

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS
PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN SINJAI BORONG
KABUPATEN SINJAI**



Nomor Induk Mahasiswa : 100611107516

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS
PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN SINJAI BORONG
KABUPATEN SINJAI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.Sos)

Ditulis dan Disiapkan Oleh

SUTARNI

Nomor Stambuk: 10561 111 07516

Kepada

14/07/2021

Zul Hana

170036/AGN/FAK.0
S.I.T

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA /
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sinjai
Borong Kabupaten Sinjai

Nama Mahasiswa: Sutarna

Nomor Induk Mahasiswa: 105614107516

Program Studi: Ilmu Administrasi Negara



Pembimbing I

Mengetujui:

Pembimbing II

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Dr. Nuzulati Marica, S.TP., M.Si

Mengesahkan

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NIM: 730727

Nasrul Haq, S.Sos., MPA
NIM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0358/FSP/A.4-III/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Kamis tanggal 25 Februari 2021.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Iyana Slobik, S.Sos., M.Si
NIDN 730727


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NIDN 1084366

PENGUJI:

1. Dr. Muhsin Masduki, M.Si

2. Dr. Hj. Iyana Slobik, S.Sos., M.Si

3. Dr. Nuryani Mustari, S.IP., M.Si

4. Dr. Andi, M.Pd

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sutarni

Nomor Induk Mahasiswa : 105611107316

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Desember

2019

Yang bertandatangan,



Sutarni

ABSTRAK

Sutarni, Ihyuni Malik dan Nuryanti Mustari. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sinjai Brorong Kabupaten Sinjai

Kualitas pelayanan publik merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi. Motivasi kerja pelayan publik memiliki pengaruh dalam prosesnya. Berdasarkan hal tersebut, kajian penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Brorong Kabupaten Sinjai.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, bagaimana kualitas pelayanan publik dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Brorong Kabupaten Sinjai. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *mixed method* (Campuran). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui dua observasi, wawancara, wawancara dan dokumentasi terhadap 25 responden dan 5 orang informan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Brorong Kabupaten Sinjai dengan nilai 0,545 atau 54,5% selanjutnya motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Sinjai Brorong Kabupaten Sinjai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai 87,0% yang dalam kriteria jawaban responden pada persentase jawaban 70% - 100% atau masuk dalam kategori baik dan bahwa pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Brorong sudah sangat baik.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kualitas pelayanan publik

kepada Ibu **Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis mulai dari penulisan proposal hingga selasanya skripsi ini. Tak lupa pula penulis sampaikan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Arie, M.A., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ibu Dr. Nuryanti Mustari, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si selaku wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Nurul Haq, S.Sos, MPA selaku Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan, Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Seluruh Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu Penulis
6. Kantor Kecamatan Simai Borong Kabupaten Simai sebagai tempat peneliti, penulis, dan telah menerima dan membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh keluarga yang mendukung dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman (Jusmiati, S.Sos, Magfirah, S.Sos dan masih banyak lagi), yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

9. Khairil Anwar Syam yang selalu mendukung, mendukung dan memberikan semangat untuk penulis.
10. Seluruh sahabat Administrasi Negara Angkatan 2016 terkhusus kelas B yang telah bersama-sama melewati masa perkuliahan selama kurang lebih 4 tahun.

Terakhir, penulis ingin mengucapkan maaf kepada seluruh pihak atas segala kekurangan dan kekhilafan yang penulis perbuat baik yang disadari maupun tidak disadari yang tidak menyenangkan. Semoga hal-hal tersebut, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua. Aamin.

Makassar, 28 Desember
2020



Sutarni

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	 8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Pengertian Motivasi Kerja	12
C. Teori dan Konsep Motivasi Kerja	13
D. Pengertian kualitas Pelayanan publik	16
E. Teori dan Konsep kualitas Pelayanan publik	17
F. Kerangka Pikir	20
G. Hipotesis Penelitian	23
H. Definisi Operasional	23
 BAB III. METODE PENELITIAN	 27
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	27

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1:	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1:	Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	29
Tabel 3.2:	Informan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	33
Tabel 4.1:	Kondisi Penduduk Umum agustus 2020 Kecamatan Sinjai Borong	37
Tabel 4.2:	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3:	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.4:	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.5:	Tanggapan responden dalam bekerja selalu menggunakan kemauan pimpinan	55
Tabel 4.6:	Tanggapan responden tentang pegawai selalu tidak berpamitan dalam kegiatan sosial di Kantor	57
Tabel 4.7:	Tanggapan responden tentang selama pujan dan istirahat, pegawai dapat tertidur saat dan bekerja dan lebih rileks lagi	59
Tabel 4.8:	Tanggapan responden mengenai datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	61
Tabel 4.9:	Tanggapan responden tentang pegawai selalu berusaha disiplin dari setiap pekerjaan yang dilakukan	62
Tabel 4.10:	Indikator ketamuan pegawai pada kantor Kecamatan Sinjai Borong	64
Tabel 4.11:	Tanggapan responden mengenai pegawai mampu menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	66
Tabel 4.12:	Tanggapan responden mengenai keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan bidang	68
Tabel 4.13:	Tanggapan responden mengenai pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan	70

Tabel 4.14:	Tanggapan responden mengenai pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan	72
Tabel 4.15:	Tanggapan responden tentang pegawai berusaha menjalin kerja yang harmonis antara pegawai satu dengan lainnya	74
Tabel 4.16:	Indikator membentuk keahlian pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong	76
Tabel 4.17:	Tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap tugas dan peralihan Kantor	78
Tabel 4.18:	Tanggapan responden mengenai pegawai harus mampu mengambil resiko dalam setiap pekerjaan	80
Tabel 4.19:	Tanggapan responden mengenai pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode yang ada pada Kantor	82
Tabel 4.20:	Tanggapan responden mengenai pegawai harus melaporkan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai	83
Tabel 4.21:	Tanggapan responden mengenai pegawai harus siap sedia menerima resiko saat terjadi permasalahan pada Kantor	85
Tabel 4.22:	Indikator tanggung jawab mengenai pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong	87
Tabel 4.23:	Tanggapan responden tentang pegawai dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian	90
Tabel 4.24:	Tanggapan responden tentang pegawai harus mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Kantor	92
Tabel 4.25:	Tanggapan responden tentang pegawai harus meminimalisir kesalahan dalam bekerja	93
Tabel 4.26:	Tanggapan responden mengenai pegawai bekerja giat merupakan kewajiban untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja	95
Tabel 4.27:	Tanggapan responden tentang pegawai disiplin dalam bekerja adalah hal yang perlu dipatuhi	97
Tabel 4.28:	Indikator kewajiban pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong	98

Tabel 4.44:	Tanggapan responden mengenai pegawai bersedia untuk membantu masyarakat yang bermasalah secara cepit	131
Tabel 4.45:	Tanggapan responden pegawai melayani masyarakat sesuai dengan prosedur pelayanan	132
Tabel 4.46:	Tanggapan responden dalam memberi pelayanan pegawai selalu bersikap ramah terhadap masyarakat	133
Tabel 4.47:	Indikator Kemampuan pada Kantor Kecamatan Singu Borong	135
Tabel 4.48:	Tanggapan responden tentang pegawai mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang pelayanan	137
Tabel 4.49:	Tanggapan responden tentang pegawai selalu berpakaian baik dan rapi	138
Tabel 4.50:	Tanggapan responden tentang pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan	140
Tabel 4.51:	Tanggapan responden tentang pegawai harus bersikap jujur dalam memberikan pelayanan	141
Tabel 4.52:	Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki kepribadian yang baik	143
Tabel 4.53:	Indikator Jumlah pada Kantor Kecamatan Singu Borong	144
Tabel 4.54:	Tanggapan responden mengenai ketertarikan pegawai terhadap masyarakat	146
Tabel 4.55:	Tanggapan responden mengenai pegawai mudah untuk ditemukan	147
Tabel 4.56:	Tanggapan responden mengenai pernyataan bersikap adil dalam memberikan pelayanan	149
Tabel 4.57:	Tanggapan responden tentang pegawai mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan	150
Tabel 4.58:	Tanggapan responden tentang pegawai bersikap ketergantungan antara satu sama lain masih sangat tinggi	151
Tabel 4.59:	Indikator empati pada Kantor Kecamatan Singu Borong	153
Tabel 4.60:	Tanggapan responden tentang peralatan dan teknologi yang pegawai gunakan sangat memadai	155

Tabel 4.61:	Tanggapan responden mengenai pegawai harus berpakaian rapi dan sopan	156
Tabel 4.62:	Tanggapan responden tentang ruangan yang digunakan pegawai nyaman dan bersih	158
Tabel 4.63:	Tanggapan responden tentang keamanan ditempat kerja sudah baik dan penjagaannya ketat	159
Tabel 4.64:	Tanggapan responden tentang kualitas kerja pegawai mendapat perlakuan yang baik sehingga dalam proses memberikan pelayanan berjalan dengan baik dan	161
Tabel 4.65:	Indikator benda berujud pegawai pegawai pada Kantor Kecamatan Siman Botong	162
Tabel 4.66:	Tanggapan responden pada variabel X_1 = Kualitas Pelayanan Publik	164
Tabel 4.67:	Output Mode: Summary	173
Tabel 4.68:	Output Coefficients	174
Tabel 4.69:	ANOVA	176

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pikir	22
Gambar 4.1	Struktur organisasi Kantor Kecamatan Sinjai Boron Kabupaten Sinjai	39



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi publik merupakan suatu pelayanan dalam kepentingan masyarakat yang dapat merespon laju perkembangan masyarakat dengan menentukan visi pelayanan yang akseptabel. Maka dari itu organisasi publik diharapkan dapat lebih responsif dalam menghadapi berbagai tuntutan perubahan yang ada. Dalam hal ini organisasi tidak bekerja hanya pada suatu aturan saja atau petunjuk yang ada atau atas perintah atasannya saja, melainkan pegawai juga dituntut untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam menerjemahkan aturan sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat.

Di era pemerintahan yang cukup baru ini maka di dalamnya pasti memiliki inovasi baru pula dalam berbagai instansi, inovasi yang sangat penting dan sangat membantu dalam proses variatif dan efisien, namun juga harus sesuai normatif karena pelayanan publik ini adalah tanggung jawab instansi dalam sebuah pemerintahan pusat dan daerah yakni untuk melayani kepentingan masyarakat baik dalam bentuk pelayanan barang maupun jasa sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan dan ketentuan perundang-undangan. Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, maka di dalamnya harus orang-orang yang bekerja sesuai dengan keahlian atau bidang dan tanggung jawabnya masing-masing agar dalam pelaksanaannya efektif dan efisien, maka para pegawai harus diberikan dorongan dan arahan supaya dapat termotivasi dan potensi yang melekat dalam dirinya dan bisa diubah dalam potensi

yang dapat meningkatkan organisasi

Penyelenggaraan pelayanan publik, menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 dinamakan aparatur sipil Negara (ASN), merupakan pelayanan masyarakat sebagai abdi Negara yang memiliki tanggungjawab terhadap pelayanan publik dalam rangka tercapainya kesejahteraan dalam bermasyarakat. Dengan demikian, harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah harapan handal yang diberikan dalam pelaksanaan pelayanan publik. Pelayanan publik tersebut dipengaruhi oleh motivasi apar kinerja maksimal dan para pegawai tercapai dan apabila organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Dengan adanya motivasi ini para pegawai dapat merasakan dampaknya dengan adanya peningkatan dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Motivasi merupakan suatu alasan atau dorongan yang dapat menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Kinerja maksimal dari pegawai menurut Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara terwujud apabila organisasi bisa memberi arahan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai sehingga pegawai bisa bekerja secara optimal. Proses terjadinya motivasi menurut Zainun (2007) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut timbullah yang namanya dorongan untuk

berperilaku. Bilamana orang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka itu sedang mengalami hal tak seimbang.

Sedangkan, Pelayanan publik menurut Sinambela (2005) merupakan terpenuhinya kebutuhan serta keinginan masyarakat oleh penyelenggara negara. Negara didirikan oleh publik (masyarakat) dengan tujuan bisa meningkatkan kesejahteraan dalam bermasyarakat. Hasil penelitian menurut Djurnadi (2013) terkait motivasi kerja terhadap pelayanan publik di Kantor Camat Tenggarrong Kabupaten Kutai Kartanegara ini bahwa pegawainya memiliki motivasi kerja internal yang lebih besar daripada motivasi kerja eksternal yang berasal dari organisasi dalam bentuk pemberian dorongan bagi pegawai untuk lebih antusias dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Penelitian ini melihat motivasi dari dua faktor faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat berupa motivasi yang berasal dari dalam (*internal*) dan motivasi yang berasal dari luar (*eksternal*).

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, seorang pegawai harus mampu mengendalikan diri sehingga dalam proses pelayanan berjalan efektif dan efisien dan menjalin keharmonisan dalam bekerja, namun kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan realita yang ada, dimana masih banyak ASN, baik pusat maupun daerah yang melakukan perilaku kurang harmonis dan tidak tepat waktu dalam hal pelayanan terhadap masyarakat dan itu berarti tidak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Dalam hal ini, motivasi kerja terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Sitjai Borong beserta seluruh anggotanya merupakan bagian organisasi

dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijai yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan di wilayah kecamatan tersebut. Maka dari itu, diperlukan upaya pemberian motivasi dalam hal peningkatan kualitas pelayanan pegawai untuk pelaksanaan tugas yaitu pemberian pelayanan publik yang baik kepada masyarakat.

Dari hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa penerapan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sijai Borong masih belum sepenuhnya berjalan secara maksimal, karena kurangnya motivasi atau dorongan terhadap para pegawai dan ini sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang di berikan kepada masyarakat. Kurangnya motivasi kerja dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para pegawai.

Kualitas dalam pelayanan yang diberikan belum memenuhi kriteria ketepatan waktu, sebab serangkaian pelaksanaan tugas dalam memberikan pelayanan masih membutuhkan prosedur atau proses yang tidak sebentar. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang belum optimal dalam menangani suatu pekerjaan. Sikap ketergantungan seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya masih sangat tinggi sehingga, hasil dari suatu pekerjaan tidak sesuai dengan harapan. Seperti pelaksanaan tugas yang kurang jelas siapa yang harus menanganinya sehingga disaat tugas tersebut berhenti tidak ada yang dapat diminta pertanggungjawaban. Sebagian pegawai dapat dikatakan masih belum bisa menggunakan fasilitas kerja dengan lancar karena masih kurangnya keterampilan yang dimiliki dan sebagian dari pegawai terkadang belum mematuhi

jam kerja yang berlaku.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang penulis temukan dalam observasi tersebut, maka penulis mengasumsikan bahwa pegawai pada Kantor Camat Sinjai Borong Kabupaten Sinjai belum sepenuhnya bisa menjalankan tugas dalam pekerjaannya dengan baik atau dengan kata lain produktivitas kerjanya masih kurang sehingga akan berpengaruh dalam proses pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Satu hal yang penulis asumsikan kemudian sebagai faktor penyebab runtuhnya pelayanan publik pada Kantor Camat Sinjai Borong Kabupaten Sinjai tersebut adalah faktor motivasi kerja yang merupakan hal paling utama dalam perilaku manusia ketika melakukan suatu pekerjaan. Dari Pemaparan di atas merupakan suatu uraian yang mendasar bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut tentang motivasi kerja para pegawai dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai dan kualitas pelayanan publik yang terjadi di Kantor tersebut.

Pentingnya penelitian ini dilakukan agar dapat dijadikan rekomendasi di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai karena adanya uraian motivasi ini dapat mendukung perilaku pegawai, agar mampu bekerja giat dan memiliki semangat yang antusias yang optimal dalam memberi pelayanan terhadap masyarakat. Motivasi sangat berperan penting dalam lingkungan, organisasi dan masyarakat maka dari itu motivasi adalah dasar dari kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja dalam pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dengan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan ilmu administrasi negara.

Menyadari pentingnya motivasi terhadap kualitas pelayanan publik, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini dalam sebuah judul sebagai berikut: **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai?
2. Bagaimana kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai antara lain:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.
2. Untuk mengetahui kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah dan telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari suatu penyebab masalah atau kegagalan yang sering terjadi didalam sistem pelayanan pelayanan. Dengan demikian, ini dapat memudahkan pencarian alternatif dalam pemecahan masalah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berlandaskan pada penelitian terdahulu dilakukan oleh beberapa peneliti di antaranya dapat dilihat pada tabel penelitian terdahulu 2.1 berikut

No	Nama peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Tahit (2016)	Motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik disekretariat pemerintah Kabupaten Takalar	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja di sekretariat kabupaten Takalar tersebut masih perlu ditingkatkan	Pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi
2	Husainah (2013)	Motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan masyarakat di Kutai Karta Negara	Dalam penelitian ini terdapat korelasi yang positif antara variabel motivasi dengan kerja dengan pelayanan kesehatan sehingga ini hasil yang diperoleh lebih dari nilai tabel sehingga	Pada penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif

			Ho di tolak dan Ha di terima	
3	Lingga (2018)	Motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kesehatan dan sosial di Provinsi Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	Metode penelitian ini adalah asosiatif kausal, yang menggunakan metode analisis regresi linier berganda.
4	Lengkon (2017)	Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik yang Adanya EPIS ketenagakerjaan di kota Manado	Motivasi kerja di EPIS kota Manado tidak baik ini dilihat dari indikator pengukuran yang digunakan	Penelitian ini lebih fokus pada indikator pengukuran

5.	Musyawwir (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dengan r sebesar 0,575 artinya 57,5% dari hasil output tersebut berada pada tingkat tingkat sangat berpengaruh	Pemerikan sampel pada penelitian ini menggunakan <i>sampling</i> <i>jenis</i>
----	------------------	--	---	---

Sumber: Jurnal

Dari hasil penelitian di atas terdapat perbedaan antara penelitian yang saya lakukan dengan penelitian sebelumnya, di mana pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tahir pada tahun (2016) yang berjudul "motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik di sekretariat pemerintah daerah kabupaten Takalar". Dimana pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Husainah pada

tahun (2013) dengan judul "motivasi kerja terhadap pelayanan kesehatan masyarakat di Kutai Kartanegara dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ketiga yang dilakukan oleh Lingga pada tahun (2018) dengan judul "Motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kesejahteraan dan sosial di provinsi Sumatera Barat dengan metode penelitian asosiatif kausal yang menggunakan metode analisis linier berganda. Pada penelitian keempat dilakukan oleh Lengkong pada tahun (2017) dengan judul "Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik yang ada di BPJS ketenagakerjaan Manado" dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan analisis korelasi dan analisis regresi linear sederhana. Dan yang terakhir yang diadukan hingga saat ini, penelitian ini dilakukan oleh Musjawwir pada tahun (2020) yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja kepegawaian di Kantor badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Sedangkan pada penelitian saya yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai" dengan jenis penelitian campuran (*Mixed method*) yaitu hasil kolaborasi dari pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Sehingga perbedaan penelitian sebelumnya dan hasil penelitian saya memiliki perbedaan pada metode yang digunakan.

B. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa inggris yaitu (*motivation*) yang berarti "daya batin" atau "dorongan". Sehingga, motivasi dapat di artikan sebagai segala

sesuatu yang bersifat mendorong untuk menggerakkan seseorang sehingga ingin bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi secara umum yang diartikan Nawawi (2003) adalah sebagai keinginan atau dorongan yang menjadi penyebab seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan selalu dianggng oleh pimpinan organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara tersembunyi. Menurut Robbins dan Judge dalam Musyawwir (2020) mendefinisikan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketahanan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Mahemoku (2012) Motivasi adalah hal vital bagi individu agar dapat melakukan yang terbaik. Pegawai diberikan kesempatan untuk meraih kinerja yang baik dengan keterampilan yang diperlukan, namun efektivitas hasil yang dicapai tergantung pada motivasi pegawai itu sendiri. Pemberian motivasi yang tepat tentunya akan membuat pegawai terdorong untuk lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mencapai tujuan yang lebih baik.

Pengertian lain motivasi menurut Luthans (2006) yaitu motivasi berasal dari kata *move*, yang berarti bergerak. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan individu untuk dapat melakukan suatu tindakan karena ingin melakukannya.

Sedangkan menurut Adair (2007) Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tapi arti yang sangat penting dari kata ini adalah bahwa motivasi ialah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy untuk apa yang mereka inginkan. Definisi yang sederhana dari kata

“motivasi” ialah apa membuat orang mengerjakan apa yang semestinya dikerjakan dengan rela dan baik”.

Menurut Michael Zweek dalam Mustari (2015) menyatakan bahwa dengan memberikan dorongan atau aspirasi terhadap pekerja atau bawahan, memberikan pengakuan serta perhatian individual dari atasan sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan atau pegawai.

C. Teori dan konsep motivasi kerja

Pemertian motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan yang mendorong dalam semangat untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, sedangkan motivasi kerja adalah keinginan semangat yang menghasilkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diartikan kepada setiap individu pegawai agar bekerja keras dan antusias untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Teori motivasi menurut Robbins (2003) yang menyatakan bahwa suatu proses yang menimbulkan suatu inisiatif, ketekunan dan arah individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

1. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Menurut Sardiman (2011), fungsi motivasi dapat di bagi menjadi

3 (tiga) yaitu :

- a. Menentukan arah atau tujuan yang ingin dicapai karena dengan motivasi sehingga dapat memberikan arah tujuan dan kegiatan yang harus dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.
- b. Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai motor dan penggerak untuk

melepaskan energi

- c. Menyeleksi perbuatan yaitu menemukan tindakan apa saja yang harus dilaksanakan secara relevan untuk mencapai tujuan.

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut

- a. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Menjaga ketiduran pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Membuat efektif pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan kondisi dan situasi hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas, loyalitas, serta partisipasi karyawan.
- h. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i. Menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaannya.
- j. Meningkatkan efisiensi pemakaian bahan baku dan alat-alat perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah: (Hasibuan,2007)

- a. Faktor sikap. Sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap setiap orang dapat berubah. Apabila seseorang mempunyai sifat yang positif pada umumnya ia mempunyai motivasi yang kuat dalam dirinya.
- b. Pengalaman. Seseorang bertindak biasanya berdasarkan tindakan/pengalaman mereka pada masa lalu.

- c. Harapan: Semakin tinggi harapan seseorang untuk mendapatkan sesuatu, semakin kuat pula motivasi yang terdapat dalam diri mereka.
- d. Kepribadian: Kepribadian adalah semua cara yang dilakukan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain.

3. Indikator motivasi kerja

Menurut Stogdins (2008) yang menyatakan bahwa "Motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi rela dan mau untuk mengabdikan kemampuannya dalam menuntun keberhasilan dan keahlian-teknis dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang dapat menjadi tanggung jawabnya dan memikul kewajibannya dalam hal pencapaian tujuan. Menurut definisi tersebut, dicemakakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kemauan

Kemauan adalah keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya pengaruh dari luar.

2) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu dan berperilaku menurut cara tertentu.

4) Kewajiban

Kewajiban ialah sesuatu yang harus dikerjakan karena ada sesuatu

yang dihebankan kepadanya.

5) Tujuan

Tujuan yaitu pernyataan tentang sesuatu yang diinginkan, di mana organisasi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk mencapainya.

D. Pengertian kualitas pelayanan publik

Kualitas pelayanan merupakan sesuatu tingkat layanan yang berkaitan dengan terpenuhinya harapan dan kebutuhan pelanggan atau pengguna. Artinya pelayanan dikatakan berkualitas apabila perusahaan atau lembaga tertentu mampu menyediakan produk dan jasa dalam pelayanan sesuai dengan keinginan, kebutuhan atau harapan pengguna (pelanggan). Menurut Nasution (2004), kualitas pelayanan ialah tingkat keunggulan yang diinginkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan masyarakat.

Kualitas menurut Sinambela dalam Harfanyah (2011) mengatakan bahwa segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan masyarakat. Kualitas pelayanan adalah sebuah kinerja yang dapat ditawarkan oleh seseorang kepada orang lain. Kinerja ini dapat berupa tindakan yang tidak berwujud serta tidak berwujud pada kepemilikan barang apapun dan terhadap siapapun. Poin utamanya adalah pelayanan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang penjual kepada pembeli atau nasabahnya demi memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah. Kualitas pelayanan terdiri dari dua suku kata yaitu kualitas dan pelayanan. Sedangkan pelayanan publik menurut Sinambela

(Harhani pasolong 2013) adalah sebagai setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam satu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meski hasilnya meski hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

E. Teori dan konsep kualitas pelayanan publik

Konsep kualitas terdiri dari sejumlah dimensi yang saling dipahami. Konsep kualitas termasuk kualitas pelayanan sering ditinjau dari perspektif yang berbeda-beda.

Tjiptono (2002), dimensi kualitas pelayanan publik dapat dilihat dari beberapa dimensi sebagai berikut:

- 1) Kinerja (*Performance*), adalah karakteristik operasi pokok dari produk inti.
- 2) Ciri atau kesistewanan tambahan (*features*), karakteristik sekunder atau pelengkap.
- 3) Kesesuaian dengan spesifikasi (*conformance to specification*), dapat dilihat sejauh mana karakteristik desain dan operasi yang memenuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Keandalan (*reability*), kemungkinan yang sangat kecil mengalami kerusakan atau tidak bisa dipakai.
- 5) Daya tahan (*durability*) ini berkaitan dengan seberapa lama suatu produk dapat terus digunakan.
- 6) *Serviceability*, adalah kecepatan kompetensi, nyaman dan mudah direparasi serta penanganan keluhan yang memuaskan.

- 7) Daya tarik produk terhadap panca indra
- 8) Kualitas yang di persepsikan (*perceived quality*) citra dan reputasi produk serta tanggung jawab terhadap perusahaannya.

1. Faktor-faktor yang menjadi penyebab buruknya Kualitas Pelayanan

Menurut Fandy Tjiptono (2002) ada 6 faktor yang dapat mempengaruhi kualitas suatu jasa menjadi buruk yaitu:

- a. Produk dan konsumsi yang terjadi secara simultan Salah satu karakteristik jasa yang paling penting adalah *simultaneity* yang artinya jasa diproduksi dan dikonsumsi pada saat yang bersamaan sehingga dalam memberikan jasa dibutuhkan kehadiran dan partisipasi pelanggan/pemumpang. Akibatnya muncul masalah-masalah yang berkaitan dengan adanya interaksi antara produsen dan konsumen jasa, yang disebabkan oleh tidak terampil dalam melayani pelanggan.

- b. Intensitas tenaga kerja yang tinggi

Ketika tenaga kerja yang memiliki tugas dalam penyampaian jasa dapat menciptakan masalah dalam kualitas, yakni tingkat variabilitas yang tinggi dikarenakan oleh tingkat upah dan pendidikan pegawai yang masih relatif rendah.

- c. Dukungan terhadap masyarakat internal yang kurang memadai
Karyawan front line harus menjadi ujung tombak dari sistem pemberian jasa, sehingga mereka mampu memberikan jasa yang efektif.

d. Kesenjangan komunikasi

Komunikasi ialah faktor yang sangat penting bagi seorang pegawai. Ketika terjadi gap dalam komunikasi, maka akan menimbulkan penilaian dan persepsi yang negatif terhadap kualitas pelayanan.

e. Memperlakukan pelanggan dengan cara yang sama

Para pelanggan merupakan manusia yang memiliki sifat unik karena mereka memiliki emosi dan perasaan. Dalam hal menjangkau interaksi dengan pembeli bisa jadi yang tidak semua pelanggan bersedia menerima layanan.

f. Pengembangan dan perluasan pelayanan secara berlebihan

Memperkenalkan jasa baru sehingga memperkaya jasa yang telah ada agar mampu menghidupi adanya pelayanan yang baik.

Parasuraman, et al (2012), mengartikan kualitas pelayanan sebagai perbandingan antara kualitas layanan yang diharapkan konsumen dengan layanan yang dipersepsikan konsumen. Kualitas pelayanan, sebagaimana telah dipersepsikan oleh konsumen, dapat diartikan dengan seberapa jauh perbedaan antara keinginan atau harapan konsumen dengan hasil yang dirasakannya atas pelayanan yang mereka terima. Ketika pelayanan yang dirasakan sesuai atau bahkan melebihi apa yang diharapkan konsumen, maka kualitas pelayanan dinyatakan baik dan memuaskan.

Penelitian yang dilakukan Parasuraman et al (2012), diperlukan dimensi dari kualitas pelayanan untuk melihat kesenjangan antara harapan dengan persepsi. 5 dimensi yaitu :

a. Kandalan (*Reliability*) adalah kemampuan untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan secara meyakinkan dan akurat.

b. Ketanggapan (*Responsiveness*) adalah kesiapan membantu konsumen dan

memberikan jasa dengan cepat.

- c. Jaminan (*Assurance*) yaitu memberikan kesopanan dan pengetahuan serta kemampuan mereka menyampaikan keyakinan dan kepercayaan.
- d. Empati (*Empaty*) adalah kesediaan untuk memberikan perhatian yang mendalam.
- e. Benda berwujud (*Tangibles*) yaitu penampilan, penampilan fisik karyawan dan bahan komunikasi.

F. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten sinjai dan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap pelayanan publik yang masih banyak di dapat berbagai macam permasalahan yang di kemukakan di latar belakang.

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap pelayanan publik di kantor kecamatan sinjai borong kabupaten sinjai ini akan diartikan berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Setiawan P. Sugilar (2008:138) mengenai motivasi kerja indikator yaitu sebagai berikut: 1) Ketertarikan 2) Menantang 3) Tanggung jawab 4) Kewajiban 5) Tujuan, kemudian indikator tentang pelayanan publik yang dikemukakan oleh parasuraman (2012) dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik berdasarkan indikator sebagai berikut: 1) *Reliability* (keandalan) 2) *Responsiveness* (Ketanggapan) 3) *Assurance* (Jaminan) 4) *Empaty* (Empati) 5) *Tangibles* (benda berwujud)

Hasil penelitian kedua teori tersebut ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi kantor kecamatan sinjai borong kabupaten sinjai agar dengan adanya motivasi dalam proses pelayanan publik di kantor kecamatan sinjai borong dapat berjalan sesuai dengan SOP dan tujuan organisasi. Untuk itu, PNS

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara bagi permasalahan yang bersifat prasangka sebab masih perlu dibuktikan kebenarannya. Penetapan Hipotesis Nol (H_0) dengan Hipotesis Alternatif (H_a) digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel di atas. Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif (H_a), sedangkan untuk keperluan analisis statistika hipotesisnya berpasangan antara hipotesis nol (H_0) dengan hipotesis alternatif (H_a) dengan hipotesis statistika pada penelitian ini adalah

- H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan publik di kantor camat Singaj Borong Kabupaten Singaj
- H_a = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Singaj Borong Kabupaten Singaj

H. Definisi Oprasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas ialah hal yang mempengaruhi dan menyebabkan timbulnya variabel terikat. Dan Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah Motivasi Kerja

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini

adalah Kualitas Pelayanan Publik.

