

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT KABUPATEN BONE**



Oleh:

MUHAMMAD ADHA ABDUH

Nomor Induk Mahasiswa: 10561 04822 14

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

**2021**

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT KABUPATEN BONE**

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

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUHAMMAD ADHA ABDUH  
Nomor Stambuk: 10561 04822 14

Kepada

22/05/2021

1 exp  
Smb. Alumni

P/10074/ADBA/21.00  
ABD  
21

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

2021

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone  
Nama Mahasiswa : Muhammad Adha Abduh  
Nomor Induk Mahasiwa : 10561 0482 214  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

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

  
Dr. Hafiz Elfiansyah Parawu, M. Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi



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

NBM: 730727

Nasrul Haq, S.Sos, MPA

NBM: 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 0175/FSP/A.4-II/V/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Sabtu tanggal 08 Mei 2021.



Ketua

Sekretaris

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

  
Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

NBM: 730727

NBM: 1084366

### PENGUJI:

1. Dr. Abdul Mahsyar, M.Si

 )

2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si

 )

3. Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.S

 )

4. Andriana, S.IP, M.AP

 )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Adha Abduh

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 04822 14

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi 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, 10 Mei 2021

Yang Menyatakan,



MUHAMMAD ADHA ABDUH

## ABSTRAK

### **Muhammad Adha Abduh, Ihyani Malik dan Hafiz Elfiansyah Parawu. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Motivasi kerja dinilai memiliki pengaruh dalam pencapaian kinerja. Berdasarkan hal tersebut, kajian penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan dan menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Sampel sebanyak 57 orang pegawai yang dipilih secara sampling jenuh. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan analisis korelasi product moment. Data dijelaskan dalam bentuk tabel, gambar, frekuensi dan narasi hasil olahan data dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian diterima karena didukung oleh nilai signifikansi.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, kinerja, pegawai

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone”*.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos. M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Kepada kepala kantor BKDD kabupaten bone Bapak DRS. Andi Fajaruddin, MM yang telah membantu mengarahkan dan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan peneliti sehubungan pembahasan skripsi disela-sela

kesibukan kerjanya serta pegawai dan seluruh staf di kantor BKDD.

5. Ucapan terimakasih yang teramat istimewa saya haturkan kepada kedua orang tua saya yang telah merawat, mendidik, dan menyekolahkan penulis serta pengorbanan dan doa yang tiada henti sehingga dapat menyelesaikan pendidikan diperguruan tinggi.
6. Ucapan terimah kasih saya hanturkan kepada keluarga dan temanku Ale, Khairil, Pardi, Tommo, Rahmat, wulan, Dan Ikhsan yang telah membantu dan memberikanku semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Kepada Rekan-Rekan Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Angkatan 2014 terutama Ilmu Administrasi Negara kelas A 2014.
8. Serta semua pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam meyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 10 Mei 2021

Penulis



MUHAMMAD ADHA ABDUH



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	iii
Halaman Penerimaan Tim .....	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....	v
Abstrak .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	7
B. Teori dan Konsep .....	10
C. Kerangka Pikir .....	28
D. Hipotesis Penelitian .....	30
E. Defenisi Operasional .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sampel .....	30
D. Teknik Pengumpulan Data .....	30
E. Teknik Analisis Data .....	32
F. Pengabsahan Data .....	33

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 34  
B. Pembahasan ..... 49

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 52  
B. Saran ..... 52

DAFTAR PUSTAKA ..... 54

LAMPIRAN ..... 56



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pembobotan Item .....	31
Tabel 3.2	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	35
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	36
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	36
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	38
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	41
Tabel 4.7	Uji Normalitas .....	42
Tabel 4.8	Uji linearitas .....	43
Tabel 4.9	Hasil Uji Korelasi Product Moment .....	44
Tabel 4.10	Hasil Uji Korelasi Parsial Variabel Gaji .....	45
Tabel 4.11	Hasil Uji Korelasi Parsial Variabel Suasana Kerja .....	46
Tabel 4.12	Hasil Uji Korelasi Parsial Variabel Jaminan Kerja .....	46
Tabel 4.13	Hasil Uji Korelasi Parsial Hubungan Antar Pegawai .....	47
Tabel 4.14	Hasil Uji Korelasi Parsial Variabel Pendidikan dan Latihan .....	47
Tabel 4.15	Hasil uji simultan .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir ..... 29



