	3	3	3	3	3	3	20	4	4	4	3	4	5	5	29
13	Perempuan	51-60 Tahun	S1	26 TAHUN	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	2	4	4	4	26
14	Perempuan	51-60 Tahun	S1	14 TAHUN	4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	3	4	4	4	27
15	Laki-laki	51-60 Tahun	S2	34 TAHUN	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	4	3	4	4	4	27
16	Perempuan	41-50 Tahun	S1	12 TAHUN	2	4	4	4	2	4	5	25	4	3	3	4	3	3	3	24
17	Laki-laki	41-50 Tahun	S1	30 TAHUN	1	3	3	4	1	1	4	17	4	4	4	3	4	5	5	29
18	Laki-laki	51-60 Tahun	S1	22 TAHUN	3	2	2	3	4	4	3	21	4	4	3	4	4	4	5	28
19	Laki-laki	51-60 Tahun	S1	16 TAHUN	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	5	4	5	5	5	32
20	Perempuan	41-50 Tahun	S1	13 TAHUN	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	5	4	5	5	4	31
21	Perempuan	31-40 Tahun	S1	13 TAHUN	4	5	4	5	4	4	3	29	5	4	4	4	4	5	5	31
22	Perempuan	51-60 Tahun	S1	28 TAHUN	4	5	4	5	4	4	3	29	5	4	4	4	4	5	5	31
23	Laki-laki	41-50 Tahun	S1	22 TAHUN	4	4	4	4	4	1	1	22	4	4	4	5	5	4	5	31
24	Perempuan	51-60 Tahun	S1	28 TAHUN	4	5	4	5	4	4	3	29	5	4	4	4	4	5	5	31
25	Perempuan	31-40 Tahun	S2	15 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
26	Laki-laki	31-40 Tahun	S1	38 TAHUN	4	4	3	4	4	4	5	28	4	4	5	5	5	4	4	31

Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	13	50,0	50,0	50,0
	PEREMPUAN	13	50,0	50,0	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	1	3,8	3,8	3,8
	31-40 Tahun	6	23,1	23,1	26,9
	41-50 Tahun	8	30,8	30,8	57,7
	51-60 Tahun	11	42,3	42,3	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	15,4	15,4	15,4
	S 1	18	69,2	69,2	84,6
	S 2	4	15,4	15,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	11,5	11,5	11,5
	6-15 Tahun	8	30,8	30,8	42,3
	16-25 Tahun	6	23,1	23,1	65,4
	26-40 Tahun	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	KINERJA PEGAWAI (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,040	-,243	,104	-,068	,471*	,585**	,458*
	Sig. (2-tailed)		,846	,231	,612	,743	,015	,002	,019
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.2	Pearson Correlation	,040	1	,441*	-,104	,507**	,485*	,429*	,458*
	Sig. (2-tailed)	,846		,024	,612	,008	,012	,029	,019
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.3	Pearson Correlation	-,243	,441*	1	,119	,591**	,319	,025	,483*
	Sig. (2-tailed)	,231	,024		,563	,001	,113	,905	,012
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.4	Pearson Correlation	,104	-,104	,119	1	,520**	,069	,061	,583**
	Sig. (2-tailed)	,612	,612	,563		,006	,738	,767	,002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.5	Pearson Correlation	-,068	,507**	,591**	,520**	1	,311	,274	,731**
	Sig. (2-tailed)	,743	,008	,001	,006		,122	,175	,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.6	Pearson Correlation	,471*	,485*	,319	,069	,311	1	,635**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,015	,012	,113	,738	,122		,000	,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.7	Pearson Correlation	,585**	,429*	,025	,061	,274	,635**	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,002	,029	,905	,767	,175	,000		,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
KINERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	,458*	,458*	,483*	,583**	,731**	,729**	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,019	,012	,002	,000	,000	,000	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI REABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	22,85	6,935	,724	,658
X.2	22,58	8,734	,607	,703
X.3	22,69	9,582	,512	,728
X.4	22,54	9,698	,355	,748
X.5	22,69	8,622	,499	,720
X.6	22,85	7,415	,606	,693
X.7	22,81	9,922	,143	,800

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	24,38	3,846	,272	,659
Y.2	24,50	4,020	,458	,648
Y.3	24,35	3,595	,285	,658
Y.4	24,85	3,255	,220	,712
Y.5	24,31	3,182	,617	,569
Y.6	24,19	3,042	,587	,567
Y.7	24,19	3,042	,481	,598

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,412	3,370		7,836	,000
	MOTIVASI KERJA	,077	,126	,124	,613	,546

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08576421
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,139
	Negative	-,148
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,149 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI T

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Motivasi Kerja (X)	26,50	26	3,373	,662
	kinerja pegawai (Y)	28,50	26	2,005	,393

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Motivasi Kerja (X) & kinerja pegawai (Y)	26	,121	,555

Paired Samples Test

		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	Motivasi Kerja (X) - kinerja pegawai (Y)	-2,000	3,709	,727	-3,498	-,502	-2,749	25	,011

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,124 ^a	,015	-,026	2,129

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,701	1	1,701	,375	,546 ^b
	Residual	108,760	24	4,532		
	Total	110,462	25			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,412	3,370		7,836	,000
	Motivasi Kerja (X)	,077	,126	,124	,613	,546

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Lampiran Foto Dokumentasi