Definisi operasional variabel penelitian ialah penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Dalam penelitian ini definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

I. Variabel X mot(vusi) kerja (variabel bebas)

a. Kemauan

Kemauan adalah suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena hal tersebut dapat menjadi Dorongan pada setiap pegawai untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti menghubungkan segala bakat dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas di Kantor Kecamatan Sinjai Borong tersebut.

b. Membentuk Keahlian Kemampuan

adalah hal yang harus senantiasa ditanamkan oleh setiap pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong tersebut dengan cara mengasah kemampuan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan keahliannya.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu sifat yang harus pegawai terapkan dalam sebuah instansi seperti pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong tersebut wajib memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga dalam proses pelayanan dapat berjalan secara

efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan pada organisasi tersebut.

d. Kewajiban

Setiap pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong ini harus menyelesaikan setiap tugas yang di berikan oleh atasan baik bersifat individual maupun kelompok.

e. Tujuan

pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong memiliki sebuah tujuan organisasi dan setiap pekerjaan pegawai harus mengarah sejalan dengan tujuan organisasi. Maka pegawai harus telaten dalam bekerja.

2. Variabel 5 kualitas Pelayanan publik (Variabel terikat)

a. Keandalan (*Reliability*)

Seorang pegawai Kantor Kecamatan harus dapat menjalankan kemampuannya sehingga dapat di andalkan dalam menjalankan tugasnya.

b. Ketanggapan (*Responsiveness*)

Seorang pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong harus memiliki respon cepat atau kepekaan terhadap apa yang dibutuhkan masyarakat.

c. Jaminan (*Assurance*)

Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong dalam memberikan pelayanan maka pegawai harus meningkatkan nilai-nilai kesopanan dalam hal menyampaikan kemampuannya sehingga masyarakat dapat memberikan

kepercayaan kepada mereka.

- d. Empati (*Empaty*) Adalah sifat perhatian yang mendalam yang harus dimiliki oleh setiap pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Borong ketika terdapat permasalahan yang di alami oleh masyarakat.
- e. Benda berwujud (*Tangible*) adalah suatu yang mutlak yang harus dimiliki oleh Kantor Kecamatan Sinjai Borong dalam hal ini segala sesuatu yang di butuhkan seperti fasilitas dan peruan Kantor guna untuk mencapai kelancaran suatu pekerjaan para pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Lokasi penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu akan dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan.

Lokasi penelitian ini terletak di Kabupaten Singaj, khususnya di Kantor Kecamatan Singaj Borong. Alasan peneliti memilih untuk memilih di Kantor Kecamatan karena berdasarkan pengamatan peneliti di kantor tersebut masih ada pegawai yang saat ini kurang dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap kebutuhan masyarakat serta belum dapat mencapai tujuan dan fungsi pemerintahan. Para pegawai pemerintahan kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya.

2. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kombinasi (*Mixed Methods*) yaitu suatu metode penelitian yang menggabungkan antara metode penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kualitatif yang dipakai secara bersamaan dalam suatu kegiatan penelitian sehingga diperoleh data yang lebih lengkap dan objektif, tipe penelitian yang digunakan yaitu model *Sequential Exploratory Design*. Pada

rumusan masalah pertama dan kedua menggunakan metode kualitatif dan rumusan masalah ketiga menggunakan metode kuantitatif.

2. Tipe penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini tentang pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan publik. Penelitian deskriptif kuantitatif tersebut ialah metode-metode untuk mencari kebenaran tertentu yaitu dengan cara mencari hubungan antar variabel. Dan variabel-variabel ini diukur dengan instrumen-instrumen penelitian dan data yang terdiri dari angka-angka dapat diolah berdasarkan prosedur-prosedur statistik (John W Creswell, 2009:5).

C. Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek per individu-individu yang karakteristiknya hendak digunakan (Dahang Suryoto, 2011:125). Populasi seluruh pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai ini berjumlah 35 orang yang merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dengan demikian teknik sampelnya adalah teknik *total sampling*. *Total sampling* ialah cara pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Adapun teknik Karena jumlah pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Borong

Kabupaten Sinjai sebanyak 35 orang, maka seluruh pegawai dijadikan sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

Nn.	Pegawai	Jumlah
1.	Asst	15 Orang
2.	NeuAsst	20 Orang
	Jumlah	35 Orang

(Sumber data: Aparatu)

Pada penelitian Motivasi kerja terhadap Kualitas pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai selanjutnya di dalam subjek penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu memilih sebagian karyawan yang ada di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebagai sumber data atau sebagai informan dalam penelitian ini. Adapun informan dalam penelitian ini strategis sebagai pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong sebanyak 5 orang pegawai dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Informan penelitian di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

No	Nama Inisial	Jabatan	Lama bekerja
1	Andi Mustawa	Kasi pelayanan umum	5 Tahun
2	Asnani	Staff pelayanan	2 Tahun
3	Nirwana, S.E	Kasi ekonomi dan kesra	2 Tahun
4	Firman, S.Sos	Kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat	3 Tahun
5	Sulaeman, S.sos	Kasubag program dan keuangan	4 Tahun

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu upaya untuk mengamati variabel yang diteliti yang dilakukan dengan cara turun lapangan untuk mengamati dan mengetahui langsung masalah dan keadaan sebenarnya apa yang akan diteliti. Peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

Pada teknik ini penulis mengadakan pengamatan langsung kelapangan untuk mengetahui dan mengamati masalah dan keadaan yang terjadi sebenarnya di tempat penelitian. Adapun yang menjadi pengamatan langsung penulis yang pertama, bagaimana motivasi kerja pada Kantor Camat Sijai Borong Kabupaten Sijai. Kedua, bagaimana pelayanan publik pada Kantor Camat Sijai Borong Kabupaten Sijai dan yang terakhir adalah apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Sijai Borong Kabupaten Sijai.

b. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang disampaikan terhadap responden untuk dijawab secara tertulis. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrument tertentu dapat dilihat dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Pernyataan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disiapkan setiap pertanyaan atau pernyataan disertai dengan lima jawaban

dengan menggunakan skala likert. Angket yang digunakan telah disediakan lima jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat setuju (SS) di beri skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) di beri skor 4
- c. Jawaban Kurang Setuju (KS) di beri skor 3
- d. Jawaban Tidak setuju (TS) di beri skor 2
- e. Jawaban Sangat tidak setuju (STS) di beri skor 1

c. Teknik Wawancara (Interview)

Wawancara ini dilakukan untuk mengumpulkan data melalui kegiatan tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah dengan narasumber untuk mengetahui tentang motivasi kerja yang ada di Kantor Kecamatan Sungai Berong Kabupaten Singajaya.

d. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik mengambil data sekunder yang memuat informasi dan bersumber dari dokumen tertulis, jurnal, agenda dan sebagainya. Dalam hal ini penulis mencari dan mengumpulkan data berasal dari buku-buku ilmiah, jurnal, catatan atau arsip-arsip tersimpan yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengabsahan Data

Teknik pengabsahan data merupakan teknik yang digunakan untuk menjamin semua yang telah diamati dengan teliti oleh peneliti sudah sesuai atau relevan dengan data yang sesungguhnya terjadi dan memang benar adanya. Hal ini dilakukan peneliti agar bisa menjamin pembaca

bahwa data tersebut benar baik bagi pembaca maupun subjek penelitian. Adapun teknik pengabsahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Uji Validitas Data

Pengertian validitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan pernyataan dari indikator variabel. Butir pernyataan dikatakan valid atau handal apabila jawaban seseorang konsisten. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 16.0*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan valid apabila jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan valid, begitu pula sebaliknya (Suryoto, 2013: 81).

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya tingkat kehandalan alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali. Besarnya koefisien alpha yang diperoleh menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen. Reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan komputer dan bantuan aplikasi *software version 16* dengan *cronbach alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,7 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel. Ayunhyas (2012: 58). Maka indikator pernyataan kuesioner dikatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara menguraikan atau mendeskripsikan data kuantitatif yang telah terkumpul dari jawaban responden pada Kantor Kecamatan Njaya Borong Kabupaten Sijunjung.

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa perhitungan tabel. Perhitungan penyajian data melalui perhitungan standar deviasi dan rata-rata, serta perhitungan persentase (%). Pemetaan persentase dan perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase.

$$\% = \frac{\sum x}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus

$\sum x$ = Skor total

N = Skor maksimum

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3 Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Setuju
60% - <80%	Setuju
40% - <60%	Ragu-Ragu
20% - <40%	Tidak Setuju
0% - <20%	Sangat Tidak Setuju

2. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel X motivasi kerja terhadap variabel Y kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Digunakan pula untuk menentukan persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk menciptakan perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$ = variabel Kualitas pelayanan publik

X = variabel Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan software SPSS version 16.0. Hasil analisis regresi dapat digunakan

untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah :

- a. Jika nilai P-value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai P Value (sign) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Kantor Kecamatan Sinjai Borong

Sinjai Borong merupakan salah satu dari sembilan Kecamatan yang berada di Kabupaten Sinjai dengan luas wilayah 41,97 KM² dan berada pada ketinggian ± 750 – 10.000 dari permukaan laut dengan batas-batas sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Dengan Kecamatan Sinjai Selatan
- b. Sebelah Selatan : Dengan Kabupaten Bulukumba
- c. Sebelah Timur : Dengan Kecamatan Sinjai Selatan dan
- d. Sebelah Barat : Dengan Kecamatan Sinjai Barat

Pada tahun 1971, sinjai borong di bentuk sebagai perwakilan Kecamatan Sinjai Barat yang terdiri dari 4 desa yaitu Desa Pasir Putih, Desa Batu Belerang, Desa Biji Nangka dan Desa Baranbang. Kemudian Tahun 1991 didefinisikan dan diresmikan menjadi Kecamatan Sinjai Borong. Setelah itu, Kecamatan Sinjai Borong melakukan pemekaran dan perubahan di berbagai Desa yaitu:

- a. Desa Pasir Putih dimekarkan menjadi Desa Kassi Buleng
- b. Desa Biji Nangka dimekarkan menjadi Desa Bonto Sinjala
- c. Desa Baranbang dimekarkan menjadi Desa Bonto Katute
- d. Desa Batu Belerang dimekarkan menjadi Desa Bonto Tengengah

Pada Tahun 2003 Desa Pasir Putih diubah menjadi kelurahan, keberadaan kelurahan ini merupakan pusat ibu Kota Kecamatan Sinjai Borong, dikelurahan ini pulalah didirikan Kantor Kecamatan Sinjai Borong, letaknya di Lingkungan Paroppo yang menjadi pusat Birokrasi pemerintahan sebagai perpanjangan tangan pemerintahan Kabupaten Sinjai dalam melayani masyarakat di wilayah Kecamatan Sinjai Borong.

Berdasarkan situasi geografis daerah Kecamatan Sinjai Borong beriklim sub tropis, curah hujan rata-rata 2.772 sampai 4.447 mm dengan 120 Deep cm pertahun. Musim hujan di mulai februari s/d Juli dan musim panas mulai pada bulan Agustus s/d Oktober, serta kelembapan mulai November s/d Januari.

Jumlah penduduk Kabupaten Sinjai, pada tahun 2019 berkisar 16159 jiwa laki laki sebanyak 8003 jiwa sedangkan perempuan sebanyak 8156 jiwa dengan tingkat rata-rata kepadatan penduduk 3486 jiwa tiap km. Sebaran penduduk Kecamatan Sinjai Borong di berbagai desa kelurahan yang terdiri dari desa Bina Belerang, desa Kassi Buleng, kelurahan Pasir Putih, desa desa Bonto Sinala, desa Biji Nangka, desa Barambang, desa Bonto Katute dan desa Bonto Tengnga.

Pada tahun 2020 jumlah penduduk pada awal bulan agustus di tahun 2020 berkisar 17.523 jiwa dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9.054 dan laki-laki 8.469 sedangkan pada akhir bulan penduduk desa bopito Tengnga berkurang menjadi 17.517 orang.

Tabel 4.1
Kadaan Penduduk Bulan Agustus 2020 Kecamatan Sinjai Borong

No	Kelurahan/Desa	Penduduk Awal Agustus			Penduduk Akhir Agustus		
		L	P	Jmlh	L	P	Jmlh
1.	Kel. Pasir putih	1.088	1.169	2.257	1.086	1.166	2.252
2.	Desa Kassibuleng	771	1.277	2.048	770	1.278	2.048
3.	Desa Bonto Tangga	804	790	1.594	806	789	1.595
4.	Desa Batu Belerung	1.094	1.035	2.129	1.099	1.036	2.135
5.	Desa Biji Nangka	1.121	1.198	2.319	1.122	1.199	2.321
6.	Desa Bonto Simala	762	781	1.543	762	781	1.543
7.	Desa Barambaga	1.363	1.365	2.728	1.361	1.362	2.723
8.	Desa Bonto Kanne	1.461	1.439	2.900	1.460	1.440	2.900
Jumlah		8.469	9.054	17.523	8.466	9.051	17.517

Sumber: Data sekunder pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong

Berdasarkan tabel di atas 4.1 dapat diketahui bahwa Kecamatan Sinjai Borong terdiri atas 7 desa dan 1 kelurahan di serong dengan jumlah penduduk perempuan dan laki-laki

Pertumbuhan ekonomi di Kecamatan Sinjai Borong berkaitan erat dengan pertumbuhan masing-masing sektor perekonomian yang ada. Sektor yang tumbuh dengan kecepatan sangat tinggi adalah sektor pertanian, perikanan dan peternakan. Sebagai daerah yang beriklim subtropis maka, proses pertumbuhan yang ada di berbagai pedesaan ini sangat berkembang dengan pesat. Untuk sektor pertambangan, kota ini memang kurang memiliki sumber daya tambang. Dengan perkembangan yang sangat cepat proses sektor pertanian menjadi sumber mata pencaharian bagi masyarakat di Kecamatan Sinjai Borong ini, selain

pertanian peternakan dan perikanan juga mulai berkembang dan menjadi kerja sampingan para petani. Walaupun sudah banyak mata pencaharian masyarakat pedesaan di Kecamatan Sinjai Borong akan tetapi pendapatan terkadang masih belum tercukupi.

2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Sinjai Borong

Rencana strategis yang disusun mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan program dan kegiatan yang selaras dengan mengantisipasi serta mengarahkan semua upaya organisasi dalam pengambilan keputusan untuk pembangunan dan perkembangan Kantor Kecamatan Sinjai Borong. Berikut pernyataan visi dan misinya.

Visi :

Terwujudnya masyarakat yang aman, tentram, berkeadilan dan sejahtera.

Misi :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan dasar (kesehatan dan pendidikan).
- 2) Meningkatkan peran serta partisipasi masyarakat dalam pembangunan melalui pemberdayaan masyarakat.
- 3) Meningkatkan ketertiban dan keamanan dalam wilayah kecamatan dengan mengajak masyarakat menjaga keamanan bersama.

- 4) Mendorong dan memotivasi masyarakat untuk senantiasa meningkatkan usaha yang di geluti setiap warga masyarakat menuju daya saing dan kemandirian ekonomi.

Struktur organisasi badan kepegawaian pada Kantor kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR KECAMATAN SINJAI BORONG KABUPATEN SINJAI



Gambar 4.1 Struktur organisasi Kantor Kecamatan Sinjai Borong

3. Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural

Bidang-bidang Kerja/Job Discription

a. Camat

Camat mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten.

a. Camat dalam melaksanakan tugas pokok menyabenggunakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan urusan pemerintah di kecamatan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah di kecamatan;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintah di kecamatan;
- 4) Pelaksanaan administrasi kecamatan;
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

b. Tugas Pokok dan fungsi Camat sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
- 2) Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- 3) Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- 4) Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;

- 2) Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
- 3) Pengoordinasian urusan umum dan kepegawaian;
- 4) Pengoordinasian pengolahan administrasi keuangan; dan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

c. Tugas pokok dan fungsi Sekretaris sebagai berikut:

- 1) Merencanakan rencana kegiatan Sekretaris sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Melakukan koordinasi perencanaan dan penyesuaian kebijakan teknis di lingkungan kecamatan;
- 3) Melakukan koordinasi pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan kecamatan sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan;
- 4) Melaksanakan dan mengoordinasikan pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi penyusunan laporan akuntabilitas kinerja kecamatan;
- 5) Melaksanakan dan mengoordinasikan pengolahan dan penyajian data dan informasi;
- 6) Melaksanakan dan mengoordinasikan pelayanan administrasi ketatausahaan, kearsipan dan perpustakaan;
- 7) Melaksanakan dan mengoordinasikan pelayanan administrasi umum dan aparatur.

- 8) Melaksanakan dan mengoordinasikan pelayanan administrasi keuangan dan aset.
- 9) Melaksanakan dan mengoordinasikan pelayanan pembinaan organisasi dan tata laksana dalam lingkungan kecamatan.
- 10) Melaksanakan dan mengoordinasikan pelaksanaan urusan rumah tangga kecamatan.
- 11) Melaksanakan dan mengoordinasikan kegiatan kehumasan dan protokoler.
- 12) Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang.
- 13) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan pertimbangan kebijakan.
- 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi serta mendukung kinerja organisasi.

d. Sub Bagian Program Dan Keuangan

Tugas Pokok Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Program dan Keuangan sebagai pedoman dalam melaksanakan program dan pengelolaan administrasi keuangan.

- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Program dan Keuangan.
- 3) Menyusun rencana kerja dan Anggaran dan Dokumen pelaksanaan Anggaran Kecamatan.
- 4) Menyusun rencana kinerja, dokumen perjanjian kecamatan.
- 5) Memfasilitasi penyusunan rencana kinerja, rencana aksi dan laporan kinerja masing-masing jabatan di lingkungan Kecamatan.
- 6) menyusun laporan kinerja Dinas meliputi laporan bulanan, triwulanan, semesteran dan laporan kinerja tahunan.
- 7) menyusun rencana kegiatan sub bagian keuangan sebagai pedoman dalam melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
- 8) menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada sub bagian keuangan.
- 9) Meneliti kelengkapan Surat Permintaan Permintaan Pembayaran Langsung (SPP-LS) yang diajukan oleh Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Surat Permintaan Pembayaran Uang Persediaan (SPP-UP), Surat Permintaan Pembayaran Ganti Uang (SPP-GU) dan Surat Permintaan Pembayaran Tambah Uang (SPP-TU) yang diajukan bendahara pengeluaran serta menyiapkan Surat Perintah Membayar (SPM).

10) menyusun laporan pelaksanaan pengelolaan keuangan berupa laporan bulanan Surat Pertanggung Jawaban (SPJ), dan Tahunan meliputi Laporan Realisasi Anggaran, neraca dan kalk) Kecamatan.

11) melaksanakan penatausahaan penerimaan dan pengeluaran keuangan serta laporan pertanggungjawaban keuangan Kecamatan.

12) melaksanakan pengawasan dan pengendalian, perhitungan, perhitungan anggaran, verifikasi serta teknis pelaksanaan administrasi keuangan sesuai ketentuan peraturan Perundang-undangan dan.

13) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

e. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

Tugas pokok Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagai pedoman dalam melaksanakan urusan umum dan kepegawaian.
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

- 3) Melaksanakan kegiatan ketatausahaan di lingkungan kecamatan.
- 4) Memfasilitasi penyusunan rancangan produk hukum.
- 5) Melaksanakan tugas ke protokolisan.
- 6) Menyusun rencana kebutuhan dan perlengkapan kantor, distribusi, penggunaan serta pemeliharanya.
- 7) Mengelola administrasi kepegawaian di lingkungan kecamatan.
- 8) Menyusun perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di lingkungan kecamatan.
- 9) Memfasilitasi pembuatan surat kerja pegawai (SKP) dan penilaian kinerja bagi aparatur sipil Negara sesuai tugas pokok dan fungsi di lingkungan kecamatan.
- 10) Menyusun dan menginventarisir barang aset daerah yang di kelola oleh kecamatan.
- 11) Melakukan kegiatan pelayanan administrasi umum dan penyajian informasi dan.
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

f. Seksi Pelayanan Umum

Tugas pokok Seksi Pelayanan Umum sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja seksi Pelayanan Umum.

- 3) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada seksi pelayanan umum.
- 3) Melakukan fasilitasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN).
- 4) Melakukan fasilitasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan.
- 5) Memproses dan mengkoordinasikan surat pengantar, surat rekomendasi, dan surat keterangan yang dibutuhkan masyarakat.
- 6) Menyusun standar pelayanan publik (SP2) dan laporan indikator penilaian pelayanan publik kecamatan.
- 7) Melakukan dokumentasi kegiatan dan mengelola website kecamatan.
- 8) Menyusun laporan final pelaksanaan kegiatan seksi pelayanan umum dan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

g. Seksi Pemerintahan

Tugas pokok kepala seksi Pemerintahan sebagai berikut

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Pemerintahan.
- 2) Menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Seksi pemerintahan.

- 3) Melakukan fasilitasi dan koordinasi pemungutan Pajak Bumi dan bangunan (PBB).
- 4) Melakukan fasilitasi dan koordinasi pembuatan profil desa dan monografi kelurahan.
- 5) Melakukan fasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa antar warga /kelurahan.
- 6) Menyusun dan mengoordinasikan kegiatan administrasi kependudukan kecamatan dan desa/kelurahan.
- 7) Melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan urusan pertanahan kecamatan dan desa/kelurahan.
- 8) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan pencatatan, pengangkutan dan pemberhentian kepala desa.
- 9) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan penyusunan peraturan desa dan Keputusan lurah.
- 10) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan antara SKPD terkait kecamatan dan desa /kelurahan.
- 11) menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan dan
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

b. Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum

Tugas pokok kepala seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi ketentraman dan ketertiban umum.
- 2) menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Seksi ketentraman dan ketertiban umum.
- 3) memproses dan mengkoordinasikan laporan kejadian dan keadaan yang menyangkut ketentraman dan ketertiban umum.
- 4) menyusun laporan kejadian dan keadaan yang menyangkut ketentraman dan ketertiban umum.
- 5) melakukan fasilitasi dan mengkoordinasikan kegiatan pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan kebakaran.
- 6) melakukan fasilitasi dan mengkoordinasikan kegiatan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum dalam rangka mencegah timbulnya gangguan ketertiban umum.
- 7) melakukan fasilitasi dan mengkoordinasikan kegiatan penertiban dalam rangka penegakan produk hukum daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- 8) melakukan fasilitasi dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pemilihan umum.

- 9) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan pembinaan kesatuan bangsa, ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.
- 10) menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan seksi dan
- 11) penyusunan peraturan desa dan Keputusan lurah.
- 12) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan antara SKPD terkait kecamatan dan desa/ kelurahan
- 13) menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan, ketentraman dan ketertiban umum dan
- 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

f. Seksi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pembangunan dan pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Pembangunan dan pemberdayaan Masyarakat (PPM);
- 2) menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pembangunan dan pemberdayaan Masyarakat;
- 3) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan Pembangunan dan pemberdayaan Masyarakat desa/kelurahan;

- 4) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan musyawarah perencanaan Pembangunan (Musrenbang) ; desa / kelurahan dan kecamatan ;
- 5) menyusun laporan hasil pelaksanaan musrenbang desa/kelurahan sebagai bahan pelaksanaan musrenbang kecamatan dan kabupaten;
- 6) melakukan asistensi dan mengoordinasikan penyelenggaraan lomba desa/kelurahan;
- 7) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan pembinaan lembaga peberdayaan masyarakat desa/kelurahan;
- 8) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan pengawaran dan monitoring proyek/kegiatan;
- 9) melakukan koordinasi dan pembinaan tim/tugas kebersihan dalam melaksanakan program kebersihan kota/kabupaten ;
- 10) menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan seksi Pembangunan dan pemberdayaan masyarakat ; dan
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

J. Seksi Ekonomi Dan Kesejahteraan Rakyat

Seksi Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat.
- 2) menyusun standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kegiatan pada Seksi Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat.
- 3) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan keagamaan, pendidikan, kesehatan dan keluarga berencana, pemudaan, olahraga, kebudayaan dan pemberdayaan perempuan dan pengembangan usaha perekonomian Masyarakat.
- 4) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan kegiatan organisasi sosial masyarakat, lembaga swadaya masyarakat (LSM) dan pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK).
- 5) melakukan koordinasi dan pembinaan pengembangan lembaga perekonomian dan Kelurahan.
- 6) melakukan fasilitasi dan mengoordinasikan potensi ekonomi desa/kelurahan dan pendataan masalah kesejahteraan sosial masyarakat.
- 7) menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan seksi Ekonomi dan kesejahteraan sosial, dan
 - a. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

B. Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian ini peneliti akan menyajikan data-data yang diperoleh selama melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Data yang diperoleh melalui kuesioner/angket yang sudah didistribusikan kepada 35 orang responden dan teknik wawancara kepada 5 orang informan. kuesioner yang dibuatnya terdiri dari dua variabel yang masing-masing variabel memiliki 25 jumlah pernyataan dengan total 50 pernyataan dari dua variabel. Variabel X yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan pada Variabel Y yaitu untuk mengetahui Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Sedangkan, pada teknik wawancara peneliti memberikan pernyataan kepada 5 (lima) informan dengan jumlah 50 pertanyaan. Penyajian data ini meliputi data-data tentang identitas dan distribusi jawaban dari pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai terhadap pertanyaan dan pernyataan yang diuraikan pada tabel berikut.

1. Gambaran Umum Responden

Pengambilan sampel yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dengan jumlah responden sebanyak 35 orang terdiri dari Asn 15 orang dan non Asn sebanyak 20 orang.

a. Jenis Kelamin Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang. Adapun data responden menurut jenis kelamin pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	14	40,00%
Perempuan	21	60,00%
Total	35	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.2 ini dijelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau 40,00% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan hasil presentase 60,00%.

b. Usia Responden

Pada penelitian ini penulis memberikan batasan umur para responden dari 20 tahun sampai 60 tahun. Penulis memberi batasan umur mulai 20 tahun karena pada usia tersebut sudah masuk dalam usia produktif dan pada usia 60 tahun ke atas itu sudah masuk dalam usia tidak produktif. Adapun tabel responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
20 – 30	9	25,72%
31 – 40	18	51,43%
41 – 50	6	17,14%
>50	2	5,71%
Total	35	100%

(Sumber data: data primer 2020)

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur hampir merata, dimana responden yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 9 orang atau 25,72% , usia 31 – 40 sebanyak 18 orang atau 51,43% , usia 41 – 50 sebanyak 6 orang atau 17,14% sedangkan >50 terdiri dari 2 orang atau 5,71%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan umur terbanyak pada penelitian ini yaitu umur 31– 40 sebanyak 18 orang atau 51,43% dengan hasil persentase 100%.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tinggi rendahnya pendidikan seseorang sangat berpengaruh terhadap cara pandang dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan juga biasanya dijadikan sebagai tolak ukur pada pekerjaan. Dari hasil penelitian ini diketahui tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	1	2,86%
S2	2	5,71%
SMA	12	34,29%
S1	20	57,14%
Total	35	100%

(Sumber data: data primer, 2020)

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan mulai dari D3-S1 responden yang berpendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 2,86 % dan yang berpendidikan

S2 sebanyak 2 orang atau 5,71% yang tamat SMA sebanyak 12 orang dengan 34,29% Sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 20 orang atau 57,14%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berpendidikan S1 pada penelitian ini.

2. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Adapun yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.

a. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja(X)

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah semangat kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dalam pelayanan publik agar pegawai semangat dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Pemberian motivasi yang dilakukan atasan terhadap pegawainya sangatlah penting, karena motivasi sangat diharapkan oleh setiap pegawai agar memiliki semangat kerja tinggi dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi juga. Dengan adanya kemauan atau kesenangan dalam suatu pekerjaan maka pekerjaan itu akan mudah dan tepat sasaran. Pada penelitian ini terdapat 5 indikator yaitu sebagai berikut:

a. Kemauan

Kemauan merupakan suatu suasan yang tercipta atau terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketertarikan, dan ketertiban terhadap norma yang berlaku di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Kemauan dalam suatu organisasi kerja sangat diperlukan karena adanya kemauan yang dapat dapat mempermudah dalam mengerjakan sesuatu serta menciptakan pekerja atau pribadi yang kuat dalam menjalankan suatu aturan yang berlaku dengan adanya kemauan yang riil. Salah satu kemauan yang paling penting yaitu berani tampil dan mendorong dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena dalam bekerja pegawai harus memiliki kemauan yang tinggi agar bisa fokus dalam suatu pekerjaan tersebut dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada pernyataan pertama dalam indikator kemauan dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden dalam bekerja selalu mengutamakan kemauan pimpinan

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat mengutamakan	11	31,43%	55
2	Mengutamakan	18	51,43%	72
3	Kurang Mengutamakan	6	17,14%	18
4	Tidak Mengutamakan	0	0	0
5	Sangat tidak mengutamakan	0	0	0
Total		35	100%	145
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{145}{175} \times 100\% = 83\%$				

(Sumber: Data primer tholuh, 2020)

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kemauan dengan pernyataan dalam bekerja selalu mengutamakan kemauan pimpinan yang berdominasi "Sangat mengutamakan" sebanyak 11 orang atau 31,43% sedangkan yang memberikan penilaian "Mengutamakan" sebanyak 18 orang atau dengan persentase 51,43% akan tetapi masih ada yang memberikan jawaban "Kurang mengutamakan" sebanyak 6 orang dengan persentase 17,14% kemudian jawaban "Tidak Mengutamakan" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% begitupun yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Mengutamakan" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil wawancara dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan pegawai dalam bekerja selalu mengutamakan kemauan pimpinan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik, sebagaimana dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang dalam bekerja selalu mengutamakan kemauan pimpinan yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya, benar sebagai pegawai tentunya bekerja atas dasar adanya tugas tertentu yang diberikan oleh pimpinan dan sudah menjadi kewajiban untuk di laksanakan" (AM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja pegawai selalu mengutamakan kemauan pimpinan pada Kantor kecamatan Sinjai borong, seperti menyusun laporan

hasil pelaksanaan kegiatan pada Kantor di Pegawai masih memiliki tingkat kemauan yang baik, karena kemauan pimpinan adalah salah satu tolak ukur dalam suatu instansi yang harus dilaksanakan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan dengan skor 83% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu mengenai partisipasi pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di Kantor dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di Kantor

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat berpartisipasi	12	34%	60
2	Berpartisipasi	23	66%	46
3	Kurang berpartisipasi	0	0	0
4	Tidak berpartisipasi	0	0	0
5	Sangat tidak berpartisipasi	0	0	0
Total		35	100%	152
$S_k = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{12}{35} \times 100\% = 34\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kemauan dengan pernyataan pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial Kantor yang berdominasi "Sangat Berpartisipasi" sebanyak 12 orang atau 34% sedangkan yang memberikan penilaian "Berpartisipasi" sebanyak 23 orang atau dengan persentase 66% dan memberikan jawaban "Kurang Berpartisipasi" tidak ada yang

menjawabnya sehingga dengan persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Berpartisipasi" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% begitupun yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Berpartisipasi" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil wawancara dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan pegawai pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan resmi pada Kantor Kecamatan Singaj Borong Kabupaten Singaj sudah baik, sebagaimana dari hasil wawancara yang begitu agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya, karena itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab seorang pegawai yang harus selalu ikut dalam kegiatan Kantor" (AM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja pegawai selalu ikut serta dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh pihak Kantor kecamatan Singaj borong seperti ikut berpartisipasi dalam kegiatan lomba desa dan masih memiliki tingkat kemauan yang sangat baik karena setiap kegiatan harus diikuti oleh setiap pegawai agar terciptanya peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan dengan skor 87% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik"

Selain itu mengenai pernyataan dengan adanya pujian dari atasan, pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang adanya pujian dari atasan, pegawai dapat termotivasi dan bekerja lebih rajin lagi

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat termotivasi	12	34%	60
2	Termotivasi	22	63%	88
3	Kurang termotivasi	1	3%	5
4	Tidak termotivasi	0	0%	0
5	Sangat tidak termotivasi	0	0%	0
	Total	35	100%	153
	$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{12}{35} \times 100\% = 34\%$			

Sumber: L. H. ponce idalah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kemampuan dengan pernyataan tentang adanya pujian dari atasan, pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi yang berdominasi "Sangat Termotivasi" sebanyak 12 orang atau 34% sedangkan yang memberikan penilaian "Termotivasi" sebanyak 22 orang atau dengan persentase 63% dan masih ada responden yang memberikan jawaban "Kurang Termotivasi" sebanyak 1 orang dengan persentase 3% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% begitupun yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Termotivasi" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil wawancara dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan tentang adanya pujian dari atasan, pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi pada Kantor Kecamatan

Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik, sebagaimana dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang adanya pujian dari atasan, pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Benar, kami selalu diberi dukungan atau motivasi oleh pimpinan sehingga saya merasa terdorong untuk bekerja lebih rajin dan giat"
(AM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja pegawai selalu di beri pujian berupa motivasi atau dukungan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Sinjai Borong, dan masih memiliki tingkat kemauan yang sangat baik untuk bekerja dengan rajin karena bekerja dengan rajin adalah salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kinerja dan memudahkan pekerjaan dengan skor 86% sehingga dapat diletakkan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu mengenai pernyataan pegawai datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Tepat Waktu	14	40%	70
2	Tepat Waktu	21	60%	84
3	Kurang Tepat Waktu	0	0%	0
4	Tidak Tepat waktu	0	0%	0
5	Sangat tidak Tepat Waktu	0	0%	0
Total		35	100%	154
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{154}{175} \times 100\% = 88\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kemandirian dengan pernyataan pegawai datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai yang berdominasi "Sangat Tepat Waktu" sebanyak 14 orang atau 40% sedangkan yang memberikan penilaian "Tepat Waktu" sebanyak 21 orang atau dengan persentase 60% dan memberikan jawaban "Kurang Tepat Waktu" tidak ada yang menjawabnya sehingga dengan persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Tepat Waktu" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% bahkan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Tepat Waktu" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil wawancara dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai datang ketempat kerja sebelum jam kerja di mulai pada Kantor Kecamatan Singu Bitoog Kabupaten Singu sudah baik, sebagaimana dari hasil wawancara yang beritanya agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemandirian) dalam pernyataan tentang pegawai datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Benar, selama bekerja saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam bekerja sehingga saya datang ke Kantor 10 menit sebelum jam kerja dimulai" (AM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam bekerja selalu datang tepat waktu sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan tenang tanpa harus terburu-

buru pada Kantor kecamatan Sinjai Borong, dan masih memiliki tingkat kemauan yang sangat baik, karena ketepatan waktu adalah salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan skor 88% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu mengenai pernyataan pegawai selalu berusaha disiplin dari setiap pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pegawai selalu berusaha disiplin dari setiap pekerjaan yang dilakukan

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Disiplin	16	46%	80
2	Disiplin	19	54%	76
3	Kurang Disiplin	0	0%	0
4	Tidak Disiplin	0	0%	0
5	Sangat tidak Disiplin	0	0%	0
Total		35	100%	156
$43 = \frac{156}{35} \times 100\% = \frac{156}{35} \times 100\% = 88\%$				

Sumber: Data primer, tanggal 20/03

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kemauan dengan pernyataan pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial Kantor yang berdominasi "Sangat Disiplin" sebanyak 16 orang atau 46% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 19 orang atau dengan persentase 54% dan memberikan jawaban "Kurang Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga dengan persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% begitupun yang memberikan

jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil wawancara dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai selalu berusaha disiplin dari setiap pekerjaan yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik, sebagaimana dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang pegawai selalu berusaha disiplin dari setiap pekerjaan yang dilakukan pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Kedisiplinan di Kantor kami para pegawainya itu selalu disiplin dan Penerapan nilai-nilai kedisiplinan tingkat keayaman disini istilahnya itu biasa karena kadang kami bekerja bukan jam kantor kadang kami bekerja sampai malam itulah tidak ada jam kantor sampai segitu disini kami jam kerjanya sampai sampai jam 4 sore (YA)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja pegawai selalu disiplin kerja seperti datang tepat waktu dan berpakaian rapi, pada Kantor kecamatan Sinjai borong dan masih memiliki tingkat kemauan yang sangat baik, karena kedisiplinan adalah salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kinerjanya dengan skor 89% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik"

Berdasarkan dari hasil lima item pernyataan pada indikator Kemauan maka dapat disimpulkan pada tabel 4.10 berikut.

**Tabel 4.10 Indikator Kemauan
Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai**

No	Indikator kemauan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Dalam bekerja selalu mengutamakan kemauan pimpinan	83%
2	Pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di Kantor	87%
3	Adanya pujian dari atasan, pegawai dapat termotivasi dalam bekerja lebih rajin lagi	86%
4	Datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	88%
5	Pegawai selalu berusaha disiplin dan setiap pekerjaan yang dilakukan	89%
Rata-rata		86%

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Kemauan pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "83%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "87%" dan (P3) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "86%" kemudian (P4) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "88%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "89%" sehingga indikator Kemauan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak "86%"

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan pegawai di kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa dikatakan baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuesioner yang di bagikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan data primer skor yang dapat ditarik sebanyak 86% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik" pegawai dalam bekerja sesuai kualitas kinerjanya dan ditempatkan kepada kemampuannya serta berinisiatif dalam bekerja.

Kesimpulan peneliti tentang hasil wawancara tersebut di atas. Kemudian pegawai untuk bekerja mau mengutamakan kemauan pimpinan dan ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan Kantor ini sudah di terapkan dengan sangat baik seperti dalam kegiatan lomba desa. Sedangkan disiplin kerja pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai Horong kabupaten Sinjai sudah membaik dan selalu disiplin dalam bekerja sesuai kualitas pelayanannya, akan tetapi pimpinan sangat memberi dorongan serta motivasi kepada para pegawainya sehingga para pegawai sangat giat dan semangat di Kantor untuk bekerja.

b. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian merupakan proses mengubah atau menciptakan seseorang dalam suatu ilmu ke ilmu yang lain dalam arti mengasah kemampuan. Dengan begitu membuat ahlinya pegawai dalam bekerja atau melaksanakan tugasnya. Seperti halnya pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Horong Kabupaten Sinjai yang setiap saat mengasah otak dengan membaca atau bahkan mengerjakan kegiatan lain.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pegawai mampu menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Mampu	14	40,00%	70
2	Mampu	20	57,14%	80
3	Kurang Mampu	1	2,86%	3
4	Tidak Mampu	0	0%	0
5	Sangat tidak Mampu	0	0%	0
Total		35	100%	153
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{133}{153} \times 100\% \sim 88\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan dalam indikator membentuk keahlian dengan pernyataan pegawai selalu mampu menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas yang berdominasi "Sangat Mampu" sebanyak 14 orang atau 40,00% sedangkan yang memberikan penilaian "Mampu" sebanyak 20 orang atau dengan persentase 57,14% dan memberikan jawaban "Kurang Mampu" sebanyak 1 orang dengan persentase 2,86%. Kemudian jawaban "Tidak Mampu" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% begitu juga yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Mampu" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan pegawai menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik, sebagaimana dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang pegawai menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Menciptakan hal-hal baru dalam bekerja seperti berbagi pendapat, kemampuan beradaptasi, bisa manajemen waktu, dll dengan begitu dapat memudahkan pekerjaan dengan efektif dan efisien." (A)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai berinovasi untuk selalu menciptakan hal-hal

baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas pada Kantor kecamatan Sirjai borong kabupaten Sirjai dan masih memiliki tingkat kemauan yang sangat baik untuk berkembang, karena berinovasi adalah salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kinerja dan meraih keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan sebelumnya dengan skor 88% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pertanyaan mengenai keterampilan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan bidang dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan bidang

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Sesuai	15	43%	75
2	Sesuai	15	43%	60
3	Kurang Sesuai	4	11%	12
4	Tidak Sesuai	1	3%	0
5	Sangat tidak sesuai	0	0%	0
Total		35	100%	147
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{147}{173} \times 100\% = 84\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan dalam indikator membentuk keahlian dengan pernyataan pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial Kantor yang berdominasi "Sangat Sesuai" sebanyak 15 orang atau 43% sedangkan yang memberikan penilaian "Sesuai" sebanyak 15 orang atau dengan persentase 43% dan

yang memberikan jawaban "Kurang Sesuai" sebanyak 4 orang dengan persentase 11% kemudian jawaban "Tidak Sesuai" sebanyak 1 orang atau dengan persentase 2,86% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Sesuai" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian koesioner (Angket) tentang pernyataan keterampilan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan bidang pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik walaupun masih ada yang menjawab kurang sesuai sebagaimana dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan bidang pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Mengetahui keterampilan yang dimiliki sebagian besar sudah sesuai dengan bidangnya akan tetapi masih ada 1-2 orang yang seharusnya jadi guru tapi kerja di Kantoran dan ada yang jurusan perikanan akan tetapi kerjanya di perkantoran"(AM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat di simpulkan bahwa pegawai keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai sudah sesuai dengan bidang pada Kantor kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai akan tetapi masih ada beberapa orang pegawai yang tidak seharusnya bekerja diperkantoran seperti yang sarjana pendidikan dan perikanan Akan tetapi pegawai masih memiliki tingkat kemauan

yang sangat baik untuk lebih memudahkan pekerjaan seperti berkomunikasi dengan jelas dan bisa mengontrol diri, sehingga mampu melatih bidang yang digelutinya, karena keterampilan adalah salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kinerja agar lebih memudahkan pekerjaannya dengan skor 87% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik"

Selain itu untuk penelitian mengenai pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut

Tabel 4.13 Tenggapan responden mengenai pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	Skor
1	Sangat Setuju	19	54%	95
2	Setuju	14	40%	56
3	Kurang Setuju	2	6%	6
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	152
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{152}{175} \times 100\% = 87\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas dapat disimpulkan dalam indikator membentuk keahlian dengan pernyataan pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan yang berdominasi "Sangat Setuju" sebanyak 19 orang atau 54% orang sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 14 orang

atau dengan persentase 40% dari yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" sebanyak 2 orang dengan persentase 6% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian Kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik walaupun masih ada yang menjawab kurang setuju sebagaimana dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai dengan keinginan pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden seperti:

"Setiap bekerja pastinya berharap selesai dengan tepat waktu atau sesuai dengan keinginan dan itu sudah menjadi tujuan utama akan tetapi dengan strategi yang berbeda"(AM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan pada Kantor kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai dalam membentuk keahlian sudah baik. Melakukan yang terbaik untuk mencapai keinginan salah satu tolak ukur

untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan sebelumnya dengan skor 87% sehingga dapat dikatakan dalam kategori " Sangat Baik"

Selain itu untuk pernyataan mengenai pegawai pegawai selalu di tuntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pegawai selalu di tuntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat di tuntut	12	34%	60
2	Di tuntut	21	60%	84
3	Kurang di tuntut	0	0%	0
4	Tidak di tuntut	2	6%	4
5	Sangat tidak di tuntut	0	0%	0
	Total	35	100%	148
	$f_{\%} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{12}{35} \times 100\% = 34\%$			

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan dalam indikator membentuk keefektifan dengan pernyataan pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan yang berdominasi "Sangat di tuntut" sebanyak 12 orang atau 34% orang sedangkan yang memberikan penilaian "Di tuntut" sebanyak 21 orang atau dengan persentase 60% dan yang memberikan jawaban "Kurang Dituntut" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak di tuntut" sebanyak 2 orang atau dengan persentase 2,71% dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak di tuntut" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian koesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik walaupun masih ada yang menjawab kurang setuju, sebagaimana dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Mandiri dalam bekerja itu tergantung dari tugas yang diberikan karena terkadang kita sebagai pegawai jika kewalahan membutuhkan bantuan dari pegawai lain." (AM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan dalam pernyataan bahwa pegawai selalu di tuntur untuk mandiri dalam setiap pekerjaan pada Kantor Kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai guna untuk melatih diri untuk menyelesaikan masalah dalam membentuk keahlian ini sangat baik. Karena dengan adanya kemandirian maka tidak ada sikap ketergantungan antara satu dengan yang lainnya dengan skor 84% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan mengenai pegawai pegawai berusaha menjalin kerja sama yang harmonis antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pegawai berusaha menjalin kerja yang harmonis antara pegawai satu dan pegawai lainnya

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat harmonis	15	43%	75
2	Harmonis	20	57%	80
3	Kurang harmonis	0	0%	0
4	Tidak harmonis	0	0%	0
5	Sangat tidak harmonis	0	0%	0
Total		35	100%	155

Source : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan dalam indikator memberikan keahlian dengan pernyataan pegawai selalu berusaha menjalin kerja yang harmonis antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya yang berdistribusi "Sangat harmonis" sebanyak 15 orang atau 43% orang sedangkan yang memberikan penilaian "Harmonis" sebanyak 20 orang atau dengan persentase 57% dan yang memberikan jawaban "Kurang harmonis" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak harmonis" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak harmonis" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai berusaha menjalin kerja yang harmonis antara pegawai yang satu dan yang lainnya pada Kantor

Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik, sebagaimana dari hasil wawancara yang bertujuan agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (Kemauan) dalam pernyataan tentang pegawai berusaha menjalin kerja sama yang harmonis antara pegawai lainnya itu hal yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai dengan keinginan pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Dalam bekerja hal yang paling utama pada setiap pegawai yaitu pegawai harus mampu menjalin kerja sama yang harmonis antar pegawai satu dan yang lainnya dan itu yang saya terapkan pada saat ini" (AM)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat berusaha menjalin hubungan kerjasama yang harmonis dengan tujuan supaya dapat menciptakan *Kemauan* antar pegawai dalam melakukan aktifitasnya pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sehingga dapat dikatakan bahwa dalam membentuk keahlian sudah "Sangat baik" dengan skor 89%.

Berdasarkan dari hasil lima item pernyataan pada indikator *Kemauan* maka dapat disimpulkan pada tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16 Indikator membentuk keahlian

Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

No	Indikator kemandirian pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Pegawai menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas	88%
2	Keterampilan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan bidang	84%
3	Pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan ketentuan	87%
4	Pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan	84%
5	Pegawai berusaha menjalankan kerja yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya	89%
Rata-rata		86%

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa indikator membentuk keahlian pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "88%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "84%" dan (P3) di kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai sebanyak "87%" kemudian (P4) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "84%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "89%" sehingga indikator membentuk keahlian pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak "86%".

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa membentuk keahlian pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuisioner yang dibagikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan data primer skor yang dapat ditarik sebanyak 86% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik" pegawai dalam bekerja sesuai kualitas kinerjanya dan diterangkan kepada keahliannya serta berminat dalam bekerja.

Kesimpulan peneliti tentang hasil wawancara tersebut pada indikator membentuk keahlian pegawai dalam bekerja mampu menggunakan keahliannya seperti ahli dalam mengolah Microsoft excel sehingga dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan sepeleleksi masing-masing pegawai dan ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan Kantor ini sudah diterapkan dengan sangat baik seperti ikut berpartisipasi dalam kegiatan lomba desa dan ini termasuk dalam kategori sangat baik.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah tugas yang menjadi kewajiban bagi individu yang perlu ditangani sampai selesai, tentunya dengan hasil yang baik. Seperti di setiap instansi pastinya memiliki peraturan yang harus diikuti, sebagai seorang pegawai yang bertanggung jawab akan mengikuti peraturan tersebut selain daripada tugas yang di berikan juga bertanggung jawab terhadap fasilitas atau peralatan Kantor di gunakan.

Pada umumnya, pegawai bekerja dalam bentuk berkelompok/tim dengan tanggung jawab yang harus di penuhi per individu oleh pegawai untuk mencapai kinerja yang di inginkan dan juga peralatan yang dipakai dan dijaga, seperti pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong yaitu dengan memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan, melakukan komunikasi secara terbuka dan tentur serta menagih fasilitas Kantor.

Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang tanggung jawab terhadap tugas dan peralatan Kantor

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat bertanggung jawab	20	57%	100
2	Bertanggung jawab	15	43%	60
3	Kurang bertanggung jawab	0	0%	0
4	Tidak bertanggung jawab	0	0%	0
5	Sangat tidak bertanggung jawab	0	0%	0
Total		35	100%	160
$X = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{15}{35} \times (100\% - 9) \%$				

Sumber: Data primer, April 2020

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas dapat disimpulkan dalam indikator membentuk keadilan dengan pernyataan pegawai selalu berusaha menjalin kerja yang harmonis antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya yang berdominasi "Sangat bertanggung jawab" sebanyak 20 orang atau 57% orang sedangkan yang memberikan penilaian "Bertanggung jawab" sebanyak 15 orang atau dengan persentase 43% dan yang memberikan jawaban "Kurang Bertanggung jawab" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak bertanggung jawab" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak bertanggung jawab" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik, sebagaimana dari hasil wawancara yang bertujuan agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja. Sekator (tanggung jawab) dalam pernyataan tentang pegawai mau bertanggung penuh atas atas pekerjaan yang diberikan pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Sebagai pegawai harus mampu memiliki rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan jadi, saya sebagai pegawai telah terapkan dan sudah menjadi kewajiban bagi saya pribadi." (A)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai harus mampu memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tujuan supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya pada Kantor kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai sehingga dapat dikatakan bahwa tanggungjawab pegawai "Sangat baik" 91%

Selain itu untuk pernyataan mengenai pegawai harus mampu mengambil resiko dalam setiap pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pegawai harus mampu mengambil resiko dalam setiap pekerjaan

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Mampu	23	66%	115
2	Mampu	11	31%	44
3	Kurang Mampu	1	2,86%	3
4	Tidak Mampu	0	0%	0
5	Sangat tidak Mampu	0	0%	0
Total		35	100%	162
$\% = \frac{f}{n} \times 100\% = \frac{11}{35} \times 100\% = 31\%$				

Sumber : Data primer bulan 2020

Berdasarkan pada tabel 4.18 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab dengan pernyataan pegawai harus mampu mengambil resiko dalam setiap pekerjaan yang berdominasi "Sangat Mampu" sebanyak 23 orang atau 66% sedangkan yang memberikan penilaian "Mampu" sebanyak 11 orang atau dengan persentase 31% dan yang memberikan jawaban "Kurang Mampu" 1 orang sehingga persentase 3% kemudian jawaban "Tidak Mampu" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Mampu" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai harus mampu mengambil resiko dalam melakukan setiap pekerjaan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik. Dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (tanggung jawab) dalam pernyataan tentang pegawai harus mampu mengambil resiko dalam

melakukan setiap pekerjaan pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Resiko adalah sebuah tantangan dalam setiap pekerjaan maka dari itu saya sebagai seorang pegawai selalu siap untuk menerima resiko apapun itu selama berkaitan dengan pekerjaan saya" (A).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan dalam pernyataan bahwa pegawai dalam hal mengambil resiko dalam setiap pekerjaan pada Kantor kecamatan Singai Boreng kabupaten Singai dalam merobentuk tanggung jawab sudah sangat baik. Karena dengan kemampuan pegawai dalam mengambil resiko maka akan terciptanya rasa tanggung jawab yang tinggi dengan skor 93% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan mengenai pegawai bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut.

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode yang ada pada kantor

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat mampu	18	51%	90
2	Mampu	16	46%	64
3	Kurang Mampu	1	3%	3
4	Tidak mampu	0	0%	0
5	Sangat tidak mampu	0	0%	0
Total		35	100%	157
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{157}{35} \times 100\% = 40\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.19 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab dengan pernyataan pegawai bekerja sesuai

dengan prosedur atau metode kerja yang memilih "Sangat mampu" sebanyak 18 orang atau 51% sedangkan yang memberikan penilaian "Mampu" sebanyak 16 orang atau dengan persentase 46% dan yang memberikan jawaban "Kurang mampu" 1 orang sehingga persentase 3% kemudian jawaban "Tidak mampu" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak mampu" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja dalam setiap pekerjaan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sehingga mampu dikatakan sudah baik. Dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (tanggung jawab) dalam pernyataan tentang pegawai bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja dalam setiap pekerjaan pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Ya, seorang pegawai yang baik harus taat dan patuh pada prosedur atau metode kerja yang diberikan oleh pihak kantor karena itu sudah menjadi kewajiban bagi seorang pegawai Kantoran"(A)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat di simpulkan bahwa pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah di tetapkan oleh pihak Kantor kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai. Karena dengan mematuhi setiap prosedur atau

metode pekerjaan, hal itu mampu meningkatkan kinerja dan kualitas pegawai dengan skor 90% sehingga dapat dikatakan dalam kategori “Sangat Baik”

Selain itu untuk pernyataan mengenai pegawai harus merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pegawai harus merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai bekerja pada kantor

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat Setuju	18	51%	90
2	Setuju	16	46%	64
3	Kurang Setuju	1	3%	3
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0	0
	Total	35	100%	157
	$x = \frac{a}{n} \times 100\% = \frac{18}{35} \times 100\% = 51\%$			

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.20 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab dengan pernyataan pegawai harus merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai yang memilih “Sangat Setuju” sebanyak 18 orang atau 51% sedangkan yang memberikan penilaian “Setuju” sebanyak 16 orang atau dengan persentase 46% dan yang memberikan jawaban “Kurang Setuju” 1 orang sehingga persentase 3% kemudian jawaban “Tidak Setuju” tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai harus menerapkan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai agar dapat memberikan kenyamanan dalam melakukan aktivitas dan meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sehingga mampu dikatakan sudah baik. Dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (tanggung jawab) dalam pernyataan tentang pegawai harus menerapkan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Setiap pegawai bertanggung jawab atas peralatan atau fasilitas yang telah di pakai untuk di gunakan atau di jaga demi kenyamanan dalam bekerja karena itu digunakan setiap kami melakukan pekerjaan".

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat di simpulkan bahwa pegawai di memiliki tanggung jawab atas peralatan yang telah dipakai ada Kantor Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sehingga memberikan kenyamanan terhadap para pegawai hal itu mampu meningkatkan kinerja dan kualitas pegawai dengan skor 90% sehingga dapat dikatakan dalam kategori " Sangat Baik "

Selain itu untuk pernyataan mengenai pegawai harus senantiasa menerima resiko saat terjadi permasalahan pada kantor dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut.

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai pegawai harus senantiasa menerima resiko saat terjadi permasalahan pada Kantor

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	15	43%	75
2	Setuju	17	49%	68
3	Kurang Setuju	2	6%	6
4	Tidak Setuju	1	3%	2
5	Sangat tidak setuju	0	0	0
Total		25	100%	151
$f_k = \frac{n_i}{N} \times 100\% = \frac{15}{35} \times 100\% = 43\%$				

Sumber : Data hasil survey diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.21 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab dengan pernyataan pegawai harus senantiasa menerima resiko saat terjadi permasalahan yang memilih "Sangat Setuju" sebanyak 15 orang atau 43% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 17 orang atau dengan persentase 49% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" 2 orang sehingga persentase 6% kemudian jawaban "Tidak Setuju" 1 atau dengan persentase 3% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai harus senantiasa menerima resiko saat terjadi permasalahan agar dapat memberikan tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakan oleh setiap pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sehingga mampu dikatakan "Sangat baik"

Dari hasil wawancara yang berguna agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (tinggung jawab) dalam pernyataan tentang pegawai harus senantiasa menerima resiko saat terjadi permasalahan pada Kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"iya betul, permasalahan yang terjadi pada Kantor ini, itu merupakan tanggung jawab bagi semua pegawai (A)"

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat di simpulkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi karena mampu menerima resiko yang ada pada setiap permasalahan pada Kantor Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dengan skor lebih sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik"

Dari hasil analisis kelima pernyataan pada indikator Tanggung jawab dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut.

Tabel 4.22 Indikator tanggung jawab

Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

No	Indikator kemandirian pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang di berikan kepada saya.	91%
2	Mengambil resiko adalah suatu tanggung jawab saya.	93%
3	Bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah di tetapkan.	90%
4	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.	90%
5	Saya senantiasa menerima resiko saat terjadi permasalahan di Kantor.	86%
Rata-rata		90%

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat di simpulkan dalam indikator tanggung jawab pada Kantor kecamatan sinjai Borong Kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "91%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "93%" dan (P3) di kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai sebanyak "90%" kemudian (P4) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "90%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "85%" sehingga indikator tanggung jawab pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak "90%".

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa tanggung jawab pegawai pada kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuesioner yang di berikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan data primer skor yang dapat diarik sebanyak 5/5 sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik" pegawai dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab akan menghasilkan kualitas kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan.

Kesimpulan peneliti tentang hasil pengisian angket dan wawancara tersebut diatas mengenai tanggung jawab dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab seorang pegawai pada kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai termasuk dalam kategori "sangat baik"

d. Kewajiban

Kewajiban merupakan tugas yang mengikat kepada seseorang secara moral atau hukum. Seperti kewajiban ketaatan dalam mematuhi peraturan yang ada dalam instansi tersebut selain itu pegawai juga memiliki kewajiban untuk menyimpan informasi yang bersifat rahasia serta berkewajiban dalam hal hyalitus atau ketertuan untuk mendukung apa yang menjadi visi dan misi di Kantor Kecamatan Sengaj Botong

Tabel 4.23 Tanggapan responden tentang pegawai dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat Setuju	15	43%	75
2	Setuju	18	51%	72
3	Kurang Setuju	1	3%	3
4	Tidak Setuju	1	3%	2
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	152
$\% = \frac{f}{N} \times 100\% = \frac{15}{35} \times 100\% = 43\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.23 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kewajiban dengan pernyataan pegawai dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian dengan kategori jawaban "Sangat Setuju" sebanyak 15 orang atau 43% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 18 orang atau dengan persentase 51% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" 1 orang sehingga persentase 3% kemudian jawaban "Tidak Setuju" 1 atau dengan persentase 3% dan yang

memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan pegawai selalu mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja karena itu sudah menjadi kewajiban pegawai terhadap setiap pekerjaannya pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.

Dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (kewajiban) dalam pernyataan tentang pegawai harus semaksimal bekerja dengan mengutamakan tingkat ketelitian pada saat bekerja yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Setiap pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya harus mengutamakan ketelitian agar tidak terjadi sebuah permasalahan dan ini sudah menjadi prinsip kerja saya pribadi (N).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai mengutamakan ketelitian agar tidak terjadi sebuah permasalahan pada kantor Kantor kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai dengan skor 87% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu pernyataan mengenai pegawai harus mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh kantor dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24. Tanggapan responden tentang pegawai harus mematuhi peraturan yang ditetapkan Kantor

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat mematuhi	15	43%	75
2	Mematuhi	19	54%	76
3	Kurang mematuhi	0	0%	0
4	Tidak mematuhi	1	3%	2
5	Sangat tidak mematuhi	0	0%	0
Total		35	100%	153

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 4.24 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kewajiban dengan pernyataan pegawai harus mematuhi peraturan yang ditetapkan Kantor dengan kategori jawaban "Sangat mematuhi" sebanyak 15 (yang atau 43% sedangkan yang memberikan penilaian "Mematuhi" sebanyak 19 orang atau dengan persentase 54% dan yang memberikan jawaban "Kurang mematuhi" tidak ada sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak mematuhi" 1 atau dengan persentase 3% dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak mematuhi" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai harus mematuhi peraturan yang ditetapkan kantor karena itu sudah menjadi kewajiban pegawai terhadap setiap pekerjaannya pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.

Dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator

(kewajiban) dalam pernyataan tentang pegawai harus mematuhi peraturan yang ditetapkan yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Betul, setiap pegawai harus mematuhi setiap peraturan yang ada di Kantor ini agar tidak terjadi pelanggaran" (N)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai harus mematuhi peraturan yang ditetapkan kantor agar tidak terjadi permasalahan yang disebabkan oleh pelanggaran para pegawai pada kantor Kantor Kecamatan Giral bonore kabupaten Singar dengan skor 87% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu pernyataan mengenai pegawai harus meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut.

Tabel 4.25 Tanggapan responden tentang pegawai harus meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat meminimalisir	12	34%	60
2	Meminimalisir	22	63%	88
3	Kurang meminimalisir	0	0	0
4	Tidak meminimalisir	1	2,86	2
5	Sangat tidak meminimalisir	0	0	0
Total		35	100%	150
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{12}{35} \times 100\% = 34\%$				

Sumber : Data primer disolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.25 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kewajiban dengan pernyataan pegawai harus meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja dengan kategori jawaban "Sangat meminimalisir" sebanyak 12 orang atau 34% sedangkan yang

memberikan penilaian "Meminimalisir" sebanyak 22 orang atau dengan persentase 63% dan yang memberikan jawaban "Kurang meminimalisir" tidak ada sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak meminimalisir" 1 atau dengan persentase 3% dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak meminimalisir" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja pada Kantor Kecamatan Singaj Borong Kabupaten Singaj. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (kewajiban) dalam pernyataan tentang pegawai selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya, meminimalisir kesalahan yang dilakukan dengan senantiasa menghindari diri dari kemungkinan terjadinya kesalahan dengan jalan taat dan patuh pada ketentuan yang ada"(N).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat di simpulkan bahwa pegawai selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja sudah diterapkan dengan baik dan sudah menjadi kewajiban pada Kantor kecamatan Singaj borong kabupaten Singaj dengan skor 86% sehingga dapat dikatakan dalam kategori " Sangat Baik".