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk dilakukan karena SDM mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia

Pemberdayaan manusia (pegawai) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi tempatnya bekerja. Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi kantor kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, sebuah kantor hanya menganggap bahwa tenaga kerja (pegawai) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi

sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila pegawai bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilar dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Sedangkan Hersey (Hutapea dan Thoha, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Salah satu faktor yang berkaitan erat dengan prestasi dan kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi hal penting bagi suatu organisasi, terutama sangat bermanfaat bagi pegawai itu sendiri. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi di tempat kerja dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, seperti mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja,

mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Bergulirnya reformasi dan berlakunya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan PP Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, maka pembangunan daerah diarahkan kepada beberapa kebijakan pembangunan yang menggambarkan perubahan pembangunan dan pengembangan daerah serta pengelolaan pembiayaan melalui penataan kembali kelembagaan pemerintahan dan aparat daerah dalam mengemban tugas dan fungsinya agar terwujud penyelenggaraan pembangunan yang demokratis dan desentralistis.

Setelah bergulirnya otonomi daerah terjadi perubahan sikap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Perbedaan yang terjadi pada pegawai dipengaruhi oleh latar belakang motivasi pegawai sebelum dilakukan restrukturisasi. Perubahan sikap dan tingkah laku perlu diarahkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dalam upaya memacu semangat dan gairah kerja pegawai yang selama ini banyak dilakukan dan mencari faktor-faktor yang memungkinkannya bisa memberikan solusi.

Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone, merupakan badan pemerintahan yang tugas pokoknya ialah menyusun dan merancang peraturan atau kebijakan yang berkaitan dengan kepegawaian daerah. Hasil survey awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 18 Januari 2020 dengan

mengadakan wawancara terhadap beberapa orang pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone, diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang tidak maksimal seperti (1) masih sering melalaikan tugas, (2) ada kesalahan dalam melaksanakan tugas, (3) hasil kerja kurang baik atau tidak memuaskan, (4) sering terlambat dan bolos kerja dengan berbagai alasan dan (5) walaupun masuk kerja tetapi tidak melaksanakan pekerjaan dengan tulus itu semua disebabkan karena pimpinan tidak memperhatikan mereka dengan memberikan pelatihan yang baik dan benar sesuai dengan kebutuhan dan jabatan pegawai, tidak ada pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sering mencari kesalahan pegawai, tidak ada promosi dengan demikian kontribusi pegawai dalam hal ini memberikan pelayanan kepada publik semakin menurun.

Sebagai Aparatur Negara dan abdi masyarakat, setiap pegawai yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone sangat memerlukan adanya pemberian motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Kebanyakan dari mereka hanya berkumpul diluar kantor dan membicarakan tentang hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan tidak efisiennya kerja organisasi. Lingkungan kerja di dalam kantor pun kurang memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja. Ruang



kerja yang digunakan oleh pegawai untuk menjalankan tugas kesehariannya sangat padat dengan banyaknya meja yang berhimpitan satu sama lainnya sehingga ruang gerak pun terbatas ditambah dengan pencahayaan dalam ruang kerja yang kurang terang. Selain itu kurangnya ketepatan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal-hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Penelitian mengenai motivasi dan kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh Djibran (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Gorontalo sebesar 39,69 % dan sisanya 60,31 % ditentukan oleh variabel lain. Sementara itu, Ismayanto (2017) meneliti tentang Program Pelatihan dan Motivasi yang berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Banyumas. Penelitian lainnya dilaksanakan oleh Nazaruddin (2018) yang menemukan ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya.