Selain itu pernyataan mengenai pernyataan bekerja giat merupakan kewajiban pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai bekerja giat merupakan kewajiban pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat giat	16	46%	80
2	Giat	18	51%	72
3	Kurang giat	1	3%	3
4	Tidak giat	0	0%	0
5	Sangat tidak giat	0	0%	0
Total		35	100%	155

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.26 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kewajiban dengan pernyataan pegawai harus bekerja giat merupakan kewajiban pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan kategori jawaban "Sangat giat" sebanyak 16 orang atau 46% sedangkan yang memberikan penilaian "Giat" sebanyak 18 orang atau dengan persentase 51% dan yang memberikan jawaban "Kurang giat" 1 sehingga persentase 3% kemudian jawaban "Tidak giat" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak giat" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai bekerja giat merupakan kewajiban pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pada Kantor Kecamatan

Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (kewajiban) dalam pernyataan tentang pegawai bekerja giat merupakan kewajiban pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut:

"Iya, betul bahwa bekerja dengan giat adalah sebuah keharusan atau kewajiban setiap pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan" (N)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai harus bekerja dengan giat karena itu sudah menjadi kewajiban bagi setiap pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dengan skor 89% sehingga dapat dikanal dalam kategori "Sangat Unik".

Selain itu pernyataan mengenai pernyataan disiplin dalam bekerja adalah hal yang perlu dipatuhi dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut.

Tabel 4.27 Tanggapan responden tentang disiplin dalam bekerja adalah hal yang perlu dipatuhi

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	24	68%	120
2	Setuju	6	17%	24
3	Kurang Setuju	2	6%	3
4	Tidak Setuju	3	9%	2
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	149
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{149}{173} \times 100\% = 85\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.27 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kewajiban dengan pernyataan pegawai harus disiplin dalam bekerja adalah hal yang perlu dipatuhi dengan kategori jawaban "Sangat Setuju" sebanyak 24 orang atau 63% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 6 orang atau dengan persentase 17% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" 2 sehingga persentase 6% kemudian jawaban "Tidak Setuju" 0 orang dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai disiplin dalam bekerja adalah hal yang perlu dipatuhi pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai yang peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (kewajiban) dalam pernyataan tentang pegawai dalam bekerja adalah hal yang perlu dipatuhi yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya, karena kedisiplinan adalah suatu kewajiban yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai" (N)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam bekerja kedisiplinan adalah hal yang perlu dipatuhi dalam melakukan pekerjaannya sebagai seorang pada Kantor kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai dengan skor 85% sehingga dapat dikatakan dalam kategori " Sangat Baik "

Berdasarkan hasil analisis data kelima item pernyataan dalam indikator tujuan dapat disimpulkan pada tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4.28 Indikator kewajiban Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

No	Indikator kewajiban pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	pegawai dalam bekerja selalu menggunakan tingkat ketelitian	87%
2	Pegawai selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh Kantor	87%
3	Pegawai selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	86%
4	Bekerja saat merupakan kewajiban pegawai untuk meningkatkan kualitas dalam pelayanan	89%
5	Pegawai peraturan yang di berikan oleh Kantor sehingga menghambat pekerjaan	85%
Rata-rata		87%

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab pada Kantor kecamatan sinjai Borong kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "87%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "87%" dan (P3) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "86%" kemudian (P4) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "89%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "85%" sehingga indikator tanggung jawab pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak "87%".

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kewajiban pegawai pada kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa

dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuesioner yang di bagikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan data primer skor yang dapat ditarik sebanyak 987% sehingga termasuk dalam kategori “ Sangat Baik” pegawai dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab akan menghasilkan kualitas kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan

Kesimpulan peneliti tentang hasil tersebut dapat ndiali bahwa segala sesuatu yang sudah di tempikan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah menjadi kewajiban bagi setiap pegawai untuk di laksanakan sehingga hal itu dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan mda dari itu kewajiban dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai pada kantor kecamatan sinjai borong kabupaten Sinjai sudah dalam kategori sangat baik.

e. Tujuan

Setiap instansi pastinya memiliki tujuan di dalamnya, tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang telah dicapai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong. Dengan mengutamakan kebersamaan atau kerja sama tim yang akan memudahkan dalam proses penyelesaian masalah jika terkendala. Semua anggota akan merasa termotivasi dan lebih giat lagi dalam melakukan tugas atau tanggung jawabnya. Tujuan adalah tolak ukur untuk menyelesaikan kinerja serta menjadi hal yang paling utama dalam sebuah organisasi

Tabel 4.29 Tanggapan responden tentang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlebih dahulu menentukan target dalam bekerja

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1.	Sangat Setuju	21	60%	105
2.	Setuju	12	34%	48
3.	Kurang Setuju	0	0%	0
4.	Tidak Setuju	2	6%	4
5.	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	157

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{117}{124} \times 100\% = 93\%$$

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.29 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tujuan dengan pernyataan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terlebih dahulu menentukan target dengan kategori jawaban "Sangat Setuju" sebanyak 21 orang atau 60% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 12 orang atau dengan persentase 34% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" tidak ada sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Setuju" 2 atau dengan persentase 6% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian koesioner (Angket) tentang pernyataan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terlebih dahulu menentukan target pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja

indikator (tujuan) dalam pernyataan tentang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terlebih dahulu menentukan target yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya, dalam melakukan pekerjaan apapun kita harus menentukan target atau tujuan apakah yang akan kita dapatkan"(F)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terlebih dahulu menentukan targetnya karena narasumber akan mempersiapkan jalannya pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Borong kabupaten Sungai dengan skor 90% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu pernyataan mengenai pernyataan tentang keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal yang paling diutamakan setiap pegawai dapat dilihat pada tabel 4.30 sebagai berikut.

Tabel 4.30 Tanggapan responden tentang keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal yang paling diutamakan setiap pegawai

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat Setuju	20	58%	100
2	Setuju	15	42%	60
3	Kurang Setuju	0	0%	0
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	160
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{160}{176} \times 100\% = 91\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.30 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tujuan dengan pernyataan tentang keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal yang paling di utamakan setiap pegawai kategori jawaban "Sangat Setuju" sebanyak 20 orang atau 58% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 15 orang atau dengan persentase 42% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" tidak ada sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Selanjut dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan tentang keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal yang paling di utamakan setiap pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator motivasi dalam pernyataan tentang keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal yang paling di utamakan setiap pegawai yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"keberhasilan dalam setiap pekerjaan itu adalah hal yang paling di utamakan makanya kita dalam bekerja harus senantiasa melakukan yang terbaik sehingga mendapatkan hasil yang baik pula"(F)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat di simpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat mengutamakan keberhasilan pekerjaannya dengan cara pegawai harus

bekerja giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai dengan skor 91% sehingga dapat dikatakan dalam kategori " Sangat Baik"

Selain itu pernyataan tentang pekerjaan yang pegawai lakukan adalah salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan dapat dilihat pada tabel 4.31 berikut.

Tabel 4.31 Tanggapan responden tentang setiap pekerjaan yang pegawai lakukan adalah salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	18	31%	50
2	Setuju	17	49%	40
3	Kurang Setuju	0	0%	0
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	158
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{18}{35} \times 100\% = 90\%$				

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.31 diatas dapat disimpulkan dalam indikator tujuan dengan pernyataan tentang pekerjaan yang pegawai lakukan adalah salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan kategori jawaban "Sangat Setuju" sebanyak 18 orang atau 31% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 17 orang atau dengan persentase 49% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" "tidak ada" sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada

atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian koestoner (Angket) tentang pernyataan tentang pekerjaan yang pegawai lakukan adalah salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Binjai Narong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai, agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (tujuan) dalam pernyataan tentang pekerjaan yang pegawai lakukan adalah salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Keberhasilan dalam setiap pekerjaan itu adalah hal yang paling diutamakan, makanya kita dalam bekerja harus senantiasa melakukan yang terbaik sehingga mendapatkan hasil yang baik pula." (F)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan yang pegawai lakukan adalah salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai dengan skor 90% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu pernyataan tentang setiap pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kualitas atau kuantitas dapat dilihat pada tabel 4.32

Tabel 4.32 Tanggapan responden tentang setiap pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kualitas atau kuantitas

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	19	54%	95
2	Setuju	16	46%	64
3	Kurang Setuju	0	0%	0
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	159
$\% = \frac{E}{N} \times 100\% = \frac{19}{35} \times 100\% = 54\%$				

Sumber : Data sekunder tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.32 di atas dapat diimpulsi dari indikator tujuan dengan pernyataan tentang setiap pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kualitas atau kuantitas kategori jawaban "Sangat Setuju" sebanyak 19 orang atau 54% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 16 orang atau dengan persentase 46% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" tidak ada sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian koesioner (Angket) tentang pernyataan tentang setiap pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kualitas atau kuantitas pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (tujuan) dalam pernyataan tentang setiap

pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kualitas atau kuantitas yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya pimpinan berhak menilai pekerjaan pegawai dengan apa yang ia inginkan sehingga pimpinan dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja dengan bersungguh-sungguh" (F)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kualitas atau kuantitas pada Kantor Kecamatan Siqui Borong Kabupaten Siwai dengan skor 91% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu pernyataan tentang pegawai akan memperoleh penghargaan oleh Kantor atas prestasi kerjanya dapat dilihat pada tabel 4.33

Table 4.33 Tanggapan responden mengenai pegawai akan memperoleh penghargaan oleh kantor atas prestasi kerjanya

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	18	51%	90
2	Setuju	15	43%	60
3	Kurang Setuju	2	6%	6
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	156
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{156}{173} \times 100\% = 89\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.33 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tujuan dengan pernyataan tentang pegawai akan memperoleh

penghargaan oleh kantor atas prestasi kerjanya kategori jawaban "Sangat Setuju" sebanyak 18 orang atau 51% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 15 orang atau dengan persentase 43% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" 2 sehingga persentase 6% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan tentang pegawai akan memperoleh penghargaan oleh kantor atas prestasi kerjanya pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja dan hal lain yang ada dalam pernyataan tentang pegawai akan memperoleh penghargaan oleh kantor atas prestasi kerjanya yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya, karena dengan memberi penghargaan kami akan terdorong atau termotivasi untuk lebih semangat dan giat lagi dalam melakukan setiap pekerjaan"(F)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat di simpulkan bahwa setiap pegawai akan memperoleh penghargaan oleh kantor atas prestasi kerjanya sehingga para pegawai akan meningkatkan kualitas pekerjaannya guna untuk mencapai suatu tujuan pada Kantor Kecamatan Sinjai borong kabupaten Sinjai dengan skor 89% sehingga dapat dikatakan dalam kategori " Sangat Baik"

Berdasarkan hasil analisis data kelima item pernyataan dalam indikator tujuan dapat disimpulkan pada tabel 4.34 sebagai berikut:

Tabel 4.34
Indikator Tujuan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

No	Indikator tujuan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Pegawai ketika melaksanakan tugas pekerjaan terlebih dahulu menetapkan target-pelaksanaannya	90%
2	Pegawai keberhasilan dalam suatu pekerjaan adalah hal utama dalam sebuah organisasi	91%
3	Pekerjaan yang pegawai lakukan, salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan	90%
4	Kinerja pegawai dinilai baik oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	91%
5	Saya memperoleh penghargaan oleh Kantor atas prestasi kerja pegawai	89%
	Rata-rata	90%

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab pada kantor kecamatan sinjai Borong Kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "90%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "91%" dan (P3) di kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai sebanyak "90%" kemudian (P4) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "91%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "89%" sehingga indikator tanggung jawab pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak "90%".

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa tujuan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Bontong kabupaten Sinjai bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuesioner yang dibagikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan data primer skor yang dapat ditarik sebanyak 90% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik" pegawai dalam bekerja dan memiliki tujuan yang jelas makan akan meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan.

Hasil dari kelmula wawancara indikator tujuan ialah bahwa bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terlebih dahulu menentukan targetnya karena hal itu akan mempermudah jalannya pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik" pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat menggunakan keberhasilan pekerjaannya dengan cara pegawai harus bekerja giat dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik" untuk meningkatkan kualitas pelayanan maka pegawai melakukan yang terbaik seperti halnya bersungguh-sungguh dalam bekerja dan pada Kantor kecamatan Sinjai bontong Sudah sangat baik. Pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kuantitas dan kualitas dalam bekerja sehingga dapat dikatakan sangat baik. Dalam hal penghargaan yang diterima oleh pegawai seperti sertifikat, sudah sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis data pada ke 5 (Lima) indikator variabel X "Motivasi kerja" dapat disimpulkan pada tabel 4.35 sebagai berikut:

Tabel 4.35 Rekapitulasi Tanggapan responden pada Variabel X
"Motivasi Kerja"

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor	
	1		2		3		4		5		(n)	(%)
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Dalam bekerja selalu mengutamakan kemauan pimpinan	21	31,4	18	27,3	6	9,0	0	0	0	0	45	67%
Selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di Kantor	12	18,2	22	33,3	0	0	0	0	0	0	32	47%
Adanya pujian dari atasan pegawai dapat termotivasi dalam bekerja lebih rajin lagi	12	18,2	22	33,3	3	4,5	0	0	0	0	37	55%
Datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	88%
Selalu berusaha disiplin dari setiap pekerjaan yang dilakukan	16	45,7	19	54,3	0	0	0	0	0	0	35	89%
Rata-rata											86%	
Pegawai menciptakan hal-hal yang	14	31,4	20	57,1	1	3	0	0	0	0	35	88%

harus untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas													
Keterampilan yang pegawai miliki sudah sesuai dengan bidang	15	40	15	42,9	4	11	1	3	0	0	147	84%	
Pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai keinginan	19	54	14	40	2	8	0	0	0	0	152	87%	
Pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan	15	54	21	40	0	0	2	6	0	0	148	84%	
Pegawai berusaha menjalin kerja yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	155	89%	
Rata-rata												86%	
Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada siswa	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	160	91%	
Mengambil resiko adalah suatu tanggung jawab pegawai	23	65,7	11	31,4	1	3	0	0	0	0	162	93%	
Bekerja sesuai dengan prosedur atau	18	51,4	16	45,7	1	3	0	0	0	0	157	90%	

Ketika melaksanakan suatu pekerjaan, terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya	21	60	12	34,3	0	0	2	5,71	0	0	157	90%
Keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal utama dalam sebuah organisasi	20	57,1	15	42,9	0	0	0	0	0	0	160	91%
Pekerjaan yang pegawai lakukan, adalah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan.	18	51,4	17	48,6	0	0	0	0	0	0	158	90%
Kinerja pegawai dinilai baik oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	19	54,3	16	45,7	0	0	0	0	0	0	159	91%
Pegawai akan memperoleh penghargaan oleh Kamor atas prestasi kerjanya.	18	51,4	15	42,9	2	5,7	0	0	0	0	156	89%
Rata-rata												90%
Total												3.849
Rata-rata												153,9

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.35 mengenai tanggapan responden variabel motivasi kerja terdiri dari 5 indikator dan pada setiap indikator terdiri dari 5 pernyataan di dalamnya dan akan disimpulkan seperti berikut, pada indikator pertama yaitu (Indikator Kemauan) indikator ini memiliki 5 pernyataan. Pernyataan pertama mengenai pegawai dalam bekerja selalu mengutamakan kemauan pimpinan dengan skor nilai total (n) 145 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 87% mengutamakan kemauan pimpinan ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu, pegawai selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di Kantor dengan nilai total (n) 152 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 87% Berpartisipasi ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan ketiga yaitu, adanya pujaan dari atasan, pegawai dapat termotivasi dan bekerja lebih rajin lagi dengan nilai total (n) 151 sehingga persentase 87% termotivasi ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, pegawai datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai dengan nilai total (n) 154 sehingga persentase sebesar 88% ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, pegawai selalu berusaha disiplin dari setiap pekerjaan yang dilakukan dengan nilai total (n) 156 sehingga persentase 89% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil indikator pertama pada variabel X maka dapat disimpulkan bahwa kemauan pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai Bontong Kabupaten Sinjai dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 86%.

Indikator kedua yaitu (Membentuk keahlian) indikator ini memiliki 5 pernyataan. Pernyataan pertama mengenai pegawai mampu menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas

dengan skor nilai total (n) 153 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 88% pegawai mampu menciptakan hal-hal baru, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu, keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan bidang dengan nilai total (n) 147 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 84% sesuai dengan bidang walaupun masih ada 1-2 orang yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya tapi ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan ketiga yaitu, pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat sesuai sesuai dengan keinginan dengan nilai total (n) 152 sehingga persentase 87% sesuai dengan keinginan, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, Pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan dengan nilai total (n) 148 sehingga persentase sebesar 84% dituntut mandiri dalam melakukan pekerjaan ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, pegawai berusaha menjalin kerja yang harmonis antara pegawai satu dan pegawai lainnya dengan nilai total (n) 155 sehingga persentase 89% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil indikator kedua pada variabel X maka dapat disimpulkan bahwa membentuk keahlian pegawai pada Kantor kecamatan Simai Borotig Kabupaten Sinjai dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 86%.

Indikator ketiga yaitu (Tanggung jawab) indikator ini memiliki 5 pernyataan. Pernyataan pertama mengenai pegawai pegawai bertanggung jawab terhadap tugas dan peralatan kantor dengan skor nilai total (n) 160 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 91% bertanggung jawab, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu,

pegawai harus mampu mengambil resiko dalam setiap pekerjaan dengan nilai total (n) 162 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 93% mampu mengambil resiko termasuk dalam kategori "sangat baik". Pertanyaan ketiga yaitu, pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan dengan prosedur atau metode yang ada pada Kantor dengan nilai total (n) 157 sehingga persentase 90% mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan metode pada Kantor ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu Pegawai harus menerapkan penilaian kerja setelah pekerjaan selesai pada Kantor dengan nilai total (n) 157 sehingga persentase sebesar 90% menerapkan peralatan Kantor ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dari pada pernyataan terakhir yaitu pegawai harus senantiasa menerima resiko saat terjadi permasalahan pada Kantor dengan nilai total (n) 151 sehingga persentase 86% ini termasuk dalam kategori "Sangat baik". Berdasarkan hasil indikator kedua pada variabel X maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pegawai pada Kantor kecamatan Singaj Borong Kabupaten Singaj dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 90%.

Indikator keempat yaitu (Kewajiban) indikator ini memiliki 5 pernyataan. Pernyataan pertama mengenai pegawai dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian dengan skor nilai total (n) 152 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 87% mengutamakan tingkat ketelitian, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu, pegawai mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Kantor dengan nilai total (n) 153 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 87% mematuhi, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pertanyaan ketiga yaitu, pegawai harus meminimalisir tingkat kesalahan dalam

bekerja dengan nilai total (n) 150 sehingga persentase 86%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, bekerja giat merupakan kewajiban pegawai untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja dengan nilai total (n) 155 sehingga persentase sebesar 89% disiplin ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, pegawai disiplin dalam bekerja adalah hal yang perlu dipatuhi dengan nilai total (n) 149 sehingga persentase 85% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil indikator kedua pada variabel X maka dapat disimpulkan bahwa kewajiban pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 87%.

Indikator kedua yaitu (Tujuan) indikator ini memiliki 3 pernyataan. Pernyataan pertama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlebih dahulu menentukan target dalam bekerja dengan skor nilai total (n) 157 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 90%, ini termasuk dalam kategori "Sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu, Keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal yang paling diutamakan setiap pegawai dengan nilai total (n) 160 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 91% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pertanyaan ketiga yaitu, setiap pekerjaan yang pegawai lakukan adalah salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan nilai total (n) 158 sehingga persentase 90%, ini termasuk dalam kategori "Sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, setiap pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kualitas dan kuantitas dengan nilai total (n) 159 sehingga persentase sebesar 91%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, pegawai akan memperoleh penghargaan oleh

Kantor atas prestasi kerja dengan nilai total (n) 156 sehingga persentase 89% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil indikator kedua pada variabel X maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 90%.

Kesimpulan dari semua indikator pada variabel motivasi kerja (X) mempunyai total skor 3849 dengan rata-rata 153,9 dari 25 item pernyataan yang didapatkan pada X indikator di variabel motivasi kerja. Adapun skor tertinggi pada setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah yang diberi pada setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum pada variabel X adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maksimum} &= \text{Skor tinggi pernyataan} \times N = \text{Item pernyataan} \\ &= 5 \times 35 = 25 \\ &= 4,375\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuisioner sebanyak 3849. Maka tanggapan dari 35 responden untuk variabel motivasi kerja yaitu:

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\% = \frac{3849}{4,375} \times 100\% = 87,97\%$$

Dari hasil variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 87,97% yang berada dalam kategori "Sangat baik".

b. Analisis Deskriptif Variabel (Y) Kualitas Pelayanan Publik

1) Keandalan (*Reliability*)

Keandalan adalah kemampuan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya dan akurat, di mana kinerjanya sesuai dengan harapan

masyarakat. Hal yang paling berarti dalam keandalan ketika memberikan pelayanan dengan baik, ramah dan sopan terhadap masyarakat serta memberi pelayanan secara efektif dan efisien sehingga masyarakat puas dengan pelayanan seperti pada Kantor kecamatan Sinjai Borong. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai kesiapan pegawai dalam melayani masyarakat sesuai dengan kode etik yang berlaku

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat siap	17	48,57%	85
2	Siap	18	51,43%	72
3	Kurang siap	0	0	0
4	Tidak Siap	0	0	0
5	Sangat tidak siap	0	0	0
	Jumlah	35	100%	157
$x = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{17}{35} \times 100\% = 48,57\%$				

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.36 di atas dapat disimpulkan dalam indikator keandalan dengan pernyataan yaitu kesiapan pegawai dalam melayani masyarakat sesuai dengan kode etik yang berlaku dengan kategori jawaban "Sangat Siap" sebanyak 17 orang atau 48,57% sedangkan yang memberikan penilaian "Siap" sebanyak 18 orang atau dengan persentase 51,43% dan yang memberikan jawaban "Kurang Siap" "tidak ada" sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Siap" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Siap" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan tentang kesiapan pegawai dalam melayani

masyarakat sesuai dengan kode etik yang berlaku pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (keandalan) dalam pertanyaan kesiapan pegawai dalam melayani masyarakat sesuai dengan kode etik yang berlaku yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Tentu, saya sebagai pegawai harus siap melayani masyarakat kapan pun dan dimanapun sesuai dengan kode etik yang berlaku" (S).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai harus senantiasa memiliki kesiapan untuk melayani masyarakat kapan dan dimanapun sesuai dengan kode etik yg berlaku pada Kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai tersebut dengan skor 89,79% sehingga dapat dikatakan dalam kategori " Sangat Baik"

Selain itu, pertanyaan tentang keandalan yang diberikan oleh pegawai sudah baik dapat dilihat pada tabel 4.37 berikut.

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai keandalan layanan yang diberikan oleh pegawai sudah baik.

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat Setuju	19	54,29%	95
2	Setuju	16	45,71%	64
3	Kurang Setuju	0	0%	0
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	159
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{138}{159} \times 100\% = 90,8\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.37 di atas dapat disimpulkan dalam indikator keandalan dengan pernyataan keandalan layanan yang diberikan pegawai sudah baik dengan kategori jawaban "Sangat Setuju" sebanyak 19 orang atau 54,29% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 16 orang atau dengan persentase 45,71% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" "tidak ada" sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari penelitian lokasi (Angket) tentang pernyataan tentang keandalan layanan yang diberikan pegawai sudah baik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (keandalan) dengan pernyataan keandalan layanan yang diberikan pegawai sudah baik yang berlaku yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya, pegawai yang handal dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang baik pula" (S).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai harus senantiasa bisa diandalkan atau memiliki ke-handalan masing-masing dalam melakukan pekerjaannya sehingga terciptanya pelayanan yang baik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai tersebut dengan skor 90,8% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu pernyataan tentang ketepatan waktu harus ditetapkan oleh kantor dapat dilihat pada tabel 4.38

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai pegawai ketepatan waktu harus ditetapkan oleh Kantor

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	17	48,57%	85
2	Setuju	17	48,57%	68
3	Kurang Setuju	1	2,86%	3
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	156

$$f_k = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{156}{198} \times 100\% = 80\%$$

Sumber: Data primer tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.38 di atas dapat disimpulkan dalam indikator ketepatan dengan pernyataan ketepatan waktu harus ditetapkan oleh kantor "Sangat Setuju" sebanyak 17 orang atau 48,57% sedangkan yang memberikan penilaian "Setuju" sebanyak 17 orang atau dengan persentase 48,57% dan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" "1" sehingga persentase 2,86% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Selain dari hasil survey dan hasil dari pengisian kuisioner (Angket) tentang pernyataan tentang ketepatan waktu harus ditetapkan oleh kantor pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator

(keandalan) dengan pernyataan ketepatan waktu harus ditetapkan oleh kantor yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Jadwal dan ketepatan waktu dalam bekerja ialah hak kantor untuk mengaturnya"(S).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dalam bekerja harus diatur oleh pihak kantor sehingga tidak ada nya waktu yang terbuang sia-sia dan akan berdampak pada pegawai yang handal karena memiliki kinerja yang tinggi dengan skor 80% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu pernyataan tentang jika terdapat kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai harus bertanggung jawab dapat dilihat pada tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai jika terdapat kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai harus bertanggung jawab

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat bertanggung jawab	19	54,29%	95
2	Bertanggung jawab	15	42,86%	60
3	Kurang bertanggung jawab	1	2,86%	3
4	Tidak bertanggung jawab	0	0%	0
5	Sangat tidak bertanggung jawab	0	0%	0
Total		35	100%	158
$\% = \frac{\Sigma}{N} \times 100\% = \frac{158}{175} \times 100\% = 90,2\%$				

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.39 di atas dapat disimpulkan dalam indikator keandalan dengan pernyataan jika terdapat kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai harus bertanggung jawab "Sangat

bertanggung jawab" sebanyak 19 orang atau 34,29% sedangkan yang memberikan penilaian "Bertanggung jawab" sebanyak 15 orang atau dengan persentase 42,86% dan yang memberikan jawaban "Kurang Bertanggung jawab" "1" sehingga persentase 2,86% kemudian jawaban "Tidak Setuju" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak bertanggung jawab" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai data hasil survey dan hasil dari pengisian kuesioner (Angket) tentang pernyataan tentang jika terdapat kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai harus bertanggung jawab pada Kantor Kecamatan Sinjai Hilir Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja indikator (keandalan) dengan pernyataan jika terdapat kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai harus bertanggung jawab yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Iya, itu sudah menjadi tanggung jawab bersama ketika terdapat kesalahan-kesalahan dalam memberikan sebuah pelayanan"(S).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa jika terdapat kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai harus bertanggung jawab tidak terjadi lagi kesalahan-kesalahan lainnya dengan skor 90,2% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu pernyataan tentang pegawai harus handal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dapat dilihat pada tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40 Tanggapan responden terhadap pegawai sudah handal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat handal	16	45,71%	80
2	Handal	19	54,29%	76
3	Kurang handal	0	0%	0
4	Tidak handal	0	0%	0
5	Sangat tidak handal	0	0%	0
Total		35	100%	156

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.40 di atas dapat disimpulkan dalam indikator kompetensi dengan pernyataan pegawai harus handal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat "Sangat handal" sebanyak 16 orang atau 45,71%, sedangkan yang memberikan penilaian "handal" sebanyak 19 orang atau dengan persentase 54,29%, dan yang memberikan jawaban "Kurang handal" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian jawaban "Tidak handal" tidak ada atau dengan persentase 0% dan yang memberikan jawaban "Sangat tidak handal" tidak ada yang menjawabnya sehingga menghasilkan persentase 0%.

Sesuai dari hasil survey dan hasil dari pengisian koestoner (Angket) tentang pernyataan pegawai harus handal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Seperti dari hasil wawancara terhadap pegawai agar peneliti dapat mengetahui informasi berkaitan dengan motivasi kerja

indikator (keandalan) dengan pegawai harus handal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden tersebut.

"Sudah handal dalam arti pegawai mampu memberikan pelayanan secara efektif dan efisien terhadap masyarakat sehingga masyarakat sehingga masyarakat puas dan memudahkan juga urusannya" (5)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat di simpulkan bahwa pegawai harus handal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat supaya tidak terjadi kesalahan-kesalahan lainnya dengan skor 89% sehingga dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik".

Dari hasil analisis dari kelima item pernyataan pada indikator keandalan dapat dilihat pada tabel 4.41 berikut.

Tabel 4.41 Indikator Keandalan (*Reliable*)
Pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

No	Indikator Keandalan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Kesediaan pegawai dalam melayani masyarakat sesuai dengan kode etik yang berlaku	89,7%
2	Keandalan layanan yang diberikan oleh pegawai sudah baik	90,8%
3	Ketepatan waktu sudah diterapkan oleh Kantor	89%
4	Pegawai jika ada kesalahan minimum dalam memberikan layanan pegawai harus bertanggung jawab	90,2%
5	Pegawai sudah handal dalam pelayanan terhadap masyarakat	89%
Rata-rata		89,74%

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat di simpulkan dalam indikator tanggung jawab pada Kantor kecamatan sinjai Borong Kabupaten Sinjai

dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "89,7%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "90,8%" dan (P3) di kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai sebanyak "89%" kemudian (P4) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "90,2%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "89%" sehingga indikator tanggung jawab pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "89,74%".

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa keandalan pegawai pada kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuisioner yang di berikan dengan melakukan pencarian data melalui pengelompokan data primer skor yang dapat di tarik sebanyak 89,74% sehingga termasuk dalam kategori " Sangat Baik" pegawai dalam bekerja memiliki keandalan atau handal dalam bidangnya sehingga akan menghasilkan kualitas kerja dan meningkatkan kinerja pelayanan.

Hasil dari kesimpulan peneliti tentang hasil wawancara pada indikator Keandalan ialah bahwa pegawai dalam melayani masyarakat sesuai dengan kode etik yang berlaku seperti dalam memberikan pelayanan yang jujur, disiplin dan profesional dalam hal ini pelayanan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong sangat baik. Keandalan layanan yang diberikan oleh pegawai sudah baik karena tegas dan tidak berbelit-belit sehingga pelayanan Sangat baik, ketepatan waktu sudah diterapkan oleh Kantor dan ini sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Kemudian jika ada ada kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai

harus bertanggung jawab seperti halnya jika terjadi kesalahan-kesalahan fatal, surat yang diurus oleh masyarakat tercecer akan tetapi pegawai dalam mengatasi masalah pada Kantor sudah sangat baik dan yang terakhir pegawai sudah handal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti dalam hal mengurus surat pengantar, dan pelayanan sudah baik.

2) Ketanggapan (*Responsiveness*)

Ketanggapan adalah kesiapan dalam membantu masyarakat dalam memberikan pelayanan seperti halnya memiliki kepekaan terhadap apa yang di butuhkan oleh masyarakat dan juga dapat merespon masyarakat dengan cepat seperti pada Kantor kecamatan yang Singar Borong kabupaten Singar Borong, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.42 Tanggapan responden tentang cepat tanggap dalam melakukan pelayanan agar proses pelayanan dapat berjalan dengan cepat

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat cepat	22	62,86%	110
2	Cepat	13	37,14%	52
3	Kurang cepat	0	0%	0
4	Tidak cepat	0	0%	0
5	Sangat tidak cepat	0	0%	0
Total		35	100%	162
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{22}{35} \times 100\% = 62,86\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.42 di atas yang berdominasi "Sangat cepat" sebanyak 22 orang atau 62,86% dan yang "Cepat" sebanyak 13 orang atau 37,14% sedangkan yang "Kurang cepat" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% dan kategori jawaban "Tidak cepat" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab

"Sangat tidak cepet" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuesioner (Angket) tingkat kepekaan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong masih cukup baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan,

" Benar, kecepatan dalam merespon atau peka terhadap masyarakat tentunya harus di terapkan karena dalam proses pelayanan kita harus mengetahui kebutuhan dan tujuan masyarakat agar dapat segera untuk di berikan pelayanan sesuai dengan kepentingannya. Saya sebagai pegawai bagian pelayanan selalu berusaha memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat.(A)

Berdasarkan dari hasil penuntutan narasumber, dapat disimpulkan bahwa ketanggapan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong dalam pelayanan 92,5% sudah cukup baik karena tingkat kepekaan pegawai dan cepet respon terhadap masyarakat, sehingga memudahkan masyarakat dalam proses pengurusan.

Selain itu untuk pernyataan mengenai pelayanan kepada masyarakat selalu berjalan secara efektif dan efisien dapat dilihat pada tabel 4.43 sebagai berikut.

Tabel 4.43 Tanggapan responden tentang pelayanan kepada masyarakat selalu berjalan secara efektif dan efisien

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	21	60,00%	105
2	Setuju	13	37,14%	52
3	Kurang Setuju	1	2,85%	3
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	160
$%k = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{100}{110} \times 100\% = 91,4\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.43 di atas yang berdominasi sangat setuju sebanyak 21 orang atau 60,00% dan yang setuju sebanyak 13 orang atau 37,14% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang setuju" sebanyak 1 orang atau dengan persentase 2,86% dan kategori jawaban "Tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil kurves dan hasil pengisian kuisioner (Angket) tingkat kepuasan pegawai dengan pernyataan pelayanan kepada masyarakat selalu berjalan secara efektif dan efisien pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong masih sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan.

"Tentu saja dalam memberikan pelayanan harus selalu cepat dan tanggap agar masyarakat tidak terluka karena menunggu" (A).

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan bahwa ketanggapan pegawai pada pernyataan pelayanan kepada masyarakat selalu berjalan secara efektif dan efisien pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong dalam hal ini 91,4% sudah "Sangat baik" karena tingkat kepuasan pegawai dalam memberikan pelayanan sudah sesuai dengan prosedur pelayanan, sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan mengenai bersedia untuk membantu masyarakat yang bermasalah secara cepat dapat dilihat pada tabel 4.44 sebagai berikut.

Tabel 4.44 Tanggapan responden mengenai pegawai bersedia untuk membantu masyarakat yang bermasalah secara cepat

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Bersedia	19	54,29%	95
2	Bersedia	15	42,86%	60
3	Kurang bersedia	1	2,85%	3
4	Tidak bersedia	0	0%	0
5	Sangat tidak bersedia	0	0%	0
Total		35	100%	158
$w_i = \frac{f_i}{N} \times 100\% = \frac{19}{35} \times 100\% = 54,29\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.44 di atas yang berdominasi "Sangat bersedia" sebanyak 19 orang atau 54,29% dan yang "Bersedia" sebanyak 15 orang atau 42,86% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang bersedia" sebanyak 1 orang atau dengan persentase 2,85% dan kategori jawaban "Tidak bersedia" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak bersedia" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuisioner (Angket) tingkat kepekaan pegawai dengan pernyataan bersedia untuk membantu masyarakat yang bermasalah secara cepat pada Kantor Kecamatan Senjai Borong masih sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan:

"Iya memberikan pelayanan dengan cepat merupakan salah satu tujuan kami akan tetapi harus disertai dengan ketelitian agar tidak ada kesalahan yang terjadi (A)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan

bahwa ketanggapan pegawai pada pernyataan bersedia untuk membantu masyarakat yang bermasalah secara cepat pada Kantor Kecamatan Sirjai Borong dalam hal ini 90,2% Sangat baik, karena tingkat kepekaan pegawai dalam proses pelayanan sudah maksimal, sehingga termasuk dalam kategori "Sangat baik"

Selain itu untuk pernyataan mengenai melayani masyarakat sesuai dengan prosedur pelayanan dapat dilihat pada tabel 4.45 sebagai berikut.

Tabel 4.45 Tanggapan responden tentang melayani masyarakat sesuai dengan prosedur pelayanan

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1.	Sangat Melayani	25	71,43%	125
2.	Melayani	10	28,57%	40
3.	Kurang Melayani	0	0%	0
4.	Tidak Melayani	0	0%	0
5.	Sangat tidak melayani	0	0%	0
Total		35	100%	165
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{165}{35} \times 100\% = 44,2\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.45 diatas yang berdominasi "Sangat melayani" sebanyak 25 orang atau 71,43% dan yang "Melayani" sebanyak 10 orang atau 28,57% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang melayani" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% dan kategori jawaban "Tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak melayani" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian koestoner (Angket) tingkat kepekaan pegawai dengan pernyataan melayani masyarakat sesuai dengan prosedur pelayanan pada Kantor kecamatan Sinjai Borong masih sangat baik. Seperti hasil wawancara dan narasumber sekaligus sebagai informan,

"Sudah pasti, dalam melakukan pelayanan terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami terlebih dahulu tentang prosedurnya sehingga dalam memberikan pelayanan tidak melakukan kesalahan fatal, nyala berkas masyarakat" (A)

Berdasarkan dari hasil pendataan narasumber, dapat disimpulkan bahwa ketanggapan pegawai pada pernyataan tentang melayani masyarakat sesuai dengan prosedur pelayanan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong persentasenya 94,7%. Sangat baik karena tingkat kepekaan pegawai dalam proses pelayanan yang di berikan sudah "Sangat baik" sehingga tercipta kepuasan masyarakat.

Selain itu untuk pernyataan dalam memberi pelayanan pegawai selalu bersikap ramah terhadap masyarakat ini dapat dilihat pada tabel 4.46 sebagai berikut.

Tabel 4.46 Tanggapan responden dalam memberi pelayanan pegawai selain bersikap ramah terhadap masyarakat

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Ramah	24	68,57%	120
2	Ramah	10	28,57%	40
3	Kurang ramah	1	2,85%	3
4	Tidak ramah	0	0%	0
5	Sangat tidak ramah	0	0 %	0
Total		35	100%	163
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{163}{173} \times 100\% = 93,1\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.46 di atas yang berdominasi "Sangat ramah" sebanyak 24 orang atau 65,57 % dan yang "Ramah" sebanyak 10 orang atau 28,57% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang ramah" sebanyak 1 Orang atau 2,57% dan kategori jawaban "Tidak ramah" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak ramah" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuisioner (Angket) tingkat kepekaan pegawai dengan pernyataan dalam memberi pelayanan pegawai selalu bersikap ramah terhadap masyarakat pada Kantor Kecamatan Singaj Borong masih sangat baik. Seperti hasil wawancara dan narasumber sekaligus sebagai informan.

"Ramah kepada sesama pegawai dan masyarakat ini sangat mendukung dalam proses pelayanan oleh karena itu sangat patut untuk di terapkan dalam setiap pekerjaan." (A)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan bahwa ketanggapan pegawai pada pernyataan dalam memberikan pelayanan pegawai bersikap ramah terhadap masyarakat 93,1% ini selalu di terapkan pada Kantor kecamatan singjai borong Kabupaten Singaj, karena bersikap ramah merupakan salah satu tolak ukur agar proses pelayanan berjalan dengan baik sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Dari hasil analisis kelima (5) item pernyataan pada indikator Ketanggapan diatas maka dapat disimpulkan dalam tabel 4.47 sebagai berikut

Tabel 4.47 Indikator Ketanggapan (*Responsiviness*)
Indikator Ketanggapan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai
Borong Kabupaten Sinjai

No	Indikator ketanggapan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Pegawai Cepat/tanggap dalam melakukan pelayanan agar proses pelayanan dapat berjalan dengan cepat.	92,5%
2	Pegawai Pelayanan kepada masyarakat selalu berjalan secara efektif dan efisien.	91,4%
3	Pegawai bersedia untuk membantu masyarakat yang bermasalah secara cepat.	90,2%
4	Pegawai melayani masyarakat sesuai dengan prosedur pelayanan.	94,2%
5	Pegawai dalam memberi pelayanan yang selalu bersikap ramah terhadap masyarakat.	93,1%
Rata-rata		92,28%

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat disimpulkan dalam indikator ketanggapan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "92,5%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "91,4%" dan (P3) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "90,2%" kemudian (P4) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "94,2%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "93,1%" sehingga indikator Ketanggapan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak "92,28%".

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa ketanggapan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuesioner yang di bagikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan

data primer skor yang dapat ditarik sebanyak 92,28 % sehingga termasuk dalam kategori " Sangat Baik" pegawai dalam bekerja dan memiliki ketanggapan atau kepekaan dalam proses memberi pelayanan kepada masyarakat dan sesuai dengan prosedur pelayanan sehingga mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Kesimpulan peneliti tentang hasil wawancara indikator ketanggapan ialah bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Singu borong sudah cukup tanggap peka terhadap masyarakat sehingga mampu memberikan pelayanan yang efektif dan efisien agar memudahkan masyarakat yang berkepentingan. Pada Kantor Kecamatan Singu borong memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur sehingga tidak terjadi kesalahan yang fatal sehingga harus teliti dan memberikan pelayanan secara sopan dan ramah terhadap masyarakat seperti halnya senyum dan bertanya tentang keperluan masyarakat tersebut. Pada indikator tujuan ini pelaksanaannya sudah sangat baik.

3) Jaminan (Assurance)

Dalam memberikan pelayanan pegawai harus memberikan pelayanan yang bebas dari bahaya dan resiko serta meningkatkan nilai-nilai kesopanan dalam hal menyampaikan kemampuan agar masyarakat bisa memberikan kepercayaan kepada masyarakat, seperti pada Kantor Kecamatan Singu Borong ini dapat dilihat pada tabel 4.48 sebagai berikut.

Tabel 4.48 Tanggapan responden tentang pegawai mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang pelayanan

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	19	54,29%	95
2	Setuju	15	42,86%	60
3	Kurang Setuju	1	2,85%	3
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
	Total	35	100%	157
$x = \frac{2}{5} \times 100\% = \frac{157}{250} \times 100\% = 62,7\%$				

Sumber: Data primer tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.48 di atas yang berdominasi "Sangat setuju" sebanyak 19 orang atau 54,29% dan yang "Setuju" sebanyak 15 orang atau 42,86%, sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang setuju" sebanyak 1 orang atau 2,85% dan kategori jawaban "Tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%. Kemudian yang menjawab "Sangat tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuisioner (Angket) tingkat jaminan pegawai dengan pernyataan pegawai mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang pelayanan pada Kantor kecamatan Sinjai Borong sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan.

"Benar, tentu dalam tiap tugas yang di berikan kepada pegawai harus berpengetahuan tentang pelayanan dan mempunyai kemampuan untuk memberi pelayanan kepada masyarakat" (A)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan bahwa jaminan pegawai pada pernyataan mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang pelayanan pada Kantor kecamatan songai borong Kabupaten Singaj sudah sesuai dan sudah memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam pelayanan, karena berpengetahuan adalah salah satu tolak ukur yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam bidang manapun seperti pegawai pada Kantor Kecamatan Singaj Borong Kabupaten Singaj dengan skor 82,7% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selanjutnya untuk pernyataan mengenai pegawai selalu berpakaian rapi dan baik dapat dilihat pada tabel 4.49 sebagai berikut.

Tabel 4.49 Tanggapan responden tentang pegawai selalu berpakaian baik dan rapi.

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	22	62,86%	110
2	Setuju	13	37,14%	52
3	Kurang Setuju	0	0%	0
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	162
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{162}{175} \times 100\% = 92,5\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.49 di atas yang berdominasi "Sangat setuju" sebanyak 22 orang atau 62,86% dan yang "Setuju" sebanyak 13 orang atau 37,14% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang setuju" tidak

ada yang menjawab atau 0 % dan kategori jawaban "Tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuisioner (Angket) tingkat jaminan pegawai dengan pernyataan pegawai harus berpakaian rapi dan baik pada Kantor kecamatan Sinjai Borong, sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan:

"Ya, karena berpakaian yang baik dan rapi mencerminkan kepribadian pegawai dan akan memberikan kenyamanan terhadap masyarakat saat diberi pelayanan" (A)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan bahwa berpakaian rapi dan baik akan berpengaruh terhadap tingkat kualitas pelayanan pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu berpakaian rapi dan baik akan memiliki peran penting bagi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pelayan publik pada Kantor kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai dengan skor 92,5% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan dapat dilihat pada tabel 4.50 sebagai berikut:

Tabel 4.50 Tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan

no	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Sopan	25	71,43%	125
2	Sopan	10	28,57%	40
3	Kurang Sopan	0	0%	0
4	Tidak Sopan	0	0%	0
5	Sangat tidak sopan	0	0%	0
	Jumlah	35	100%	165

Sumber: Data primer (Muda, 2020)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas yang berdominasi "Sangat Sopan" sebanyak 25 orang atau 71,43% dan yang "Sopan" sebanyak 10 orang atau 28,57% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Sopan" tidak ada yang menjawab atau 0% dan kategori jawaban "Tidak Sopan" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%. Kemudian yang menjawab "Sangat tidak Sopan" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuesioner (Angket) tingkat jaminan pegawai dengan pernyataan pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan pada Kantor kecamatan Sinjai Bonting sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan:

"iya betul bahwa pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan sebuah pelayanan. Karen itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab seorang pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat seperti kesopanan" (A)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan bahwa pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan akan berpengaruh terhadap tingkat kualitas pelayanan pada Kantor kecamatan songaj borong Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan dan itu akan menjadi peran penting bagi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pelayan publik pada Kantor kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dengan skor 94,2 % sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan bersikap jujur dalam memberikan pelayanan dapat dilihat pada tabel 4.51 sebagai berikut.

Tabel 4.51 Tanggapan responden tentang pegawai harus bersikap jujur dalam memberikan pelayanan

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat Jujur	24	68,57%	120
2	Jujur	11	31,43%	44
3	Kurang Jujur	0	0%	0
4	Tidak Jujur	0	0%	0
5	Sangat tidak Jujur	0	0%	0
Total		35	100%	164
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{164}{175} \times 100\% = 93,7\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.51 di atas yang berdominasi "Sangat Jujur" sebanyak 24 orang atau 68,57% dan yang "Jujur" sebanyak 11 orang atau 31,43% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang setuju" tidak

ada yang menjawab atau 0 % dan kategori jawaban "Tidak Jujur" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak Jujur" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengujian kuisioner (Angket) tingkat jaminan pegawai dengan pernyataan pegawai harus bersikap jujur dalam memberikan pelayanan pada masyarakat pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sebagai informasi.

"betul, seorang pegawai harus memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat" (N3)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan bahwa pegawai harus bersikap jujur terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan seperti pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu pegawai harus berperilaku baik kepada masyarakat karena ini merupakan tolak ukur untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai dengan skor 93,7 % sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan pegawai memiliki kepribadian yang baik ini dapat dilihat pada tabel 4.52 sebagai berikut:

Tabel 4.52 Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki kepribadian yang baik

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Baik	24	68,57%	120
2	Baik	10	28,57%	40
3	Kurang Baik	1	2,86%	3
4	Tidak Baik	0	0%	0
5	Sangat tidak Baik	0	0%	0
Total		35	100%	163

$$\% = \frac{f}{N} \times 100\% = \frac{10}{35} \times 100\% = 28,57$$

Sumber: Data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.52 di atas yang berdominasi "Sangat Baik" sebanyak 24 orang atau 68,57% dan yang "Baik" sebanyak 10 orang atau 28,57% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Baik" 1 orang yang menjawab atau 2,86% dan kategori jawaban "Tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak Baik" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuesioner (Angket) tingkat jaminan pegawai dengan pernyataan pegawai memiliki kepribadian yang baik pada Kantor kecamatan Sungai Borong sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan.

"keperibadian yang baik akan menjadi cerminan bagi masyarakat bahwa pegawai memiliki kepribadian yang baik sehingga akan berdampak kepada tingkat pelayanan masyarakat" (A)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan bahwa pegawai harus memiliki kepribadian yang baik terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan sehingga dapat meningkatkan

kualitas pelayanan pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu dengan memiliki keperibadian yang baik maka masyarakat akan merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan sehingga akan meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai dengan skor 93,1 % sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan pegawai memiliki keperibadian yang baik ini dapat dilihat pada tabel 4.53 sebagai berikut.

**Tabel 4.53 Indikator Jaminan (Assurance)
Indikator jaminan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong
Kabupaten Sinjai**

No	Indikator Jaminan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Pegawai mempunyai kemampuan dan pengetahuan pelayanan	89,7%
2	Pegawai selalu berpakaian rapi dan baik.	92,5%
3	Pegawai sikap sopan terhadap masyarakat dalam proses memberikan pelayanan	94,2%
4	Pegawai sikap jujur dalam memberikan pelayanan	93,7%
5	Pegawai memiliki keperibadian yang baik.	93,1%
Rata-rata		92,6%

Berdasarkan tabel 4.53 di atas dapat di simpulkan dalam indikator ketanggapan pada Kantor kecamatan sinjai Borong Kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "89,7%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "92,5%" dan (P3) di kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai sebanyak "94,2%" kemudian (P4) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten

Sinjai sebanyak "93,7%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "93,1%" sehingga indikator Ketanggapan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak 92,6%"

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa jaminan pegawai pada kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuisioner (Angket) yang di berikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan data primer. Skor yang dapat di tarik sebanyak 92,6 % sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik" pegawai dalam bekerja dan memiliki jaminan akan memuaskan dalam bekerja.

Kesimpulan peneliti tentang hasil wawancara indikator jaminan ialah bahwa pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai borong memiliki kemampuan dan pengetahuan sesuai dengan tugasnya sehingga tidak kesulitan dalam bekerja seperti mampu mengolah microsoft excel. Kemudian selalu berpakaitan dengan rapi setiap benda pada lingkungan Kantor Kecamatan Sinjai borong ini sudah menjadi kewajiban pegawai serta bersikap jujur dan sopan pada saat memberi pelayanan karena itu mencerminkan kepribadian diri seorang pegawai ketika sedang memberikan pelayanan, sehingga ini dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik"

4) Empati (Empaty)

Kemudahan para pegawai dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik, perhatian dan memahami kebutuhan masyarakat. Empati di dalam pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai dalam melakukan melakukan hubungan komunikasi yang baik kepada masyarakat sudah erkes baik dan berupaya untuk menyelesaikan semua masalah yang di hadapi masyarakat dapat dilihat pada tabel 4.54 berikut.

Tabel 4.54. Tanggapan responden mengenai kepedulian pegawai terhadap masyarakat

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat Peduli	28	80,00%	140
2	Peduli	7	20,00%	28
3	Kurang Peduli	0	0%	0
4	Tidak Peduli	0	0%	0
5	Sangat tidak Peduli	0	0%	0
	Total	35	100%	168
$f_k = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{28}{35} \times 100\% = 80\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.54 diatas yang berdominasi "Sangat Peduli" sebanyak 28 orang atau 80,00% dan yang "Peduli" sebanyak 7 orang atau 20,00%, sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Peduli" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% dan kategori jawaban "Tidak Peduli" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak Peduli" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuesioner (Angket) tingkat Empati pegawai dengan pernyataan kepedulian pegawai terhadap masyarakat pada Kantor kecamatan Sinjai Borong sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sebagai informan.

"Keperihadaian yang baik akan menjadi cerminan bagi masyarakat bahwa pegawai memiliki kepedulian yang baik sehingga akan berdampak secara tidak langsung pelayanan masyarakat" (A)

Berdasarkan atas hasil pengisian narasumber, dapat disimpulkan dari pernyataan kepedulian pegawai terhadap masyarakat pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai sangat baik. Oleh karena itu dengan memiliki kepedulian maka masyarakat juga akan merasa nyaman selama dalam proses pelayanan maka masyarakat akan merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan ini dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dengan skor 96% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan pegawai mudah untuk ditemukin ini dapat dilihat pada tabel 4.55 sebagai berikut.

Tabel 4.55 Tanggapan responden mengenai pegawai mudah untuk di temukan

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Mudah	22	62,86%	110
2	Mudah	13	37,14%	52
3	Kurang Mudah	0	0%	0
4	Tidak Mudah	0	0%	0
5	Sangat tidak Mudah	0	0%	0
Total		35	100%	162
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{162}{173} \times 100\% = 92,5\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.55 di atas yang berdominasi "Sangat Mudah" sebanyak 22 orang atau 62,86% dan yang "Mudah" sebanyak 13 orang atau 37,14% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Mudah" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% dan kategori jawaban "Tidak Mudah" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak Mudah" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuisioner (Angket) tingkat Empati pegawai dengan pernyataan mudah memahami pegawai yang berkaitan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan.

"Ketika ada masyarakat yang membutuhkan pelayanan maka kami siap dan kami akan stay di kantor jadi masyarakat akan lebih mudah menemui pegawai ketika sedang punya urusan" (A)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan dari pernyataan mudah menemui pegawai ketika memiliki kepentingan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sangat baik. Oleh karena itu pegawai akan selalu ada dalam ruangnya dan mereka akan mudah di jumpai dan hal itu akan memudahkan masyarakat dalam memudahkan segala urusan dan itu juga akan merasa nyaman selama dalam proses pelayanan maka masyarakat akan membuat masyarakat merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan ini dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai dengan skor 92,5% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan bersikap adil dalam memberikan pelayanan dapat dilihat pada tabel 4.56 sebagai berikut.

Tabel 4.56 Tanggapan reponden mengenai pernyataan bersikap adil dalam memberikan pelayanan

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat adil	21	60,00%	105
2	Adil	13	37,14%	52
3	Kurang adil	1	2,86%	3
4	Tidak adil	0	0%	0
5	Sangat tidak adil	0	0%	0
Total		35	100%	160
$f_k = \frac{f}{N} \times 100\% = \frac{13}{35} \times 100\% = 37,14\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.56 di atas yang berdominasi "Sangat adil" sebanyak 21 orang atau 60,00% dan yang "Adil" sebanyak 13 orang atau 37,14% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang adil" 1 yang menjawabnya sehingga persentase 2,86% dan kategori jawaban "Tidak adil" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak adil" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil penentuan wawancara (Angket) tingkat Empati pegawai dengan pernyataan bersikap adil dalam memberikan pelayanan pada Kantor kecamatan Sinjai Borong sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan:

"itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab seorang pegawai dalam memberikan pelayanan mereka harus adil" (A)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan dari pernyataan bersikap adil dalam memberikan pelayanan pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai sangat baik. karena itu pegawai akan selalu memberikan pelayannya tanpa melihat dan membedakan

bedakan masyarakat karena jiwa keadilan para pegawai itu sangat tinggi dan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai dengan skor 91,4% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu untuk pernyataan pegawai mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan dapat dilihat pada tabel 4.57 sebagai berikut.

Tabel 4.57 Tanggapan responden tentang pegawai mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	25	71,43%	125
2	Setuju	9	25,71%	36
3	Kurang Setuju	1	2,85%	3
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
	Total	35	100%	162
	$\% = \frac{x}{n} \times 100\% = \frac{25}{35} \times 100\% = 71,43\%$			

Sumber: Data primer, Indrah, 2020

Berdasarkan tabel 4.57 di atas yang terdominasi "Sangat setuju" sebanyak 25 orang atau 71,43% dan yang "Setuju" sebanyak 9 orang atau 25,71% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" 1 yang menjawabnya sehingga persentase 2,85% dan kategori jawaban "Tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengujian koefisien (Angket) tingkat Empati pegawai dengan pernyataan pegawai mendukung dan memenuhi

kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong sangat baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan:

“Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat memang sudah menjadi tanggung jawab kami para pegawai agar apa yang di butuhkan dapat kami layani dengan baik” (A)

Berdasarkan dari hasil penelitian narasumber, dapat disimpulkan dari pernyataan pegawai mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sangat baik, karena pegawai akan selalu peduli dan memenuhi kebutuhan masyarakat di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dengan skor 92,5% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”

Selain itu untuk pernyataan tentang bersikap ketergantungan antara satu sama lain masih sangat tinggi dapat dilihat pada tabel 4.58 sebagai berikut.

Tabel 4.58 Tanggapan responden tentang bersikap ketergantungan antara satu sama lain masih sangat tinggi

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat ketergantungan	18	51,43%	90
2	Ketergantungan	15	42,86%	60
3	Kurang ketergantungan	1	2,86%	3
4	Tidak ketergantungan	1	2,86%	3
5	Sangat tidak ketergantungan	0	0%	0
Total		35	100%	156
$\%u = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{156}{173} \times 100\% = 89,14\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.58 di atas yang berdominasi "Sangat ketergantungan" sebanyak 18 orang atau 51,43% dan yang "Ketergantungan" sebanyak 15 orang atau 42,86 % sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang ketergantungan" 1 yang menjawabnya sehingga persentase 2,86% dan kategori jawaban "Tidak ketergantungan" sebanyak 1 orang sehingga persentase 2,86% kemudian yang menjawab "Sangat tidak ketergantungan" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuesioner (Angket) tingkat Empati pegawai dengan pernyataan bersikap ketergantungan antara satu sama lain masih sangat tinggi pada Kantor kecamatan Sinjai Borong ini sudah baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan.

"Ya benar, tapi sikap ketergantungan yang positif artinya kita berkolaborasi dimana kami memiliki tujuan yang sama dan dengan begitu saya merasa bahwa bekerja bersama itu sangat bermanfaat baik itu secara individu maupun kolektif dan kalau berbicara tentang keberhasilan itu tergantung dari partisipasi semua anggota dalam tim." (AM)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan dari pernyataan bersikap ketergantungan antara satu sama lain itu tidak selamanya terarah ke yang negatif akan tetapi ada sisi positifnya seperti pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai sangat baik karena bekerja sama untuk tujuan yang sama. karena dengan adanya sikap ketergantungan positif yang merupakan tolak ukur untuk meningkatkan kualitas pelayanan walaupun masih ada yang menjawab

tidak setuju dan kurang setuju pada Kantor kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai dengan skor 89,14% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Dari hasil analisis kelima (5) pernyataan pada indikator empati maka dapat disimpulkan pada tabel 4.59 sebagai berikut.

Tabel 4.59 Indikator Empati (Empaty)
Indikator Empati pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai.

No	Indikator Empati pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Pegawai kepedulian pegawai terhadap masyarakat	96%
2	Mudah menemui pegawai yang berkesatan	92,5%
3	Pegawai bersikap adil dalam memberikan pelayanan	91,4%
4	pegawai mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan	92,5%
5	Bersikap ketanggapan antara satu sama lain	89,14%
Rata-rata		92,3%

Berdasarkan tabel 4.59 di atas dapat disimpulkan dalam indikator empati pada Kantor kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pengisian angket dengan skor "96%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "92,5%" dan (P3) di kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai sebanyak "91,4%" kemudian (P4) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "92,5%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "89,14%" sehingga indikator Ketanggapan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak "92,3%".

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Empati pegawai pada kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuesioner (Angket) yang di bagikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan data primer skor yang dapat ditarik sebanyak 92,3% sehingga termasuk dalam kategori " Sangat Baik" pegawai dalam bekerja dan memiliki empati maka pegawai peduli dengan masyarakat.

Kesimpulan peneliti tentang hasil wawancara indikator empati ialah bahwa pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai borong memiliki kepedulian terhadap sesama seperti dalam hal memberikan pelayanan tidak membicarakan masyarakat lainnya serta dan pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai borong selalu stay dalam ruangan sehingga memudahkan masyarakat untuk menemui yang berkaitan dengan mudah saja, ini sudah baik. Selain itu pegawai juga mampu berikap adil dan memenuhi kebutuhan masyarakat seperti memberikan pelayanan yang sama terhadap masyarakat yang satu dan yang lainnya sehingga masyarakat tidak kesulitan dalam mengurus surat dan sebagainya serta pegawai selalu berpakaian dengan rapi seperti memakai sepatu dan baju dinas setiap berada pada Kantor ini sudah sangat baik. Sedangkan pada pegawai masih memiliki sikap ketergantungan antara pegawai satu dan yang lainnya masih ada, akan tetapi sikap ketergantungan yang di maksud yaitu sikap ketergantungan yang positif seperti saling membantu jika saling membutuhkan, sehingga pada indikator empati ini dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik"

5) Benda berwujud (*Tangibles*)

Ini merupakan bentuk wujud nyata seperti fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang pada Kantor Kecamatan Sinjai boring. Ketersediaan sarana dan prasarana tentunya sangat penting dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan maksimal, karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai maka sebuah kegiatan operasional tidak dapat beroperasi dengan lancar selain fasilitas penunjang yang rapi dan sopan juga di terapkan di Kantor dapat dilihat pada tabel 4.60 sebagai berikut.

Tabel 4.60 Tanggapan responden tentang peralatan dan teknologi yang pegawai gunakan sangat memadai

No	Pernyataan	Frekuensi	Persentase	skor
1	Sangat memadai	17	48,57%	85
2	Memadai	13	37,14%	52
3	Kurang memadai	4	11,43%	12
4	Tidak memadai	1	2,86%	2
5	Sangat tidak memadai	0	0%	0
	Total	35	100%	151
	$\% = \frac{x}{N} \times 100\% = \frac{151}{35} \times 100\% = 86\%$			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.60 di atas yang berdominasi "Sangat setuju" sebanyak 17 orang atau 48,57% dan yang "Setuju" sebanyak 13 orang atau 37,14 % sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" 4 yang menjawabnya sehingga persentase 11,43% dan kategori jawaban "Tidak setuju" sebanyak 1 orang sehingga persentase 2,86% kemudian yang menjawab "Sangat tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuesioner (Angket) tingkat

Empati pegawai dengan pernyataan peralatan yang saya gunakan sudah sangat memadai pada Kantor kecamatan Sinjai Borong ini sudah baik.

Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan.