Ketiga penelitian tersebut memiliki kesamaan pada variabel yang diteliti yaitu motivasi dan kinerja pegawai. Namun secara teoritis, ketiga penelitian tersebut memiliki perbedaan konsep dalam menentukan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut, begitupula dengan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti

Menilik fenomena-fenomena tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone**”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa kuat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone secara parsial?
2. Seberapa kuat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone secara simultan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone secara parsial.
2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone secara simultan

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoretis

Memberikan pengetahuan bagi penulis, mahasiswa, organisasi, dan pertimbangan bagi BKDD Kabupaten Bone sehingga dapat dijadikan pedoman dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan keilmuan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia terkait dengan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### b. Bagi Pemerintah

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak pimpinan di kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone terkait dengan peningkatan kinerja pegawai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Irna Djibran pada tahun 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai berjumlah 43 orang dan jumlah sampel 30. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah teknik kuisioner. Data yang telah dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh suatu persamaan regresi:  $Y = 53,07 + 0,79X$ . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satuan pada variabel X akan diikuti oleh bertambahnya 0,79 satuan pada variabel Y. Regresi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai berbentuk regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Gorontalo sebesar 39,69 % dan sisanya 60,31 % ditentukan oleh variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian diajukan saran-saran: 1). untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai diharapkan instansi dapat meningkatkan motivasi kerja lebih baik dari sebelumnya sebab dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan lebih baik. 2). agar pimpinan memberikan tunjangan selama pegawai bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. 3).

motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, rasa aman, kasih sayang dan penghormatan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikontrol dengan baik. Maka tidak mungkin kinerja pegawai menjadi baik untuk kemajuan instansi. 4). skripsi ini masih diperlukan lebih banyak lagi studi kasus, studi banding disebabkan motivasi kerja tidak hanya dapat dilihat dan ditentukan dari satu atau dua sisi

2. Penelitian yang dilakukan oleh Putra Ismayanto tahun 2017. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Program Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Banyumas. Juga terbukti bahwa Program Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai negeri sipil Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Banyumas. Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja pegawai harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Program pelatihan harus ditingkatkan agar menambah kemampuan, merubah perilaku dalam bersikap dan merubah disiplin pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi harus ditingkatkan terutama dalam hal

pemberian bonus, pemberian non bonus seperti promosi jabatan, komunikasi dan perhatian atasan terhadap bawahan, dalam melaksanakan pekerjaan

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nazaruddin pada tahun 2018. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros. Masalah yang diteliti adalah adakah hubungan yang positif dan signifikan antar motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan didukung dengan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data primer diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dan data sekunder diperoleh dari pengolahan data dan observasi. Teknik analisis data dimulai dari penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian pengolahan data dengan uji validitas, uji reliabilitas, Uji Korelasi Product Moment, kemudian Uji Signifikansi Koefisien Regresi Sederhana (Uji  $t$ ), dan terakhir menarik kesimpulan. berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,274. Tanda positif (+) yang diperlihatkan dari koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya.

## B. Teori dan Konsep

### 1. Teori Perilaku Organisasi

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut.

Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di lain pihak (Adityawarman, 2015). Kesemuanya ini memiliki tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia itu kepada upaya-upaya pencapaian tujuan.

#### a. Pengertian Organisasi

Organisasi dalam pandangan beberapa pakar seolah-olah menjadi suatu “binatang” yang berwujud banyak, namun tetap memiliki kesamaan konseptual. Atau dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut (Hilman

da Acep, 2016). Dari beberapa definisi atau pembatasan mengenai organisasi ini, dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Organisasi merupakan suatu pola kerjasama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu.
- 2) Organisasi adalah sekelompok orang yang terbiasa mematuhi perintah para pemimpinnya dan yang tertarik pada kelanjutan dominasi partisipasi mereka dan keuntungan yang dihasilkan, yang membagi diantara mereka praktek-praktek dari fungsi tersebut yang siap melayani untuk praktek mereka
- 3) Organisasi dapat didefinisikan sebagai struktur hubungan kekuasaan dan kebiasaan orang-orang dalam suatu sistem administrasi.
- 4) Organisasi adalah suatu sistem dari aktivita-aktivita orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih.
- 5) Organisasi adalah lembaga sosial dengan ciri-ciri khusus: secara sadar dibentuk pada suatu waktu tertentu, para pendirinya mencanangkan tujuan yang biasanya digunakan sebagai simbol legitimasi, hubungan antara anggotanya dan sumber kekuasaan formal ditentukan secara relatif jelas walaupun seringkali pokok pembicaraan dan perencanaan diubah oleh para anggota-anggotanya yang membutuhkan koordinasi atau pengawasan.
- 6) Organisasi adalah suatu kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang



bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

- 7) Organisasi sebagai suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya
- 8) Organisasi merupakan suatu alat untuk pencapaian tujuan dari orang-orang yang berada diluar organisasi tersebut, sebagai suatu alat untuk pencapaian tujuan. Untuk itu organisasi harus dibuat rasional dalam arti kata harus disusun dan beroperasi berdasarkan ketentuan-ketentuan formal dan perhitungan-perhitungan efisiensi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Menurut Kaswan (2015), pengertian yang dapat menyamakan persepsi tentang organisasi adalah bahwa organisasi merupakan jalinan kontrak (*a nexus of contracts*). Dan oleh karena organisasi merupakan jalinan kontrak, maka faktor penting bagi keberadaan organisasi adalah sejauhmana organisasi tersebut mampu mengadakan kontrak dengan pihak lain. Sedangkan hal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya dalam kerangka teori Mc. Kinsey, adalah *structure, strategy, style (leadership), skill, staff, share value, dan system*.

## b. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi (Mifta, 2016).

Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah: motivasi, kepemimpinan, stres dan atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas dan atau kinerja (performance), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (*organizational development*), dan sebagainya

Sementara itu aspek-aspek yang merupakan dimensi eksternal organisasi seperti faktor ekonomi, politik, sosial, perkembangan teknologi, kependudukan dan sebagainya, menjadi kajian dari ilmu manajemen strategik (*strategic management*).

Jadi, meskipun faktor eksternal ini juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya, namun tidak akan dibahas dalam konteks ilmu perilaku organisasi

### c. Pendekatan dalam Perilaku Organisasi

Dengan adanya interaksi atau hubungan antar individu dalam organisasi, maka penelaahan terhadap perilaku organisasi haruslah dilakukan melalui pendekatan-pendekatan sumber daya manusia (*supportif*), pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas dan pendekatan sistem. Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertanggung jawab, dan kemudian berusaha menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbang sampai pada batas kemampuan yang mereka miliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas.

Pendekatan ini berarti juga bahwa orang yang lebih baik akan mencapai hasil yang lebih baik pula, sehingga pendekatan ini disebut pula dengan pendekatan suportif. Sementara itu, pendekatan kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan (Mifta, 2016). Disini pandangan lama yang mengatakan bahwa prinsip-prinsip manajemen bersifat universal dan perilaku dapat berlaku dalam situasi apapun, tidak dapat diterima sepenuhnya. Disisi lain, pendekatan produktivitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan.

Jadi, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam masyarakat. Dalam hal ini perlu diingat bahwa konsep produktivitas tidak hanya diukur dalam kaitannya dengan masukan dan keluaran ekonomis, tetapi masukan manusia dan sosial juga

merupakan hal yang penting. Dengan demikian, apabila perilaku organisasi yang lebih baik dapat mempertinggi kepuasan kerja, maka akan dihasilkan keluaran manusia yang baik pula, dan pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas pada derajat yang diinginkan.

Adapun pendekatan sistem terutama diterapkan dalam sistem sosial, dimana di dalamnya terdapat seperangkat hubungan manusia yang rumit yang berinteraksi dalam banyak cara. Ini berarti, dalam mengambil keputusan para manajer harus mengkaji hal-hal di luar situasi langsung untuk menentukan dampaknya terhadap sistem yang lebih besar, sehingga memerlukan analisis biaya dan manfaat (*cost – benefit analysis*).