"Iya fasilitas di Kantor seperti komputer, printer dll sudah memadai sehingga pegawai tidak kesulitan lagi walaupun terkadang mas. ih ada pegawai masih bawa laptop pribadi untuk dipakai, semua peralatan sudah lengkap" (AM)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber dapat disimpulkan dari pernyataan tentang peralatan dan teknologi yang digunakan sudah sangat memadai pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai sangat baik atau sudah memadai oleh karena itu dapat mempermudah dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai dengan skor 86% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu mengenai pernyataan harus berpakaian rapi dan sopan dapat dilihat pada tabel 4.61 sebagai berikut:

Tabel 4.61 Tanggapan reponden mengenai pernyataan harus berpakaian yang rapi dan sopan

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	19	54,29%	95
2	Setuju	16	45,71%	64
3	Kurang Setuju	0	0%	0
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		35	100%	159
$\% = \frac{n}{R} \times 100\% = \frac{159}{175} \times 100\% = 90\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.61 di atas yang berdominasi "Sangat setuju" sebanyak 19 orang atau 54,29% dan yang "Setuju" sebanyak 16 orang atau 46,71 % sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% dan kategori jawaban "Tidak setuju" sebanyak 0 orang sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuisioner (Angket) tingkat benda berwujud pegawai dengan pernyataan cara berpakaian rapi dan sopan pada Kantor kecamatan Sinjai Borong ini sudah baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan.

"Selain berpakaian rapi kita juga harus tau cara berpakaian yang rapi dan sopan seperti halnya memakai baju dinas, menggunakan jilbab (bagi perempuan) serta meminimalisir kaos kaki dan sepatu sehingga selalu terlihat rapi dan sopan" (AM)

Berdasarkan dari hasil pengisian narasumber, dapat disimpulkan dari pernyataan tentang cara berpakaian rapi dan sopan pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai sangat baik dan sudah di terapkan pada Kantor kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai, karena berpakaian dengan rapi dan sopan adalah salah satu tolak ukur dalam mematuhi peraturan dan mempermudah pelayanan dengan skor 90% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu mengenai pernyataan ruangan yang pegawai gunakan sangat nyaman dan bersih dapat dilihat pada tabel 4.62 sebagai berikut.

Tabel 4.62 Tanggapan responden tentang ruangan yang digunakan pegawai nyaman dan bersih

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	22	62,86%	110
2	Setuju	13	37,14%	52
3	Kurang Setuju	0	0%	0
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
Total		25	100%	162

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.62 di atas yang berdominasi "Sangat setuju" sebanyak 22 orang atau 62,86% dan yang "Setuju" sebanyak 13 orang atau 37,14% sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0% dan kategori jawaban "Tidak setuju" sebanyak 0 orang sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuisioner (Anket) tingkat benda berwujud pegawai dengan pernyataan ruangan yang pegawai gunakan sangat nyaman dan bersih pada Kantor kecamatan Sinjai Borong ini sudah baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan.

"Berikut, ruangan pada Kantor terasa bersih dan nyaman sehingga kita dalam bekerja tidak terganggu dan betah di ruangan selain itu yang membersihkan pegawai itu sendiri sehingga tidak biarkan kotor" (AM)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan

dari pernyataan mengenai ruangan yang digunakan sudah bersih dan nyaman pada Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai sangat baik karena pegawai merapikan tempat nya bekerja sehingga hal itu membuat pegawai dan masyarakat merasa nyaman ketika berada pada Kantor kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai, karena berada pada tempat yang bersih dan nyaman itu dapat membuat pelayanan lebih baik dengan skor 92% sehingga termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Selain itu mengenai pernyataan tentang Keamanan di tempat saya bekerja baik dan penjagaannya ketat dapat dilihat pada tabel 4.63 sebagai berikut.

Tabel 4.63 Tanggapan responden tentang keamanan di tempat saya bekerja baik dan penjagaannya ketat

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Aman	18	51,43%	90
2	Aman	16	45,71%	64
3	Kurang Aman	1	2,86%	3
4	Tidak Aman	0	0%	0
5	Sangat tidak Aman	0	0%	0
Total		35	100%	152
$\% = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{152}{178} \times 100\% = 86\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.63 di atas yang berdominasi "Sangat Aman" sebanyak 18 orang atau 51,43% dan yang "Aman" sebanyak 16 orang atau 45,71. % sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Aman" 1 orang yang menjawabnya sehingga persentase 2,86% dan kategori jawaban "Tidak Aman" sebanyak 0 orang sehingga persentase 0%.

kemudian yang menjawab "Sangat tidak Aman" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuesioner (Angket) tingkat benda berwujud pegawai dengan pernyataan keamanan di tempat kerja pegawai bekerja dengan baik dengan penjagaan yang ketat pada Kantor kecamatan Sinjai Bone ini sudah baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sebagai informan.

"Iya kalau soal keamanan di Kantor sudah sangat aman dengan adanya penjagaan yang ketat dan lampai saat ini belum pernah terjadi peristiwa-peristiwa yang aneh sehingga keselamatan kerja terjaga." (A3)

Berdasarkan dari hasil pemutaran narasumber, dapat disimpulkan dari pernyataan mengenai keamanan di tempat kerja pegawai bekerja dengan baik dan penjagaan yang ketat baik itu mencegah kecelakaan saat bekerja, mencegah timbulnya penyakit pada saat bekerja dan mengamankan mutu, seperti fasilitas kantor, mesin dan instalasi-instalasi serta menjamin tempat kerja yang aman, bersih dan nyaman ketika berada di Kantor kecamatan Sinjai Bone Kabupaten Sinjai yang "Sangat Baik" dengan skor 86% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

Selain itu mengenai pernyataan tentang ruangan kerja pegawai mendapat pencahayaan yang baik sehingga dalam proses pelayanan berjalan dengan baik dapat dilihat pada tabel 4.64 sebagai berikut.

Tabel 4.64 Tanggapan responden tentang ruangan kerja pegawai mendapat pencahayaan yang baik sehingga dalam proses memberikan pelayanan berjalan dengan baik pula

No	Pernyataan	Frekuensi	Presentase	skor
1	Sangat Setuju	22	62,86%	110
2	Setuju	12	34,29%	48
3	Kurang Setuju	1	2,86%	3
4	Tidak Setuju	0	0%	0
5	Sangat tidak setuju	0	0%	0
	Total	35	100%	161

$$f = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{12}{35} \times 100\% = 34,29\%$$

Sumber: Data primer diolah sendiri

Berdasarkan tabel 4.64 di atas yang berdominasi "Sangat setuju" sebanyak 22 orang atau 62,86% dan yang "Setuju" sebanyak 12 orang atau 34,29 % sedangkan yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" 1 orang yang melawannya sehingga persentase 2,86% dan kategori jawaban "Tidak setuju" sebanyak 0 orang sehingga persentase 0% kemudian yang menjawab "Sangat tidak setuju" tidak ada yang menjawabnya sehingga persentase 0%.

Dari hasil survey dan hasil pengisian kuesioner (Angket) tingkat benda berwujud pegawai dengan pernyataan ruangan kerja pegawai mendapat pencahayaan yang baik sehingga dalam proses memberikan pelayanan berjalan dengan baik pula pada Kantor kecamatan Singai Borong ini sudah baik. Seperti hasil wawancara dari narasumber sekaligus sebagai informan

"Kalau tentang pencahayaan di ruangan saya sangat bagus karena ruangan saya terletak diantara pintu sehingga tanpa menyalahkan ruangnya terang " (AM)

Berdasarkan dari hasil penuturan narasumber, dapat disimpulkan dari pernyataan mengenai ruangan kerja pegawai mendapat pencahayaan yang baik sehingga dalam proses pelayanan berjalan dengan baik, karena

di Kantor kecamatan sinjai borong Kabupaten Sinjai ini berada pada tempat terbuka dan tidak ada pepohonan sehingga cahaya mudah masuk ke ruangan dan ini sehingga sudah "Sangat Baik" dengan skor 92%.

Dari hasil analisis untuk mengetahui pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada tabel 4.65 berikut.

Tabel 4.65 Indikator Benda berwujud (Tangibles)
Indikator Benda Berwujud pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai

No	Indikator Benda Berwujud pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Skor
1	Peralatan dan teknologi yang saya gunakan sudah memadai	86%
2	Cara berpakaian rapi dan sopan	90%
3	Ruangan yang saya gunakan sangat nyaman dan bersih	92%
4	Kemudahan di tempat kerja saya bekerja dengan baik dan pengawasan yang ketat	86%
5	Ruang kerja mendapat pencahayaan yang baik sehingga dalam proses pelayanan berjalan dengan baik pula	92%
Rata-rata		89%

Berdasarkan tabel 4.65 di atas dapat disimpulkan dalam indikator benda berwujud atau fasilitas pada Kantor kecamatan sinjai Borong Kabupaten Sinjai dari (P1) sesuai dengan hasil pembagian angket dengan skor "86%" (P2) di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "90%" dan (P3) di kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai sebanyak "92%" kemudian (P4) di kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "86%" sedangkan (P5) pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebanyak "92%" sehingga

indikator benda berwujud pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai sebanyak "89%"

Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Empati pegawai pada kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai bisa dikatakan sangat baik sesuai dengan hasil wawancara dan hasil kuesioner (Angket) yang di bagikan dengan melakukan pencarian data melalui pengolahan data primer skor yang dapat ditarik sebanyak 89% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik" pegawai dalam bekerja memiliki ruangan yang nyaman dengan pencahayaan yang baik

Kesimpulan peneliti tentang hasil wawancara indikator benda berwujud ialah bahwa peralatan dan teknologi yang di gunakan di Kantor kecamatan Sinjai Borong sudah memadai dengan ruangan yang bersih dan nyaman sehingga pegawai betah apalagi sampai lahir di Kantor kecamatan Sinjai borong, keamanan dan penjagaan yang juga ketat membuat pegawai tidak khawatir lagi selama itu ruangan yang digunakan pegawai pada Kantor kecamatan Sinjai borong mendapat pencahayaan yang sangat baik sehingga tidak perlu lagi menggunakan lampu pada siang hari, ini di beri skor 89% sehingga pada indikator benda berwujud dapat dikatakan dalam kategori "Sangat Baik"

Berdasarkan hasil analisis data pada ke 5 (Lima) indikator variabel Y "Kualitas Pelayanan Publik" dapat disimpulkan pada tabel 4.66 sebagai berikut :

[illegible]

pegawai yang berkaitan													
Bersikap adil dalam memberikan pelayanan	21	60,00	13	37,14	0	0	0	0	0	0	160	91%	
Saya mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan	25	71,43	9	25,71	1	2,86	0	0	0	0	162	92%	
Bersikap ketergantungan antara satu sama lain masih sangat tinggi	18	51,43	15	42,86	1	2,86	1	2,86	0	0	156	89%	
Rata-rata												92%	
Peralatan dan teknologi yang saya gunakan sudah memadai	17	48,57	13	37,14	4	11,43	1	2,86	0	0	151	86%	
Cara berpakaian rapi dan sopan	19	54,29	16	45,71	0	0	0	0	0	0	159	90%	
Ruangan yang saya gunakan sangat nyaman dan bersih	22	62,86	13	37,14	0	0	0	0	0	0	162	92%	
Keamanan di tempat kerja saya	18	51,43	16	45,71	1	2,86	0	0	0	0	152	86%	

sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 90,8%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pertanyaan ketiga yaitu, mengenai ketepatan waktu harus ditetapkan oleh Kantor dengan nilai total (n) 156 sehingga persentase 89%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, jika terjadi kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai harus bertanggung jawab dengan nilai total (n) 158 sehingga persentase sebesar 90,2% sangat bertanggung jawab, ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, pegawai sudah hadir dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan nilai total (n) 156 sehingga persentase 80% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil indikator pertama pada variabel Y maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian pegawai pada Kantor Kecamatan Srijat Gunung Kabupaten Singar dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 89,74%.

Indikator kedua yaitu (indikator Ketanggapan) indikator ini memiliki 3 pernyataan. Pernyataan pertama mengenai pegawai cepat/tanggap dalam melakukan pelayanan agar proses pelayanan dapat berjalan dengan cepat dengan skor nilai total (n) 162 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 92,5% cepat dan tanggap, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu, pelayanan kepada masyarakat selalu berjalan secara efektif dan efisien dengan nilai total (n) 160 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 91,4% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pertanyaan ketiga yaitu, pegawai bersedia untuk membantu masyarakat yang bermasalah dengan cepat dengan nilai total (n) 158 sehingga persentase 90,2%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, pegawai melayani masyarakat

sesuai dengan prosedur pelayan dengan nilai total (n) 165 sehingga persentase sebesar 94,2% ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, memberi pelayanan pegawai selalu bersikap ramah terhadap masyarakat dengan nilai total (n) 163 sehingga persentase 93,1% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil indikator kedua pada variabel Y maka dapat disimpulkan bahwa ketanggapan pegawai pada Kantor Kecamatan Sinar Borong, Kabupaten Sijunjung dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 92,28%.

Indikator ketiga yaitu (indikator jaminan) indikator ini memiliki 5 pernyataan. Pernyataan pertama mengenai pegawai mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang pelayanan dengan skor nilai total (n) 157 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 93,7% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu, pegawai selalu berpakaian baik dan rapi dengan nilai total (n) 162 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 92,5% mampu menghadapi resiko termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan ketiga yaitu, pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan dengan nilai total (n) 165 sehingga persentase 94,2%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, Pegawai harus bersikap jujur dalam memberikan pelayanan dengan nilai total (n) 164 sehingga persentase sebesar 93,7% ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, pegawai memiliki kepribadian yang baik dengan nilai total (n) 163 sehingga persentase 93,1% ini termasuk dalam kategori "Sangat baik". Berdasarkan hasil indikator kedua pada variabel Y maka dapat disimpulkan bahwa indikator jaminan pegawai pada Kantor

kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 92,6%.

Indikator keempat yaitu (indikator empati) indikator ini memiliki 5 pernyataan. Pernyataan pertama mengenai pegawai kepedulian pegawai terhadap masyarakat dengan skor nilai total (n) 168 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 96%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu, pegawai mudah untuk ditemukan dengan nilai total (n) 162 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 92% mudah, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan ketiga yaitu, pegawai pernyataan bersikap adil dalam memberikan pelayanan dengan nilai total (n) 160 sehingga persentase 91,4%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, pegawai mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan dengan nilai total (n) 162 sehingga persentase sebesar 92,5% ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, pegawai bersikap ketergantungan antara satu sama lain masih sangat tinggi dengan nilai total (n) 156 sehingga persentase 89,33% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil indikator keempat pada variabel Y maka dapat disimpulkan bahwa Empati pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dalam kategori "Sangat Baik" dengan hasil persentase sebesar 92,6%.

Indikator (indikator benda berwujud) indikator ini memiliki 5 pernyataan. Pernyataan pertama peralatan dan teknologi yang pegawai gunakan sangat memadai dengan skor nilai total (n) 151 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 86%, ini termasuk dalam kategori "Sangat baik". Pada pernyataan kedua yaitu, pegawai harus berpakaian

rapi dan sopan dengan nilai total (n) 159 sehingga persentase pada pernyataan ini sebesar 90% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Pertanyaan ketiga yaitu, setiap pekerjaan yang pegawai ruangan yang digunakan pegawai nyaman dan bersih dengan nilai total (n) 162 sehingga persentase 90%, ini termasuk dalam kategori "Sangat baik". Pernyataan berikutnya yaitu, keamanan di tempat pegawai bekerja baik dan penjaminnya ketat dengan nilai total (n) 152 sehingga persentase sebesar 86%, ini termasuk dalam kategori "sangat baik" dan pada pernyataan terakhir yaitu, tentang ruangan kerja pegawai mendapat pencatatan yang baik sehingga dalam proses memberikan pelayanan berjalan dengan baik pula dengan nilai total (n) 161 sehingga persentase 92% ini termasuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil indikator terdapat pada variabel Y maka dapat disimpulkan bahwa benda berwujud pegawai pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai dalam kategori "Sangat baik" dengan hasil persentase sebesar 89%.

Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai tanggapan responden variabel Y "Kualitas Pelayanan Publik" mempunyai total skor 3.998 dengan rata-rata 159,9 dari 25 item pernyataan yang didapatkan pada 5 indikator di variabel Kualitas Pelayanan Publik. Adapun skor tertinggi pada setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah yang diberi pada setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum pada variabel X adalah sebagai berikut :

Skor Maximum = Skor tinggi pernyataan $\times$ N = Item pernyataan

$$= 5 \times 35 \times 25$$

$$= 4.375$$

Berdasarkan dari hasil penelitian Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borog Kabupaten Sinjai diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 3.998. Maka tanggapan dari 35 responden untuk variabel motivasi kerja yaitu :

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\% = \frac{3408}{4375} \times 100\% = 91,3\%$$

Dari hasil variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 91,3% yang berada dalam kategori "Sangat baik".

e. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat hasil analisis regresi linier sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong kabupaten Sinjai pada responden sebanyak 35 orang maka dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 16. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat Tabel 4.67 sebagai berikut :

Tabel 4.67 Output Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.277	7.384

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Model summary ini adalah tabel untuk memperoleh informasi tentang besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, pengaruh tersebut di simbolkan dengan huruf R (Korelasi) seperti pada tabel diatas yang menunjukkan

bahwa besarnya nilai pengaruh (R) yaitu sebesar 0,54 atau 54%. Dari besar pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kualitas pelayanan publik (Y) juga ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,277 atau 27,7% berpengaruh pada variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kualitas pelayanan publik pada Kantor Kecamatan sinjai bonding kabupaten sinjai. Dari hasil output tersebut maka ini berada pada tingkat baik, hal ini dibuktikan dari kolom *Standard error* yang terlihat dengan angka 7.384 dan jika nilai semakin mendekati angka 0 maka semakin akurat data yang di dapatkan.

Hal ini berarti motivasi kerja sudah baik maka kualitas pelayanan publik akan baik juga, begitupun sebaliknya jika motivasi kerja tidak berfungsi dengan baik maka, kualitas pelayanan publik juga tidak akan maksimal. Sedangkan sisanya ($100\% - 54,63\%$) = 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.68 Output Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.207	16.410		3.242	.003
Motivasi Kerja	.554	.148	.546	3.742	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel coefficients 4.68 pada kolom B baris constant (a) adalah 53.207, sedangkan nilai Motivasi Kerja (b) adalah 0,554 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 53.207 + 0,554(0)$$

$$Y = 53.207$$

Koefisien b ini dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Kualitas Pelayanan Publik (Y) untuk setiap perubahan Variabel Motivasi Kerja (X) sebesar satu satuan. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 53.207 menyatakan bahwa jika variabel Kualitas Pelayanan Publik konstan atau sama dengan nol (0) maka nilai Motivasi kerja sebesar 53.207 sedangkan (b) Koefisien regresi X motivasi kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,554 yang mengandung arti bahwa setiap peningkatan 1% nilai Motivasi Kerja (X) maka nilai Kualitas Pelayanan Publik (Y) akan bertambah sebesar 0,555. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan atau ditingkatkan maka kualitas pelayanan publik juga akan meningkat.

Adapun untuk melihat hasil uji t pada tabel *Coefficients* di atas menjelaskan bahwa nilai t hitung sebesar 3,742 karena lebih besar > dari t tabel 3,242 dengan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,001 lebih kecil < dari 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Sinjai borong Kabupaten Sinjai. Adapun nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,555 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dengan variabel kualitas pelayanan publik.

Tabel 4.68

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763,285	1	763,285	13,999	,001 ^a
	Residual	1790,287	53	33,592		
	Total	2553,571	54			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Publik

Berdasarkan hasil analisis data statistik Tabel 4.68 menunjukkan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui variabel kualitas pelayanan publik secara bersama. Pada bagian ini terlihat apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel motivasi kerja (X) terhadap Variabel Kualitas Pelayanan Publik (Y). pengujian keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yaitu :

1. jika nilai signifikan lebih kecil dari $\leq 0,05$ artinya variabel X motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel Y kualitas pelayanan publik, maka H_0 diterima.
2. jika nilai signifikan lebih besar dari $\geq 0,05$ artinya variabel X motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Y kualitas pelayanan public, maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel Anova tersebut yaitu digunakan untuk menentukan persamaan regresi linier sederhana yang dilihat dari tabel uji F tersebut terlihat bahwa pengujian regresi menunjukkan hasil $F_{hitung} =$

13.999 dengan tingkat signifikansi / probabilitas $0,001 < 0,05$, dimana nilai F hitung lebih besar daripada F tabelnya, maka variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kualitas pelayanan publik (Y), dengan demikian dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,005.

C. Pembahasan

Berdasarkan pembahasan ini pada penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan publik akan memberikan jawaban atas apa yang menjadi rumusan masalah.

1. Motivasi Kerja Variabel (X)

Diketahui pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja yang mempunyai 4 indikator yaitu kemauan, komitmen, keahlian, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan. Pada penelitian variabel motivasi kerja secara keseluruhan sebesar 89,97% berada pada kategori sangat baik karena dilihat dari hasil penilaian rata-rata: pada indikator *kemauan* sebesar 87% dan penilaian rata-rata 13,00 untuk *keahlian* sebesar 86% kemudian penilaian rata-rata pada indikator *tanggung jawab* sebesar 90% dan penilaian rata-rata pada indikator *Kewajiban* sebesar 87% serta penilaian rata-rata pada indikator *Tujuan* sebesar 90%. Dan indikator yang paling dominan adalah indikator *Tanggung jawab* dan *Tujuan* sebesar 90%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah sangat baik dengan persentase 87,97%.

2. Kualitas Pelayanan Publik Variabel (Y)

Kualitas pelayanan publik mempunyai 5 indikator yaitu Keandalan, Ketanggapan, Jaminan, Empati dan Benda berwujud. Pada perhitungan variabel "Kualitas Pelayanan publik" secara keseluruhan sebesar 91,3% berada pada kategori sangat baik. Dari ketiga indikator kualitas pelayanan publik penilaian rata-rata *Keandalan* sebesar 90%, penilaian rata-rata *Ketanggapan* sebesar 91%, penilaian rata-rata *Jaminan* sebesar 92,6%, penilaian rata-rata *Empati* sebesar 92 dan penilaian rata-rata *Benda Berwujud* sebesar 89,6%. Dan indikator yang paling dominan adalah indikator *Jaminan* sebesar 92,6 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah sangat baik dengan persentase sebesar 91,3%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa Motivasi kerja memberi pengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Publik, dimana hasil olah data SPSS 16 pada uji regresi linear sederhana variabel Motivasi kerja mempunyai *R/Standard coefficient Beta* sebesar 0,54 atau 54% jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebesar 54%.

Dari hasil pengamatan peneliti mengenai motivasi kerja di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai ini sudah sangat baik hal ini dilihat bahwa pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai seperti dorongan atau

dukungan serta pojan dan lain-lain terhadap pegawai sehingga pegawai memiliki kemauan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan semangat, dengan begitu akan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Kemudian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka akan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Talle (2016) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kualitas pelayanan pada unit layanan pendidikan Kabupaten Mamuju Utara menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap pelayanan publik. Apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap pelayanan publik yang diselenggarakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik dan signifikan.

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai 87,5% yang dalam kriteria jawaban responden pada persentase jawaban 80%-100% atau masuk dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan dapat diketahui bahwa pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai 91,3 % yang masuk dalam kriteria jawaban responden pada persentase jawaban 80%-100% atau kategori sangat baik.
3. Berdasarkan output model summary motivasi kerja berpengaruh terhadap Kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Hal ini berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari nilai R sebesar 0,54 atau 54% maka dari itu motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai sebesar 54% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai para pegawai harus lebih mengedepankan kualitas pelayanan publik agar lebih efisien dalam melakukan pekerjaan.
2. Pada Penelitian selanjutnya untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat pada tindakan*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ardiansyah. (2010). *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Sosial Sekretariat Daerah Kalimantan Timur*. Tesis. Magister Ilmu Administrasi Negara.
- Budiono (2014). *Analisis kualitas pelayanan Komunitas Bungkut Mobil Suzuki Nisantara Jati Sentosa*. *Pancajanya Jurnal Graduate Utara*.
- Buchari, Zaunir. 2007. *Manajemen dan Organisasi*. Edisi Ke-3. Cetakan ke 3. Balai Aksara, Jakarta.
- Creswell, John W. 2009. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ernawati. (2010). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Timun Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Tesis. Magister Ilmu Administrasi Negara. Universitas Mulawarman Samarinda.
- Hardiansyah. (2011). *Kualitas pelayanan publik*. Yogyakarta: Gajah mada university press.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2007). *Teori Administrasi*. [Internet]. <https://nuandika>.
- Huasimah. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pelayanan pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Kecamatan Teluk Padang*. Kutai Timur: jurnal Pemerintahan Integrasi.
- Lengkong Lania. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik yang ada di BPJS Ketenagakerjaan*. Manado: jurnal administrasi publik.
- Lingga, DC (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara*.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. McGraw Hill Inc. Singapore.
- Mahennoko, A. r. (2012). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah*

- Musyawwir. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa*. Skripsi.
- Mustaha.2017. *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah (RSUD) dokter soekarno Pontianak* jurnal samudra ekonomi dan bisnis.
- Mustari, Nuryanti. (2015). *Pemahaman Pelayanan publik*. Yogyakarta: LeotikaPrio.
- Nasution. (2004). *Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan*. (internet). <https://jurnal.neliti.com>.
- Nawawi. (2003). *Evangelizing Mengembangkan Organisasi*. Cetakan Pertama Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurhuda. (2011). *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. amik xul-sci Makassar*. Makassar: skripsi.
- Parasuraman. (1990). *Delivering Quality Service-beyonding customer Perceptions and Expectations*. New York: The free Press.
- Pasolong, Harhani. 2013. *Konsep pelayanan publik*. Repository: uni auka.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perceptual Intelligence*. (skripsi) (internet). <https://books.google.co.id>.
- Rusli, Budiman. (2004). *Pelayanan Publik di Era Reformasi*. <http://www.pikiranrakjat.com>. Edisi 7 Juni 2004.
- Sardinian. (2007). *Kajian Teori Motivasi Kerja*. (Internet). <https://eprints.uni.ac.id>.
- Siagian, Sondan P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan 15) Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2005). *Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Syahrani. (2010). *Pengaruh Pelayanan Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Jiwa pada Rumah Sakit Khusus Daerah Atma Husada*

Mahakam Provinsi Kalimantan Timur. Tesis. Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mulawarman, Samarinda.

Tahir, Nurbiah.(2016).*Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Sekretariat Pemerintah Daerah Takalar*.OJS UNM.

Talle, Ambo.(2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Pelayanan Publik Pada unit Pelayanan Pengaduan Mamuju Utara. Jurnal*

Tjiptono, Fandy.(2002). *Strategi Pemasaran*. Edisi Ketiga. Andi, Yogyakarta.



Varabel	Indikator	Pertanyaan	Plasi wawancara	Informan
Motivasi	Kemauan	Apakah dalam bekerja pegawai selalu mengutamakan kemauan pimpinan?	Ya, benar sebagai pegawai harus dalam adanya tugas tertentu yang diberikan oleh pimpinan dan sudah menjadi kewajiban untuk di laksanakan. (A1)	✓ Kasi pelayanan umum
		Apakah pegawai selalu jujur berpartisipasi dalam kegiatan sosial di Kantor?	Ya, karena itu sudah merupakan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai. (A1)	✓ Kasi ekonomi dan kentra
		Apakah dengan adanya pialan dan insentif, pegawai dapat bermotivasi dan bekerja lebih rajin lagi?	Hemat, kami selalu diberi dukungan atau motivasi oleh pimpinan sehingga saya merasa lebih semangat bekerja lebih rajin dan giat. (A1)	✓ Kasi pembangunan dan pemberdayaan
		Apakah benar pegawai datang tepat waktu sebelum jam kerja di mulai?	Benar, selalu bekerja saya selalu menuntaskan terlebih dahulu waktu sebelum bekerja sehingga saya datang ke kantor 10 menit sebelum jam kerja dimulai. (A1)	✓ Kasi masyarakat Kasubag program dan keamanan
		Coba jelaskan! Apakah pegawai selalu berusaha disiplin dan setiap pekerjaan yang dilakukan?	Kedisiplinan di Kantor kami para pegawainya itu cukup disiplin dan menerapkan pola pikir kedisiplinan tingkat pelayanan diri. Jikalau ada tugas karena kadang kami bekerja bukan jam kantor kadang kami bekerja sampai malam itulah tidak ada jam kantor sampai begitu disini kami jam kerjanya sampai sampai jam 4 sore, tapi disini kami sering lembur sampai malam. (A)	✓ Staf pelayanan

Membentuk keahlian	Jelaskan apakah pegawai mampu menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas?	"Menciptakan hal-hal baru dalam bekerja seperti berbagi pendapat, kemampuan beradaptasi, bisa mengatur waktu, dll dengan begitu dapat memudahkan pekerjaan dengan efektif dan efisien." (A)
	Jelaskan, apakah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan bidang? Apakah pegawai melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan? Jelaskan! Apakah pegawai selalu dilatih untuk mandiri dalam setiap pekerjaan? Apakah pegawai berusaha menjadi kerja sama yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya?"	"Mendapat keterampilan yang dimiliki sebagian besar sudah sesuai dengan bidangnya dan setiap ada 1-2 orang yang selarasnya baik untuk kerja dan di lapangan di mana yang jurusan perkantoran akan dapat kerjasama dan bantuan." (A) "Setiap bekerja pastinya harus tepat waktu atau sesuai dengan keinginan dan itu sudah menjadi hukum utama. Kalau terhadap disiplin strategi yang berbeda." (A) "Mandiri dalam bekerja itu tergantung dari tugas yang diberikan karena terkadang kita sebenarnya butuh bantuan dari pegawai lain." (A) "Dalam bekerja hal yang paling utama pada setiap pegawai yaitu pegawai harus mampu menjadi kerja sama yang harmonis antar pegawai satu dan yang lainnya dan itu yang saya terapkan pada saat ini." (A)
Tanggung jawab	Apakah pegawai bertanggung jawab terhadap tugas dan peralatan kantor?	"Setiap pegawai harus mampu menjadi rasa tanggungjawab penuh dan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan jadi, saya sebagai pegawai selalu terapkan dan sudah menjadi kewajiban bagi saya pribadi." (A)
	Apakah pegawai harus mampu mengambil resiko dalam setiap pekerjaan? Jelaskan!	"Resiko adalah sebuah tantangan dalam setiap pekerjaan maka dari itu saya sebagai seorang pegawai selalu siap untuk menerima resiko apapun itu selama berkaitan dengan pekerjaan saya." (A)

	Apakah pegawai harus mampu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode yang ada pada Kantor?	"Iya, seorang pegawai yang baik harus tau dan patuh pada prosedur atau metode kerja yang diberikan oleh pihak kantor karena itu sudah menjadi kewajiban bagi seorang pegawai Kantoran" (A)
	Apakah pegawai harus menerapkan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai di kantor?	"Setiap pegawai butuh alat peralatan atau fasilitas yang telah di berikan untuk di gunakan atau di jaga demi kenyamanan dalam bekerja karena itu di gunakan setiap hari untuk melakukan pekerjaan" (A)
	Apakah pegawai harus menerima perintah resmi atau terjadi permasalahan pada Kantor?	"Iya betul, permasalahan yang terjadi pada kantor itu, itu merupakan bagian dari kerja yang harus diterima pegawai" (A)
Kewajiban	Apakah pegawai dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian?	"Setiap pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya harus memperhatikan ketelitian itu. Tidak terjadi sebuah permasalahan, dan itu sudah menjadi prinsip kerja saya pribadi" (N)
	Apakah pegawai harus mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh Kantor?	"Betul, setiap pegawai harus mengikuti setiap peraturan yang ada di Kantor ini agar tidak terjadi pelanggaran" (N)
	Apakah pegawai harus menerima tingkat kesalahan dalam bekerja?	"Iya, menerima kesalahan yang dilakukan dengan sengaja atau tidak harus di terima dan dari konsekuensi terjadinya kesalahan dengan jalan itu dan terima saja kesalahan yang ada" (N)
	Apakah bekerja ikut meningkatkan kewajiban pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja?	"Iya, setiap pegawai bekerja dengan giat adalah sebuah keharusan atau kewajiban bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan" (N)
	Apakah disiplin dalam bekerja adalah hal yang perlu dipertahani?	"Iya, karena kedisiplinan adalah suatu kewajiban yang harus dipertahani oleh setiap pegawai" (N)
Tujuan	Apakah pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlebih dahulu menentukan target dalam bekerja?	"Iya, dalam melakukan pekerjaan apapun kita harus menentukan target atau tujuan apakah yang akan kita dapatkan" (P)

		Apakah keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal yang paling diutamakan setiap pegawai? Apakah setiap pekerjaan yang pegawai lakukan adalah salah satu jalan untuk meningkatkan kualitas pelayanan? Apakah setiap pekerjaan pegawai akan dinilai oleh atasan dengan cara kualitas atau kuantitas? Apakah pegawai akan mengontrol pengurangan oleh kantor atas prestasi kerjanya? Apakah pegawai akan memperoleh penghargaan oleh kantor atas prestasi kerjanya? Apakah keberhasilan layanan yang diberikan oleh pegawai sudah baik? Apakah ketepatan waktu harus didapatkan oleh kantor? Apakah jika terdapat kesalahan minimum dalam memberikan pelayanan pegawai harus bertanggung jawab?	-keberhasilan dalam setiap pekerjaan itu adalah hal yang paling diutamakan makanya kita dalam bekerja harus senantiasa melakukan yang terbaik sehingga mendapatkan hasil yang baik pula"(F) "Keberhasilan dalam setiap pekerjaan itu adalah hal yang paling diutamakan itu atau kita dalam bekerja harus senantiasa melakukan yang terbaik sehingga mendapatkan hasil yang baik pula"(F) "Iya pimpinan berhak menilai pekerjaan pegawai dengan apa yang ia inginkan sehingga pimpinan dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja dengan benar-oguh-sungguh"(F) "Iya. Karena dalam membuat pengurangan kami akan mengurangi atau memangkas untuk lebih sederhana dan itu lagi dalam melakukan setiap pekerjaan"(F) "Iya tentu saja setiap pegawai harus sop, ramah masyarakat kapun pun itu di manapun sesuai dengan kode etik yang berlaku"(S) "Iya. Pegawai yang bisa dan dapat melakukan pekerjaannya akan memberikan pelayanan yang terbaik"(S) "Jadwal dan ketepatan waktu dalam bekerja adalah hal penting untuk mengoptimalkan"(S) "Iya, itu sudah menjadi tanggung jawab bersama ketika terdapat kesalahan-kecelatan dalam memberikan sebuah pelayanan"(S)
Kualitas Pelayanan Publik	Keandalan		

	Apakah pegawai sudah handal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat?	"Sudah handal dalam arti pegawai mampu memberikan pelayanan secara efektif dan efisien terhadap masyarakat sehingga masyarakat sehingga masyarakat pun dapat memudahkan juga urusannya" (S)
Kemampuan	Apakah cepat tanggap dalam melakukan pelayanan agar proses pelayanan dapat berjalan dengan cepat?	"Benar, kesepatan dalam merespon atau peka terhadap masyarakat tentunya harus di terapkan karena dalam proses pelayanan kita harus mengetahui masalah dan solusi masyarakat agar dapat segera untuk di berikan pelayanan sesuai dengan kebutuhannya. Saya sebagai pegawai bidang pelayanan sudah pernah memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat" (A)
	Apakah pelayanan kepada masyarakat selalu berjalan secara efektif dan efisien?	"Benar, dalam memberikan pelayanan harus selalu cepat dan tanggap agar masyarakat tidak terduga baru menunggu" (A)
	Apakah bersedia untuk menerima masyarakat yang bermasalah secara cepat?	"Ya, memberikan pelayanan dengan cepat merupakan salah satu tujuan kami akan tetapi harus di sesuaikan dengan ketentuan agar tidak ada kesalahan yang terjadi" (A)
	Apakah dalam memberi pelayanan pegawai selalu bersikap ramah terhadap masyarakat?	"Sudah pasti, dalam melakukan pelayanan terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami terlebih dahulu tentang prosedurnya sehingga dalam memberikan pelayanan tidak melakukan kesalahan fatal, dapat berikan masyarakat" (A)
Jamuan	Apakah mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang pelayanan?	"Benar, tentu dalam setiap tugas yang di berikan kepada pegawai harus berpengetahuan tentang pelayanan dari mempunyai kemampuan untuk memberi pelayanan kepada masyarakat" (A) Berdasarkan dari hasil pemberian narasumber, dapat di simpulkan

	Apakah pegawai selalu berpakai baik dan rapi?	Iya, karena berpakai yang baik dan rapi menunjukkan kebersihan pegawai dan akan memberikan kenyamanan terhadap masyarakat saat diberi pelayanan" (A)
	Apakah pegawai harus bersikap sopan terhadap masyarakat saat memberikan pelayanan?	"Iya betul harus sopan agar berpacu sopan terhadap masyarakat saat memberikan servis pelayanan. Karena itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab seorang pegawai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat agar lebih nyaman" (A)
	Apakah pegawai harus bersikap jujur dalam memberikan pelayanan?	"Betul, karena pegawai harus memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat" (A)
	Apakah pegawai memiliki keterampilan yang baik?	Keterampilan yang baik akan menjadi semakin bagi masyarakat bahwa pegawai memiliki keterampilan yang baik sehingga akan berdampak kepada tingkat pelayanan masyarakat" (A)
Empat	Apakah kepedulian pegawai terhadap masyarakat?	"Kepedulian yang baik akan menjadi semakin bagi masyarakat bahwa pegawai memiliki kepedulian yang baik sehingga akan berdampak kepada tingkat pelayanan masyarakat" (A)
	Apakah pegawai mudah untuk di temui?	"Ketika ada masyarakat yang membutuhkan pelayanan maka kami siap dan kami akan tetap di bagian itu masyarakat akan lebih mudah mendapatkan pegawai kami sehingga punya urusan" (A)
	Apakah berpakai adit dalam memberikan pelayanan?	"itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab seorang pegawai dalam memberikan pelayanan maka harus adit" (A)
	Apakah pegawai mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan?	"Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat memang sudah menjadi tanggung jawab kami para pegawai agar apa yang di butuhkan dapat kami layan dengan baik" (A)

	Apakah bersikap ketertarikan antara satu sama lain masih sangat tinggi?	"Iya benar, tapi sikap ketertarikan yang positif antara kita berkelaborasi dimana kami memiliki tujuan yang sama dan dengan begitu saya merasa bahwa bekerja sama itu sangat bermanfaat baik itu secara individu maupun kolokatif dan kalau berbicara tentang keberhasilan yang sangat dari partisipasi semua anggota dalam tim" (AM)
Berda berwulid	Apakah peralatan dan teknologi yang pegawai gunakan sangat memadai?	"Iya fasilitas di Kantor seperti komputer, printer dll sudah memadai sehingga pegawai tidak kesulitan lagi walaupun terkadang masih ada pegawai dioda buaya laptop mereka tidak cukup, semua peralatan sudah lengkap" (AM)
	Apakah harus berpakaian rapi rapi dan sopan?	"Salam berpakaian rapi kita juga harus dan cara berpakaian yang rapi dan sopan seperti halnya orang-orang di bank, dinas, menggunakan jilbab (bagi perempuan) serta menggunakan kemeja dan sarung sehingga selalu terlihat rapi dan sopan" (AM)
	Apakah ruangan yang digunakan pegawai nyaman dan bersih?	"Benar, ruangan pada Kantor tidak begitu besar dan nyaman sehingga kita dalam bekerja tidak terganggu dan banyak di ruangan selain itu yang memberatkan pegawai itu sendiri sehingga tidak banyak kotor" (AM)
	Apakah keamanan di tempat saat bekerja baik dan penjagaannya ketat?	"Iya kalau saat kunjungan di kantor sudah sangat aman dengan adanya penjagaan yang ketat saat sampai di sini belum pernah terjadi pelanggaran karena kami sudah sehingga keselamatan kerja terjaga" (AM)
	Apakah tentang ruangan kerja pegawai mendapat perlakuan yang baik sehingga dalam proses memberikan pelayanan berjalan dengan baik pula?	"Kalau tentang pelayanan di ruangan saya sangat bagus karena ruangan saya terdus, diantara pintu sehingga tanpa menyulitkan masyarakat yang datang" (AM)

Lampiran 1

KOESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Nama _____

Pekerjaan _____

"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sinjai Barong Kabupaten Sinjai"

A. Motivasi Kerja (X)

Pernyataan

Skala jawaban

1 2 3 4 5

A. Kemaun

1. Bapak/ Ibu dalam bekerja selalu mengutamakan kemaun pimpinan
2. Bapak/ Ibu selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan kerja di Kantor.
3. Bapak/ Ibu dengan adanya perintah dari atasan dapat termotivasi untuk bekerja lebih lagi lagi
4. Bapak/ Ibu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja di mulai
5. Bapak/ Ibu selalu berusaha disiplin dari setiap pekerjaan yang lakukan

B. Membentuk keahlian

1. Bapak/ Ibu menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan dalam tugas
2. Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang
3. Bapak/ Ibu melakukan yang terbaik dalam bekerja agar semua dapat selesai sesuai dengan keinginan
4. Bapak/ Ibu selalu dituntut untuk mandiri dalam setiap pekerjaan
5. Saya berusaha menjalin kerja yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya

C. Tanggung Jawab

1. Bapak/ Ibu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang di berikan kepada saya
2. Bapak/ Ibu mengambil resiko adalah suatu tanggung jawab

3.	Bapak/ Ibu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan.				
4.	Bapak/ Ibu selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.				
5.	Bapak/ Ibu senantiasa menerima resiko saat terjadi permasalahan di Kantor.				
D. Kewajiban					
1.	Bapak/ Ibu dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian.				
2.	Bapak/ Ibu selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Kantor.				
3.	Bapak/ Ibu selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.				
4.	Bapak/ Ibu bekerja untuk mencapai kesempurnaan untuk meningkatkan kualitas dalam pelayanan.				
5.	Bapak/ Ibu Pelitihar yang di berikan oleh Kantor, sedang menghambat pekerjaan.				
E. Tujuan					
1.	Bapak/ Ibu Kerja melakukan suatu pekerjaan terlebih dahulu menentukan target pekerjaannya.				
2.	Bapak/ Ibu keberhasilan dalam setiap pekerjaan adalah hal utama dalam sebuah organisasi.				
3.	Bapak/ Ibu Pegawai yang akan bekerja salah satu tahap untuk meningkatkan kualitas pelayanan.				
4.	Bapak/ Ibu Kerja akan dinilai baik oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.				
5.	Bapak/ Ibu memperoleh penghargaan oleh Kantor atas prestasi kerja saya.				

K. Kualitas Pelayanan Publik (Y)

Pernyataan		Skala jawaban				
		1	2	3	4	5
A. Keandalan (Relability)						
1.	Bapak/ Ibu Kesiapan pegawai dalam melayani masyarakat sesuai dengan kode etik yang berlaku.					
2.	Bapak/ Ibu Keandalan layanan yang di berikan oleh pegawai sudah baik.					
3.	Ketepatan waktu sudah ditempatkan oleh Kantor.					
4.	Bapak/ Ibu jika ada kesalahan minimum dalam memberikan layanan pegawai harus bertanggung jawab.					
5.	Bapak/ Ibu Pegawai sudah lundal dalam pelayanan terhadap masyarakat.					
B. Ketanggapan (responsiviness)						
1.	Bapak/ Ibu Cepat tanggap dalam melakukan pelayanan agar proses pelayanan dapat berjalan dengan cepat.					

	2. Bapak/ Ibu Pelayanan kepada masyarakat selalu berjalan secara efektif dan efisien.				
	3. Bapak/ Ibu B ersedia untuk membantu masyarakat yang bermasalah secara cepat.				
	4. Bapak/ Ibu Melayani masyarakat sesuai dengan prosedur pelayanan.				
	5. Bapak/ Ibu Dalam memberi pelayanan saya selalu bersikap ramah terhadap masyarakat.				
C.	Jaminan (assurance)				
	1. Bapak/ Ibu Mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang pelayanan.				
	2. Bapak/ Ibu Bapak/ Ibu Selalu berpakaian rapi dan baik.				
	3. Bersikap sopan terhadap masyarakat dalam proses memberikan pelayanan.				
	4. Bapak/ Ibu Berikap jalle diluar memberikan pelayanan.				
	5. Bapak/ Ibu Pujawan material kepedulian yang baik.				
D.	Empati (empathy)				
	1. Bapak/ Ibu Kepedulian pekaai terhadap masyarakat.				
	2. Bapak/ Ibu Masalah muni muni pearsa yang berakibat.				
	3. Bapak/ Ibu Berikap adu dalam memberikan pelayanan.				
	4. Saya mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat ketika memberi pelayanan.				
	5. Bersikap ketidamun, p, amara sda sda lain mudi amgi tangai.				
E.	Benda berwujud (tangible)				
	1. Bapak/ Ibu Peralatan dan teknologi yang saya gunakan sudah memadai.				
	2. Bapak/ Ibu Cara berpakaian rapi dan sopan.				
	3. Bapak/ Ibu Ruangan yang saya gunakan sangat nyaman dan bersih.				
	4. Bapak/ Ibu Kenyamanan di tempat kerja saya bekerja dengan baik dan penjaian yang kelat.				
	5. Bapak/ Ibu Ruangan kerja mendapat penembayaan yang baik sehingga dalam proses pelayanan berjalan dengan baik pula.				

Lampiran 2

Tabel tabulasi Variabel X (Motivasi Kerja)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	Jumlah
1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	108
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	113
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	123
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	121
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	118
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	120
7	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	92
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	111
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	108
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	109
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	96
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	115
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	110
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	102
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	121
18	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	111
19	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	107
20	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	117
21	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	123
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	110
24	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	105
25	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	110
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	99
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	109
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	110
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	112
31	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	115
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	113
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	112
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	106
35	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	111

Tabel tabulasi Variabel V (Kualitas Pelayanan Publik)

NO	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	104
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	120
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	122
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	120
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	115
6	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	98
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	109
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	102
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	113
12	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	123
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	99
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
16	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	119
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	118
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	121
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	120
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	122
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	108
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	115
24	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	99
25	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	108
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
27	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	100
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	120
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	100
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	110
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	122
32	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	119
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	120
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	120
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	104

Lampiran 3

Uji validitas variabel X

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42	X43	X44	X45	X46	X47	X48	X49	X50	X51	X52	X53	X54	X55	X56	X57	X58	X59	X60	X61	X62	X63	X64	X65	X66	X67	X68	X69	X70	X71	X72	X73	X74	X75	X76	X77	X78	X79	X80	X81	X82	X83	X84	X85	X86	X87	X88	X89	X90	X91	X92	X93	X94	X95	X96	X97	X98	X99	X100	X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107	X108	X109	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	X117	X118	X119	X120	X121	X122	X123	X124	X125	X126	X127	X128	X129	X130	X131	X132	X133	X134	X135	X136	X137	X138	X139	X140	X141	X142	X143	X144	X145	X146	X147	X148	X149	X150	X151	X152	X153	X154	X155	X156	X157	X158	X159	X160	X161	X162	X163	X164	X165	X166	X167	X168	X169	X170	X171	X172	X173	X174	X175	X176	X177	X178	X179	X180	X181	X182	X183	X184	X185	X186	X187	X188	X189	X190	X191	X192	X193	X194	X195	X196	X197	X198	X199	X200	X201	X202	X203	X204	X205	X206	X207	X208	X209	X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X220	X221	X222	X223	X224	X225	X226	X227	X228	X229	X230	X231	X232	X233	X234	X235	X236	X237	X238	X239	X240	X241	X242	X243	X244	X245	X246	X247	X248	X249	X250	X251	X252	X253	X254	X255	X256	X257	X258	X259	X260	X261	X262	X263	X264	X265	X266	X267	X268	X269	X270	X271	X272	X273	X274	X275	X276	X277	X278	X279	X280	X281	X282	X283	X284	X285	X286	X287	X288	X289	X290	X291	X292	X293	X294	X295	X296	X297	X298	X299	X300	X301	X302	X303	X304	X305	X306	X307	X308	X309	X310	X311	X312	X313	X314	X315	X316	X317	X318	X319	X320	X321	X322	X323	X324	X325	X326	X327	X328	X329	X330	X331	X332	X333	X334	X335	X336	X337	X338	X339	X340	X341	X342	X343	X344	X345	X346	X347	X348	X349	X350	X351	X352	X353	X354	X355	X356	X357	X358	X359	X360	X361	X362	X363	X364	X365	X366	X367	X368	X369	X370	X371	X372	X373	X374	X375	X376	X377	X378	X379	X380	X381	X382	X383	X384	X385	X386	X387	X388	X389	X390	X391	X392	X393	X394	X395	X396	X397	X398	X399	X400	X401	X402	X403	X404	X405	X406	X407	X408	X409	X410	X411	X412	X413	X414	X415	X416	X417	X418	X419	X420	X421	X422	X423	X424	X425	X426	X427	X428	X429	X430	X431	X432	X433	X434	X435	X436	X437	X438	X439	X440	X441	X442	X443	X444	X445	X446	X447	X448	X449	X450	X451	X452	X453	X454	X455	X456	X457	X458	X459	X460	X461	X462	X463	X464	X465	X466	X467	X468	X469	X470	X471	X472	X473	X474	X475	X476	X477	X478	X479	X480	X481	X482	X483	X484	X485	X486	X487	X488	X489	X490	X491	X492	X493	X494	X495	X496	X497	X498	X499	X500	X501	X502	X503	X504	X505	X506	X507	X508	X509	X510	X511	X512	X513	X514	X515	X516	X517	X518	X519	X520	X521	X522	X523	X524	X525	X526	X527	X528	X529	X530	X531	X532	X533	X534	X535	X536	X537	X538	X539	X540	X541	X542	X543	X544	X545	X546	X547	X548	X549	X550	X551	X552	X553	X554	X555	X556	X557	X558	X559	X560	X561	X562	X563	X564	X565	X566	X567	X568	X569	X570	X571	X572	X573	X574	X575	X576	X577	X578	X579	X580	X581	X582	X583	X584	X585	X586	X587	X588	X589	X590	X591	X592	X593	X594	X595	X596	X597	X598	X599	X600	X601	X602	X603	X604	X605	X606	X607	X608	X609	X610	X611	X612	X613	X614	X615	X616	X617	X618	X619	X620	X621	X622	X623	X624	X625	X626	X627	X628	X629	X630	X631	X632	X633	X634	X635	X636	X637	X638	X639	X640	X641	X642	X643	X644	X645	X646	X647	X648	X649	X650	X651	X652	X653	X654	X655	X656	X657	X658	X659	X660	X661	X662	X663	X664	X665	X666	X667	X668	X669	X670	X671	X672	X673	X674	X675	X676	X677	X678	X679	X680	X681	X682	X683	X684	X685	X686	X687	X688	X689	X690	X691	X692	X693	X694	X695	X696	X697	X698	X699	X700	X701	X702	X703	X704	X705	X706	X707	X708	X709	X710	X711	X712	X713	X714	X715	X716	X717	X718	X719	X720	X721	X722	X723	X724	X725	X726	X727	X728	X729	X730	X731	X732	X733	X734	X735	X736	X737	X738	X739	X740	X741	X742	X743	X744	X745	X746	X747	X748	X749	X750	X751	X752	X753	X754	X755	X756	X757	X758	X759	X760	X761	X762	X763	X764	X765	X766	X767	X768	X769	X770	X771	X772	X773	X774	X775	X776	X777	X778	X779	X780	X781	X782	X783	X784	X785	X786	X787	X788	X789	X790	X791	X792	X793	X794	X795	X796	X797	X798	X799	X800	X801	X802	X803	X804	X805	X806	X807	X808	X809	X810	X811	X812	X813	X814	X815	X816	X817	X818	X819	X820	X821	X822	X823	X824	X825	X826	X827	X828	X829	X830	X831	X832	X833	X834	X835	X836	X837	X838	X839	X840	X841	X842	X843	X844	X845	X846	X847	X848	X849	X850	X851	X852	X853	X854	X855	X856	X857	X858	X859	X860	X861	X862	X863	X864	X865	X866	X867	X868	X869	X870	X871	X872	X873	X874	X875	X876	X877	X878	X879	X880	X881	X882	X883	X884	X885	X886	X887	X888	X889	X890	X891	X892	X893	X894	X895	X896	X897	X898	X899	X900	X901	X902	X903	X904	X905	X906	X907	X908	X909	X910	X911	X912	X913	X914	X915	X916	X917	X918	X919	X920	X921	X922	X923	X924	X925	X926	X927	X928	X929	X930	X931	X932	X933	X934	X935	X936	X937	X938	X939	X940	X941	X942	X943	X944	X945	X946	X947	X948	X949	X950	X951	X952	X953	X954	X955	X956	X957	X958	X959	X960	X961	X962	X963	X964	X965	X966	X967	X968	X969	X970	X971	X972	X973	X974	X975	X976	X977	X978	X979	X980	X981	X982	X983	X984	X985	X986	X987	X988	X989	X990	X991	X992	X993	X994	X995	X996	X997	X998	X999	X1000	X1001	X1002	X1003	X1004	X1005	X1006	X1007	X1008	X1009	X1010	X1011	X1012	X1013	X1014	X1015	X1016	X1017	X1018	X1019	X1020	X1021	X1022	X1023	X1024	X1025	X1026	X1027	X1028	X1029	X1030	X1031	X1032	X1033	X1034	X1035	X1036	X1037	X1038	X1039	X1040	X1041	X1042	X1043	X1044	X1045	X1046	X1047	X1048	X1049	X1050	X1051	X1052	X1053	X1054	X1055	X1056	X1057	X1058	X1059	X1060	X1061	X1062	X1063	X1064	X1065	X1066	X1067	X1068	X1069	X1070	X1071	X1072	X1073	X1074	X1075	X1076	X1077	X1078	X1079	X1080	X1081	X1082	X1083	X1084	X1085	X1086	X1087	X1088	X1089	X1090	X1091	X1092	X1093	X1094	X1095	X1096	X1097	X1098	X1099	X1100	X1101	X1102	X1103	X1104	X1105	X1106	X1107	X1108	X1109	X1110	X1111	X1112	X1113	X1114	X1115	X1116	X1117	X1118	X1119	X1120	X1121	X1122	X1123	X1124	X1125	X1126	X1127	X1128	X1129	X1130	X1131	X1132	X1133	X1134	X1135	X1136	X1137	X1138	X1139	X1140	X1141	X1142	X1143	X1144	X1145	X1146	X1147	X1148	X1149	X1150	X1151	X1152	X1153	X1154	X1155	X1156	X1157	X1158	X1159	X1160	X1161	X1162	X1163	X1164	X1165	X1166	X1167	X1168	X1169	X1170	X1171	X1172	X1173	X1174	X1175	X1176	X1177	X1178	X1179	X1180	X1181	X1182	X1183	X1184	X1185	X1186	X1187	X1188	X1189	X1190	X1191	X1192	X1193	X1194	X1195	X1196	X1197	X1198	X1199	X1200	X1201	X1202	X1203	X1204	X1205	X1206	X1207	X1208	X1209	X1210	X1211	X1212	X1213	X1214	X1215	X1216	X1217	X1218	X1219	X1220	X1221	X1222	X1223	X1224	X1225	X1226	X1227	X1228	X1229	X1230	X1231	X1232	X1233	X1234	X1235	X1236	X1237	X1238	X1239	X1240	X1241	X1242	X1243	X1244	X1245	X1246	X1247	X1248	X1249	X1250	X1251	X1252	X1253	X1254	X1255	X1256	X1257	X1258	X1259	X1260	X1261	X1262	X1263	X1264	X1265	X1266	X1267	X1268	X1269	X1270	X1271	X1272	X1273	X1274	X1275	X1276	X1277	X1278	X1279	X1280	X1281	X1282	X1283	X1284	X1285	X1286	X1287	X1288	X1289	X1290	X1291	X1292	X1293	X1294	X1295	X1296	X1297	X1298	X1299	X1300	X1301	X1302	X1303	X1304	X1305	X1306	X1307	X1308	X1309	X1310	X1311	X1312	X1313	X1314	X1315	X1316	X1317	X1318	X1319	X1320	X1321	X1322	X1323	X1324	X1325	X1326	X1327	X1328	X1329	X1330	X1331	X1332	X1333	X1334	X1335	X1336	X1337	X1338	X1339	X1340	X1341	X1342	X1343	X1344	X1345	X1346	X1347	X1348	X1349	X1350	X1351	X1352	X1353	X1354	X1355	X1356	X1357	X1358	X1359	X1360	X1361	X1362	X1363	X1364	X1365	X1366	X1367	X1368	X1369	X1370	X1371	X1372	X1373	X1374	X1375	X1376	X1377	X1378	X1379	X1380	X1381	X1382	X1383	X1384	X1385	X1386	X1387	X1388	X1389	X1390	X1391	X1392	X1393	X1394	X1395	X1396	X1397	X1398	X1399	X1400	X1401	X1402	X1403	X1404	X1405	X1406	X1407	X1408	X1409	X1410	X1411	X1412	X1413	X1414	X1415	X1416	X1417	X1418	X1419	X1420	X1421	X1422	X1423	X1424	X1425	X1426	X1427	X1428	X1429	X1430	X1431	X1432	X1433	X1434	X1435	X1436	X1437	X1438	X1439	X1440	X1441	X1442	X1443	X1444	X1445	X1446	X1447	X1448	X1449	X1450	X1451	X1452	X1453	X1454	X1455	X1456	X1457	X1458	X1459	X1460	X1461	X1462	X1463	X1464	X1465	X1466	X1467	X1468	X1469	X1470	X1471	X1472	X1473	X1474	X1475	X1476	X1477	X1478	X1479	X1480	X1481	X1482	X1483	X1484	X1485
--	--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

[illegible]

[illegible]

K. Pearson 15 Correlation	.0	.1	.1	.0	.1	.2	.3	.0	.1	.2	.4	.1	.3	.1	.2	.1	.0	.2	.1	.3	.1	.1	.1	.4
	.65	.66	.47	.32	.79	.43	.16	.78	.27	.55	.84	.56	.94	.1	.13	.48	.22	.21	.57	.29	.84	.59	.64	.69
Sig. (2-tailed)	.2	.7	.2	.4	.5	.4	.3	.0	.8	.5	.0	.0	.2	.0	.4	.1	.4	.9	.1	.4	.0	.2	.2	.0
	.29	.08	.68	.50	.53	.11	.06	.25	.77	.49	.23	.06	.66	.42	.45	.30	.64	.05	.36	.25	.23	.79	.45	.51
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

K. Pearson 16 Correlation	.0	.2	.1	.1	.1	.2	.1	.1	.1	.3	.4	.1	.1	.1	.1	.0	.1	.1	.0	.1	.1	.1	.2
	.60	.58	.00	.04	.1	.21	.18	.53	.92	.59	.38	.51	.72	.55	.33	.1	.60	.3	.65	.14	.20	.98	.0
Sig. (2-tailed)	.5	.1	.5	.4	.4	.2	.2	.2	.0	.2	.1	.2	.4	.3	.1	.7	.1	.4	.9	.5	.4	.3	.0
	.48	.38	.64	.53	.59	.13	.91	.7	.4	.24	.29	.04	.42	.39	.66	.25	.13	.94	.79	.70	.60	.42	.75
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

K. Pearson 17 Correlation	.0	.0	.1	.0	.0	.0	.1	.2	.4	.3	.2	.2	.1	.1	.4	.3	.1	.2	.3	.3	.3	.3	.3
	.68	.43	.78	.16	.25	.14	.81	.20	.11	.18	.48	.87	.48	.54	.1	.81	.38	.1	.15	.40	.08	.65	.03
Sig. (2-tailed)	.2	.8	.2	.3	.4	.8	.7	.4	.3	.2	.0	.0	.1	.2	.0	.1	.0	.3	.4	.2	.6	.0	.0
	.79	.05	.03	.67	.72	.38	.09	.71	.64	.66	.13	.62	.80	.60	.00	.25	.35	.87	.17	.54	.23	.27	.77
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

K. Pearson 18 Correlation	.0	.0	.0	.5	.1	.0	.5	.3	.4	.3	.2	.2	.1	.1	.4	.3	.1	.2	.3	.3	.3	.3	.3
	.66	.56	.77	.95	.34	.11	.87	.64	.74	.50	.21	.3	.41	.19	.22	.1	.61	.1	.45	.75	.69	.21	.47
Sig. (2-tailed)	.5	.7	.6	.5	.4	.5	.6	.6	.3	.0	.4	.0	.0	.1	.4	.8	.0	.4	.0	.6	.4	.0	.3
	.77	.40	.62	.67	.44	.25	.21	.14	.13	.39	.66	.15	.40	.05	.64	.66	.35	.65	.29	.93	.65	.34	.99
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

K. Pearson 19 Correlation	.0	.0	.0	.0	.1	.2	.4	.4	.3	.2	.1	.3	.0	.0	.2	.1	.5	.3	.3	.3	.5	.3	.4
	.40	.15	.70	.00	.15	.38	.12	.00	.02	.23	.49	.24	.21	.66	.60	.45	.1	.08	.26	.60	.42	.07	.58
Sig. (2-tailed)	.7	.9	.1	.1	.9	.4	.2	.3	.2	.0	.1	.3	.0	.8	.7	.1	.4	.3	.0	.0	.0	.0	.3
	.66	.29	.15	.00	.32	.20	.20	.15	.17	.28	.38	.85	.40	.57	.05	.05	.05	.02	.22	.34	.44	.02	.35

[illegible]

Sig. (2-tailed)	.7	.0	.2	.3	.1	.0	.0	.3	.0	.0	.1	.0	.0	.3	.3	.4	.8	.7	.0	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	32	60	65	47	22	57	24	34	28	52	50	57	48	09	45	80	27	99	00	70	10	00	00	00	00	00	65	01
N	100	25	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y Pearson 25 Correlation	.1	.0	.0	.1	.2	.2		.4	.4	.4	.4	.4	.5	.3		.3	.1	.1	.3		.3	.3	.3		.3	.2	.4	.3	.6	
	18	51	65	55	56	69		25	11	10	60	66	25	62		33	99	07	03		43	58	42		22	74	52	5	1	18

Sig. (2-tailed)	.4	.7	.8	.3	.1	.1		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		.2	.3	.0	.0		.0	.0	.0		.0	.1	.0	.0	.0
	95	69	14	74	38	18		11	14	13	03	00	01	22	55	51	42	42	44		38	01	59	11	06	65		00	
N	35	15	35	35	25	25		25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25		25	25	25	25	25	25	25	25	25

Partial Correlation 25 Correlation	.3	.4	.4	.0	.0	.2		.5	.5	.5	.5	.5	.5	.3		.3	.1	.1	.3		.3	.3	.3		.3	.2	.4	.3	.6
	22	52	65	13	12	56		23	48	41	64	42	52	58	22		35	5	79	59		52	18	88	34	47	18		1

Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.0	.3	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0
	56	03	03	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	00		00	17	75	38	25	64	00	09	53	51	61	00	
N	75	38	35	34	25	25		22	23	23	25	35	28	35	35		16	35	11	25	38	52	21	31	32	35	35	35	

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

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



1/ji Validitas Variabel Y

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44	Y45	Y46	Y47	Y48	Y49	Y50	Y51	Y52	Y53	Y54	Y55	Y56	Y57	Y58	Y59	Y60	Y61	Y62	Y63	Y64	Y65	Y66	Y67	Y68	Y69	Y70	Y71	Y72	Y73	Y74	Y75	Y76	Y77	Y78	Y79	Y80	Y81	Y82	Y83	Y84	Y85	Y86	Y87	Y88	Y89	Y90	Y91	Y92	Y93	Y94	Y95	Y96	Y97	Y98	Y99	Y100	Y101	Y102	Y103	Y104	Y105	Y106	Y107	Y108	Y109	Y110	Y111	Y112	Y113	Y114	Y115	Y116	Y117	Y118	Y119	Y120	Y121	Y122	Y123	Y124	Y125	Y126	Y127	Y128	Y129	Y130	Y131	Y132	Y133	Y134	Y135	Y136	Y137	Y138	Y139	Y140	Y141	Y142	Y143	Y144	Y145	Y146	Y147	Y148	Y149	Y150	Y151	Y152	Y153	Y154	Y155	Y156	Y157	Y158	Y159	Y160	Y161	Y162	Y163	Y164	Y165	Y166	Y167	Y168	Y169	Y170	Y171	Y172	Y173	Y174	Y175	Y176	Y177	Y178	Y179	Y180	Y181	Y182	Y183	Y184	Y185	Y186	Y187	Y188	Y189	Y190	Y191	Y192	Y193	Y194	Y195	Y196	Y197	Y198	Y199	Y200	Y201	Y202	Y203	Y204	Y205	Y206	Y207	Y208	Y209	Y210	Y211	Y212	Y213	Y214	Y215	Y216	Y217	Y218	Y219	Y220	Y221	Y222	Y223	Y224	Y225	Y226	Y227	Y228	Y229	Y230	Y231	Y232	Y233	Y234	Y235	Y236	Y237	Y238	Y239	Y240	Y241	Y242	Y243	Y244	Y245	Y246	Y247	Y248	Y249	Y250	Y251	Y252	Y253	Y254	Y255	Y256	Y257	Y258	Y259	Y260	Y261	Y262	Y263	Y264	Y265	Y266	Y267	Y268	Y269	Y270	Y271	Y272	Y273	Y274	Y275	Y276	Y277	Y278	Y279	Y280	Y281	Y282	Y283	Y284	Y285	Y286	Y287	Y288	Y289	Y290	Y291	Y292	Y293	Y294	Y295	Y296	Y297	Y298	Y299	Y300	Y301	Y302	Y303	Y304	Y305	Y306	Y307	Y308	Y309	Y310	Y311	Y312	Y313	Y314	Y315	Y316	Y317	Y318	Y319	Y320	Y321	Y322	Y323	Y324	Y325	Y326	Y327	Y328	Y329	Y330	Y331	Y332	Y333	Y334	Y335	Y336	Y337	Y338	Y339	Y340	Y341	Y342	Y343	Y344	Y345	Y346	Y347	Y348	Y349	Y350	Y351	Y352	Y353	Y354	Y355	Y356	Y357	Y358	Y359	Y360	Y361	Y362	Y363	Y364	Y365	Y366	Y367	Y368	Y369	Y370	Y371	Y372	Y373	Y374	Y375	Y376	Y377	Y378	Y379	Y380	Y381	Y382	Y383	Y384	Y385	Y386	Y387	Y388	Y389	Y390	Y391	Y392	Y393	Y394	Y395	Y396	Y397	Y398	Y399	Y400	Y401	Y402	Y403	Y404	Y405	Y406	Y407	Y408	Y409	Y410	Y411	Y412	Y413	Y414	Y415	Y416	Y417	Y418	Y419	Y420	Y421	Y422	Y423	Y424	Y425	Y426	Y427	Y428	Y429	Y430	Y431	Y432	Y433	Y434	Y435	Y436	Y437	Y438	Y439	Y440	Y441	Y442	Y443	Y444	Y445	Y446	Y447	Y448	Y449	Y450	Y451	Y452	Y453	Y454	Y455	Y456	Y457	Y458	Y459	Y460	Y461	Y462	Y463	Y464	Y465	Y466	Y467	Y468	Y469	Y470	Y471	Y472	Y473	Y474	Y475	Y476	Y477	Y478	Y479	Y480	Y481	Y482	Y483	Y484	Y485	Y486	Y487	Y488	Y489	Y490	Y491	Y492	Y493	Y494	Y495	Y496	Y497	Y498	Y499	Y500	Y501	Y502	Y503	Y504	Y505	Y506	Y507	Y508	Y509	Y510	Y511	Y512	Y513	Y514	Y515	Y516	Y517	Y518	Y519	Y520	Y521	Y522	Y523	Y524	Y525	Y526	Y527	Y528	Y529	Y530	Y531	Y532	Y533	Y534	Y535	Y536	Y537	Y538	Y539	Y540	Y541	Y542	Y543	Y544	Y545	Y546	Y547	Y548	Y549	Y550	Y551	Y552	Y553	Y554	Y555	Y556	Y557	Y558	Y559	Y560	Y561	Y562	Y563	Y564	Y565	Y566	Y567	Y568	Y569	Y570	Y571	Y572	Y573	Y574	Y575	Y576	Y577	Y578	Y579	Y580	Y581	Y582	Y583	Y584	Y585	Y586	Y587	Y588	Y589	Y590	Y591	Y592	Y593	Y594	Y595	Y596	Y597	Y598	Y599	Y600	Y601	Y602	Y603	Y604	Y605	Y606	Y607	Y608	Y609	Y610	Y611	Y612	Y613	Y614	Y615	Y616	Y617	Y618	Y619	Y620	Y621	Y622	Y623	Y624	Y625	Y626	Y627	Y628	Y629	Y630	Y631	Y632	Y633	Y634	Y635	Y636	Y637	Y638	Y639	Y640	Y641	Y642	Y643	Y644	Y645	Y646	Y647	Y648	Y649	Y650	Y651	Y652	Y653	Y654	Y655	Y656	Y657	Y658	Y659	Y660	Y661	Y662	Y663	Y664	Y665	Y666	Y667	Y668	Y669	Y670	Y671	Y672	Y673	Y674	Y675	Y676	Y677	Y678	Y679	Y680	Y681	Y682	Y683	Y684	Y685	Y686	Y687	Y688	Y689	Y690	Y691	Y692	Y693	Y694	Y695	Y696	Y697	Y698	Y699	Y700	Y701	Y702	Y703	Y704	Y705	Y706	Y707	Y708	Y709	Y710	Y711	Y712	Y713	Y714	Y715	Y716	Y717	Y718	Y719	Y720	Y721	Y722	Y723	Y724	Y725	Y726	Y727	Y728	Y729	Y730	Y731	Y732	Y733	Y734	Y735	Y736	Y737	Y738	Y739	Y740	Y741	Y742	Y743	Y744	Y745	Y746	Y747	Y748	Y749	Y750	Y751	Y752	Y753	Y754	Y755	Y756	Y757	Y758	Y759	Y760	Y761	Y762	Y763	Y764	Y765	Y766	Y767	Y768	Y769	Y770	Y771	Y772	Y773	Y774	Y775	Y776	Y777	Y778	Y779	Y780	Y781	Y782	Y783	Y784	Y785	Y786	Y787	Y788	Y789	Y790	Y791	Y792	Y793	Y794	Y795	Y796	Y797	Y798	Y799	Y800	Y801	Y802	Y803	Y804	Y805	Y806	Y807	Y808	Y809	Y810	Y811	Y812	Y813	Y814	Y815	Y816	Y817	Y818	Y819	Y820	Y821	Y822	Y823	Y824	Y825	Y826	Y827	Y828	Y829	Y830	Y831	Y832	Y833	Y834	Y835	Y836	Y837	Y838	Y839	Y840	Y841	Y842	Y843	Y844	Y845	Y846	Y847	Y848	Y849	Y850	Y851	Y852	Y853	Y854	Y855	Y856	Y857	Y858	Y859	Y860	Y861	Y862	Y863	Y864	Y865	Y866	Y867	Y868	Y869	Y870	Y871	Y872	Y873	Y874	Y875	Y876	Y877	Y878	Y879	Y880	Y881	Y882	Y883	Y884	Y885	Y886	Y887	Y888	Y889	Y890	Y891	Y892	Y893	Y894	Y895	Y896	Y897	Y898	Y899	Y900	Y901	Y902	Y903	Y904	Y905	Y906	Y907	Y908	Y909	Y910	Y911	Y912	Y913	Y914	Y915	Y916	Y917	Y918	Y919	Y920	Y921	Y922	Y923	Y924	Y925	Y926	Y927	Y928	Y929	Y930	Y931	Y932	Y933	Y934	Y935	Y936	Y937	Y938	Y939	Y940	Y941	Y942	Y943	Y944	Y945	Y946	Y947	Y948	Y949	Y950	Y951	Y952	Y953	Y954	Y955	Y956	Y957	Y958	Y959	Y960	Y961	Y962	Y963	Y964	Y965	Y966	Y967	Y968	Y969	Y970	Y971	Y972	Y973	Y974	Y975	Y976	Y977	Y978	Y979	Y980	Y981	Y982	Y983	Y984	Y985	Y986	Y987	Y988	Y989	Y990	Y991	Y992	Y993	Y994	Y995	Y996	Y997	Y998	Y999	Y1000	Y1001	Y1002	Y1003	Y1004	Y1005	Y1006	Y1007	Y1008	Y1009	Y1010	Y1011	Y1012	Y1013	Y1014	Y1015	Y1016	Y1017	Y1018	Y1019	Y1020	Y1021	Y1022	Y1023	Y1024	Y1025	Y1026	Y1027	Y1028	Y1029	Y1030	Y1031	Y1032	Y1033	Y1034	Y1035	Y1036	Y1037	Y1038	Y1039	Y1040	Y1041	Y1042	Y1043	Y1044	Y1045	Y1046	Y1047	Y1048	Y1049	Y1050	Y1051	Y1052	Y1053	Y1054	Y1055	Y1056	Y1057	Y1058	Y1059	Y1060	Y1061	Y1062	Y1063	Y1064	Y1065	Y1066	Y1067	Y1068	Y1069	Y1070	Y1071	Y1072	Y1073	Y1074	Y1075	Y1076	Y1077	Y1078	Y1079	Y1080	Y1081	Y1082	Y1083	Y1084	Y1085	Y1086	Y1087	Y1088	Y1089	Y1090	Y1091	Y1092	Y1093	Y1094	Y1095	Y1096	Y1097	Y1098	Y1099	Y1100	Y1101	Y1102	Y1103	Y1104	Y1105	Y1106	Y1107	Y1108	Y1109	Y1110	Y1111	Y1112	Y1113	Y1114	Y1115	Y1116	Y1117	Y1118	Y1119	Y1120	Y1121	Y1122	Y1123	Y1124	Y1125	Y1126	Y1127	Y1128	Y1129	Y1130	Y1131	Y1132	Y1133	Y1134	Y1135	Y1136	Y1137	Y1138	Y1139	Y1140	Y1141	Y1142	Y1143	Y1144	Y1145	Y1146	Y1147	Y1148	Y1149	Y1150	Y1151	Y1152	Y1153	Y1154	Y1155	Y1156	Y1157	Y1158	Y1159	Y1160	Y1161	Y1162	Y1163	Y1164	Y1165	Y1166	Y1167	Y1168	Y1169	Y1170	Y1171	Y1172	Y1173	Y1174	Y1175	Y1176	Y1177	Y1178	Y1179	Y1180	Y1181	Y1182	Y1183	Y1184	Y1185	Y1186	Y1187	Y1188	Y1189	Y1190	Y1191	Y1192	Y1193	Y1194	Y1195	Y1196	Y1197	Y1198	Y1199	Y1200	Y1201	Y1202	Y1203	Y1204	Y1205	Y1206	Y1207	Y1208	Y1209	Y1210	Y1211	Y1212	Y1213	Y1214	Y1215	Y1216	Y1217	Y1218	Y1219	Y1220	Y1221	Y1222	Y1223	Y1224	Y1225	Y1226	Y1227	Y1228	Y1229	Y1230	Y1231	Y1232	Y1233	Y1234	Y1235	Y1236	Y1237	Y1238	Y1239	Y1240	Y1241	Y1242	Y1243	Y1244	Y1245	Y1246	Y1247	Y1248	Y1249	Y1250	Y1251	Y1252	Y1253	Y1254	Y1255	Y1256	Y1257	Y1258	Y1259	Y1260	Y1261	Y1262	Y1263	Y1264	Y1265	Y1266	Y1267	Y1268	Y1269	Y1270	Y1271	Y1272	Y1273	Y1274	Y1275	Y1276	Y1277	Y1278	Y1279	Y1280	Y1281	Y1282	Y1283	Y1284	Y1285	Y1286	Y1287	Y1288	Y1289	Y1290	Y1291	Y1292	Y1293	Y1294	Y1295	Y1296	Y1297	Y1298	Y1299	Y1300	Y1301	Y1302	Y1303	Y1304	Y1305	Y1306	Y1307	Y1308	Y1309	Y1310	Y1311	Y1312	Y1313	Y1314	Y1315	Y1316	Y1317	Y1318	Y1319	Y1320	Y1321	Y1322	Y1323	Y1324	Y1325	Y1326	Y1327	Y1328	Y1329	Y1330	Y1331	Y1332	Y1333	Y1334	Y1335	Y1336	Y1337	Y1338	Y1339	Y1340	Y134
--	--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Y Pearson 6 Correlation	.5	.6	.6	.7	.5		.4	.5	.6	.7	.5	.5	.5	.3		.3		.3	.5		.4	.4	.6	.5	.5	.6	
	10	00	73	14	87		1	78	27	23	26	00	10	51	71		2	03	1	3	5	3	62	33	57	21	28
	—	—	—	—	—		—	—	—	—	—	—	—	—	—		83	—	43	—	07	—	—	—	—	—	—
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	02	00	00	00	00		04	00	00	00	02	02	00	26	00		02	11	29	01	73	03	03	00	03	01	00
N	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y Pearson 7 Correlation	.3	.5	.5	.4	.4			.5	.3	.3	.6	.3	.3	—		.0		.1	.5		.1	.1	.2	.1	.2	.4
	42	41	64	42	03	70		43	72	40	56	1	54	30		0		1	0		1	1	2	1	2	4
	—	—	—	—	—	—		55	—	—	—	—	—	—		00		43	71		1	04	19	61	21	58
	—	—	—	—	—	—		—	—	—	—	—	—	—		14		60	—		19	—	—	—	—	—
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		1		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	44	00	00	00	00	00		45	00	00	00	00	00	00		0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
N	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y Pearson 8 Correlation	.4	.5	.4	.5	.4			.4	.4	.2	.4	.4	.4	.2		.0		.5	.5		.4	.5	.3	.3	.7	.7
	36	41	59	35	00	42		31	39	00	47	04	0	2		0		2	0		0	0	0	0	0	0
	—	—	—	—	—	—		35	—	—	—	—	—	—		03		01	01		—	—	—	—	—	—
	—	—	—	—	—	—		—	—	—	—	—	—	—		—		—	—		—	—	—	—	—	—
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	06	01	03	01	00	00		00	00	00	00	00	00	00		00		00	00	00	00	00	00	00	00	00
N	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y Pearson 9 Correlation	.4	.5	.5	.7	.3			.5	.4	.5	.5	.3	.3	.3		.4		.5	.3		.4	.5	.4	.5	.8	.8
	68	62	51	01	04	33		1	35	73	60	60	3	3		3		5	3		40	35	32	40	50	15
	—	—	—	—	—	—		—	—	—	—	—	—	—		35		08	18	68	—	—	—	—	—	—
	—	—	—	—	—	—		—	—	—	—	—	—	—		—		—	—		—	—	—	—	—	—
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	03	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00		00		00	00	00	00	00	00	00	00	00
N	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y Pearson 10 Correlation	.5	.4	.5	.5	.4	.3		.6	.7	.5	.5	.5	.3		.3		.4	.4		.2	.2	.5	.3	.3	.9	.9
	19	87	56	50	64	25		77	99	63	1	68	35	44		43		75	17		2	17	2	3	92	92
	—	—	—	—	—	—		—	—	—	—	—	—	—		47		60	—		46	70	71	—	74	16
	—	—	—	—	—	—		—	—	—	—	—	—	—		—		—	—		—	—	—	—	—	—
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	01	03	01	00	03	00		00	00	00	00	00	00	00		00		04	13	06	16	16	00	11	65	00
N	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y Pearson 11 Correlation	.5	.4	.6	.6		.8	.3		.4	.5		.6	.4		.2		.3	.3		.1	.3		.3	.5		.5
	42	38	96	28		00	49		73	69		1	07	73		.0		2	.1		49	42		.96		38
	—	—	—	—		97	—		55	—		—	—	—		95		80	00	80		96	67		—	
	—	—	—	—		—	—		—	—		—	—	—		—		—	—		—	—	—	—	—	—
Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0		0	0		0	0	0		0		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	01	09	00	00		00	02		00	04		00	04	00		00		00	00	00	00	00	00	00	00	00
N	35	35	35	35		35	35		35	35		35	35	35		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y Pearson 12 Correlation	.3	.4	.5	.7	.3	.5	.3	.5	.6	.5	.5	.5	.1	.1	.2	.2	.4	.3	.0	.3	.2	.5	.5	.6	
	.02	.02	.54	.14	.48	.10	.88	.00	.92	.05	.07	1	.61	.18	.72	.07	.96	.78	.33	.40	.84	.2	.10	.21	.60
Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.5	.3	.2	.1	.0	.0	.7	.5	.1	.0	.1	.0	.5
N	20	03	01	00	40	02	29	02	00	02	60	00	65	24	33	33	64	51	79	23	57	02	53	01	00
Y Pearson 13 Correlation	.3	.5	.5	.5	.3	.5	.5	.5	.5	.4	.6	.3	.4	.4	.5	.5	.3	.4	.4	.5	.2	.4	.7		
	.62	.62	.51	.57	.3	.61	.67	.67	.60	.44	.73	.51	.5	.25	.25	.3	.43	.59	.54	.71	.35	.51	.2	.64	.56
Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
N	33	00	00	00	.95	.00	.45	.00	.05	.71	.24	.00	.23	.27	.14	.10	.17	.00	.19	.12	.09	.00	.58	.05	.00
Y Pearson 14 Correlation	.4	.4	.3	.4	.5	.3	.4	.5	.3	.4	.3	.3	.4	.2	.2	.2	.3	.3	.2	.3	.3	.5	.3		
	.65	.61	.75	.68	.71	.68	.66	.73	.42	.58	.75	.68	.5	.42	.77	.44	.56	.11	.4	.60	.67	.71	.71	.89	.52
Sig. (2-tailed)	.0	.0	.0	.2	.4	.0	.07	.11	.1	.48	.0	.3	.0	.4	.1	.1	.1	.1	.1	.1	.1	.0	.0	.0	.0
N	18	.33	.00	.19	.67	.31	.30	.19	.43	.15	.25	.08	.21	.16	.67	.56	.56	.10	.40	.49	.55	.25	.28	.01	.01
Y Pearson 15 Correlation	.1	.1	.2	.1	.1	.0	.11	.2	.2	.1	.2	.1	.2	.3	.3	.3	.2	.3	.2	.3	.2	.4	.4	.4	
	.63	.74	.14	.63	.63	.68	.66	.66	.60	.72	.72	.42	.1	.25	.64	.64	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36	.36
Sig. (2-tailed)	.4	.3	.1	.3	.5	.9	.6	.4	.5	.3	.0	.4	.2	.0	.5	.0	.0	.0	.1	.1	.0	.0	.0	.0	.0
N	71	48	77	18	.03	.3	.57	.72	.74	.65	.48	.24	.11	.12	.33	.19	.32	.1	.31	.50	.11	.00	.05	.12	.04
Y Pearson 16 Correlation	.2	.2	.2	.2	.1	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2	.2
	.60	.56	.25	.06	.72	.43	.55	.71	.60	.61	.16	.71	.1	.1	.55	.60	.35	.15	.88	.01	.65	.2	.2	.34	.34
Sig. (2-tailed)	.2	.1	.1	.3	.0	.1	.2	.0	.2	.2	.0	.1	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
N	48	34	.88	.34	.23	.02	.34	.54	.40	.34	.33	.64	.07	.18	.37	.21	.00	.01	.00	.17	.37	.70	.93	.21	.21
Y Pearson 17 Correlation	.0	.2	.3	.1	.1	.1	.1	.1	.0	.1	.2	.4	.3	.3	.1	.5	.4	.3	.3	.3	.3	.3	.3	.3	.3
	.37	.44	.18	.60	.25	.42	.89	.67	.58	.50	.50	.66	.44	.4	.54	.55	.1	.20	.79	.63	.10	.34	.04	.19	.19
Sig. (2-tailed)	.6	.1	.0	.3	.4	.4	.3	.5	.7	.3	.1	.0	.1	.0	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
N	30	57	.63	.01	.73	.11	.32	.55	.34	.30	.01	.23	.10	.58	.19	.37	.78	.01	.04	.64	.32	.02	.48	.76	.12
	36	36	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

[illegible]

Y. Pearson	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
24 Correlation	1	.87	.38	.69	.45	.67	.21	.23	.40	.21	.17	.47	.29	.71	.88	.33	.07	.77	.03	.35	.90	.60	.14	.54	.88
Sig. (2-tailed)	.01	.95	.48	.03	.00	.00	.80	.77	.08	.11	.03	.50	.38	.29	.05	.70	.48	.02	.04	.02	.01	.20	.05	.06	.00
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y. Pearson	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
25 Correlation	1	.84	.45	.87	.58	.21	.70	.60	.10	.08	.21	.34	.74	.54	.21	.33	.77	.99	.33	.55	.94	.26	.54	.77	.77
Sig. (2-tailed)	.01	.03	.01	.00	.01	.08	.00	.00	.55	.70	.07	.04	.01	.03	.04	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.00
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y. Pearson	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
26 Correlation	1	.80	.80	.78	.61	.39	.40	.43	.18	.07	.38	.60	.58	.52	.72	.34	.19	.27	.64	.17	.40	.02	.80	.70	.72
Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.01	.05	.00	.00	.10	.01	.00	.02	.01	.04	.00	.01	.01	.01	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.00
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Uji Reliabilitas

Varabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.800	.810	25

Variable: Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.941	29

Analysis: Data

Model Summary

Model	B	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547	.298	.277	.39421

a. Predictors: (Constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.285	1	762.285	18.959	.001 ^a
	Residual	1704.257	28	60.866		
	Total	2466.541	29			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.207	15.410		3.382	.000
	VAR00001	.554	.148	.546	3.742	.001

a. Dependent Variable: Y

Uji validitas Variabel X

R hitung	R tabel	Keterangan
0,322	0,334	Valid
0,482	0,334	Valid
0,493	0,334	Valid
0,613	0,334	Valid
0,610	0,334	Valid
0,636	0,334	Valid
0,785	0,334	Valid
0,639	0,334	Valid
0,646	0,334	Valid
0,741	0,334	Valid
0,664	0,334	Valid
0,742	0,334	Valid
0,552	0,334	Valid
0,598	0,334	Valid
0,402	0,334	Valid
0,305	0,334	Valid
0,352	0,334	Valid
0,379	0,334	Valid
0,439	0,334	Valid
0,702	0,334	Valid
0,618	0,334	Valid
0,485	0,334	Valid
0,534	0,334	Valid
0,547	0,334	Valid
0,618	0,334	Valid

Uji validitas Variabel Y

R hitung	R tabel	Keterangan
0,559	0,334	Valid
0,730	0,334	Valid
0,790	0,334	Valid
0,779	0,334	Valid
0,591	0,334	Valid
0,826	0,334	Valid
0,440	0,334	Valid
0,743	0,334	Valid
0,815	0,334	Valid
0,692	0,334	Valid
0,538	0,334	Valid
0,650	0,334	Valid
0,756	0,334	Valid
0,553	0,334	Valid
0,472	0,334	Valid
0,534	0,334	Valid
0,419	0,334	Valid
0,537	0,334	Valid
0,764	0,334	Valid
0,517	0,334	Valid
0,640	0,334	Valid
0,602	0,334	Valid
0,785	0,334	Valid
0,589	0,334	Valid
0,772	0,334	Valid

Lampiran 5

Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan kasi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat



Wawancara dengan Direktur Kantor Kesehatan Simas Torong



Wawancara dengan kasi ekonomi dan kesra

Dokumentasi Pengisian Koesioner



Pengisian koesioner oleh Kasubag umum dan kepegangsaan



Pengisian koesioner oleh Kasubag ekonomi dan kesejahteraan rakyat



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Number: 097805X-4-0X/42/2020

24. August 02 September 2011

Lactopexin

Perumahan Ista Perumahan

Karyoto Yit

Kerpić Džani, *Profesorica, šta je to ljubav?* (A Teacher's Journey Towards Self-Discovery)

(DPM-1137) Private, Columbia, SC 29112.

Author's Address: Department of Psychology, University of Illinois at Chicago, Chicago, IL 60607, USA. E-mail: shawn@uic.edu

Schülerinnen und Schüler der Grundschule werden von der Polizei als kleine Detektive zum Thema Verkehrssicherheit und Verkehrsregeln informiert.

Figure 1

1754-2004



1999



Prepared by: Mr. Gopi — the Student and
 page 2 of 2

Untuk itu kami berharap dari penelitian ini akan bermanfaat untuk dapat memberikan informasi yang berguna bagi para pembaca dan juga sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

Demikian gambaran kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Isakhanulata Khantay Katarya.

Wendell A. Jackson, Wendell's Wife, Wendell and



Artista Fyodor

Samuelson, S. Sen., MPA
NJIM 1987 463



PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jalan Pahlawan Revolusi No. 118, Kelurahan Bontong, Kecamatan Sinjai Utara, Kabupaten Sinjai 94402
Telp. (083) 22581000 Fax: (083) 22581001

Nomor : 11851/GS/DPN/PTSP/UK/2023
Sifat : Biasa
Lampiran :
Perihal : Izin Penanaman

Yth. Camat Sinjai Bontong Kecamatan Sinjai

D.
Tempat

Berlokasi di Sinjai, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Sektor : AGRIKULTUR/PTSP/2023, Tanggal 27 September 2023 Perihal : Penanaman
Bahwa, Mahasiswa Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) :

Nama : D. D. D.
Tempat/Tanggal : Bontong, 27 September 2023
Nama Sekolah : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
NPM : 12061100015
Program Studi : KEMUKAWANAN MANAJEMEN
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (ST)
Kontak : D. D. D. Bontong, 27 September 2023

Berikut ini adalah data yang telah diterima di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Sektor : AGRIKULTUR/PTSP/2023, Tanggal 27 September 2023 Perihal : Penanaman
Bahwa, Mahasiswa Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) :

1. Berikan izin penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) kepada mahasiswa yang telah diterima di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Sektor : AGRIKULTUR/PTSP/2023, Tanggal 27 September 2023 Perihal : Penanaman
2. Berikan izin penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) kepada mahasiswa yang telah diterima di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Sektor : AGRIKULTUR/PTSP/2023, Tanggal 27 September 2023 Perihal : Penanaman
3. Berikan izin penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) kepada mahasiswa yang telah diterima di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Sektor : AGRIKULTUR/PTSP/2023, Tanggal 27 September 2023 Perihal : Penanaman
4. Berikan izin penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) kepada mahasiswa yang telah diterima di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Sektor : AGRIKULTUR/PTSP/2023, Tanggal 27 September 2023 Perihal : Penanaman
5. Berikan izin penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) kepada mahasiswa yang telah diterima di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Sektor : AGRIKULTUR/PTSP/2023, Tanggal 27 September 2023 Perihal : Penanaman

Ditandatangani di Kabupaten Sinjai
Pada tanggal : 27 September 2023

S. R. BUPATI SINJAI
KEPALA DINAS



LIHMAN DILLAN, S.P., M.Si
Pangkat : Pembina Tk 1 / Pj
NIP : 197011301990031002

Terselaku ditandatangani Kepala PTSP

1. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
2. Kepala PTSP Kabupaten Sinjai
3. Yang Berkepentingan (Kantor)
4. Lain

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Sutarni, biasa dipanggil Tarny, Lahir di Sinjai, 28 Desember 1997 Kabupaten Sinjai Sulawesi Selatan. Anak ketiga dari pasangan suami istri Syarifuddin dan Arobi. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 187 ALACENI Kabupaten Sinjai pada tahun 2003. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP NEGERI 1 SINJAI BORONG Kabupaten Sinjai dan lulus pada tahun 2012, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP NEGERI 1 SINJAI BORONG Kabupaten Sinjai dan lulus pada tahun 2015. Kemudian pada tahun 2016, penulis melanjutkan Pendidikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Makassar (Uin Ar-Raniry Makassar) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Program Studi Ilmu Administrasi Negara strata 1 (S1). Pada tahun 2017 penulis memasuki Organisasi diarah Himpunan Mahasiswa Sinjai. Penulis berhasil mendapatkan gelar S1 Program studi Ilmu Administrasi Negara Pada tahun 2021 dengan judul skripsi "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai". Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat dalam pengembangan referensi di bidang keilmuan khususnya pada program studi Ilmu Administrasi negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menambah ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diimalkan dan memberikan manfaat.