Antara pendekatan sumber daya manusia dengan pendekatan produktivitas diatas, memiliki kaitan yang sangat erat, dimana adanya dorongan pimpinan terhadap karyawan untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin, secara langsung akan mendorong tingkat produktivitas organisasi. Untuk dapat mendorong karyawannya kearah tujuan yang diharapkan, seorang pimpinan harus dapat mengetahui kebutuhan karyawan yang bersifat pribadi dan internal. Atau dengan kata lain, disini terjadi hubungan antara kebutuhan dengan prestasi kerja

## **2. Teori Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom (Purwanto, 2015), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Campbell, dkk (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Uno (2015), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Menurut Purwanto (2015), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reniforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

### **b. Jenis-jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis. Hasibuan (2016) membagi motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja

### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi padatugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapaitujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum, Purwanto (20156) mengemukakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu

Sedangkan tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016: 146) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativias dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi



#### d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Chung & Megginson (Gomes, 2017), bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*ability*). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi, pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel keorganisasian juga mempengaruhi proses motivasi seperti pola pekerjaan, rentang kendali, gaya kepemimpinan dan afiliasi kelompok, serta teknologi.

Sedangkan menurut Herzberg (Sulistiyanti, 2013) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu:

##### 1) Kehidupan Pribadi

Pada hakekatnya manusia merupakan pribadi yang utuh dan memiliki sifat-sifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Kehidupan pribadi seseorang menyangkut berbagai aspek, yakni aspek emosional, sosial psikologis dan sosial budaya serta kemampuan intelektual yang terpadu secara integrative dengan faktor kehidupan lingkungan.

##### 2) Gaji

Gaji merupakan upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa.

### 3) Kondisi Kerja.

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu suasana yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal tersebut meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, dan lain-lain.

### 4) Keamanan Kerja.

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materiil (baju kerja, sepatu, sarung tangan, kacamata, helm, dan lain-lain) dan non materiil (buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan petugas keamanan).

### 5) Hubungan dengan Teman dan Atasan.

Tingkat keeratan hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

### 6) Kebijakan dan Administrasi Instansi.

Suatu mekanisme yang menetapkan batasan untuk tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti.

### 3. Teori Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja dari para pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas lebih tinggi lagi, organisasi perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai. Oleh karena itu sudah sewajarnya bila setiap organisasi akan selalu berusaha agar semangat dan kegairahan kerja pegawai akan dapat meningkat.

Secara konseptual, Nitisemito (2016) merumuskan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sementara itu Hasibuan (2016) berpendapat kinerja pegawai adalah pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau anggota organisasi baik secara individual atau kelompok. Pekerjaan ini bukan berarti hanya dilihat atau dinilai fisiknya, tetapi meliputi berbagai hal seperti; kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal yang khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya. Lebih lanjut menurut Anwar (2017) kinerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, kreatifitas, dan inisiatif sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Beberapa pengertian yang didefinisikan beberapa ahli itu memperjelas, dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil,

yang berarti diharapkan bukan saja kinerja dapat ditingkatkan, tetapi juga kesalahan dalam bekerja akan diperkecil.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari sebuah hasil (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

#### **b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai**

Setiap pegawai, baik pegawai perusahaan, pegawai sosial maupun pegawai pemerintah didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari dicari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Nitisemito (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

##### 1) Kualitas dan kemampuan fisik

Kualitas dan kemampuan fisik pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai

##### 2) Sarana pendukung

Terbagi atas 2 golongan, yaitu:

- a) Lingkungan kerja, meliputi teknologi dan cara produksi yang digunakan, tingkat keselamatandan kesehatan kerja
- b) Kesejahteraan pegawai, meliputi sistem pengupahan, jaminan tenaga kerja dan kelangsungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Hasibuan, (2006) adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh pegawai, proses pegawai, dan kultur organisasi
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Anwar (2017:33) menyatakan bahwa faktor mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yaitu 1) Motivasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. 2) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri (*personality*) dan dari luar diri seperti kepemimpinan, tim, sistem dan situasional.

### c. Kriteria Pengukuran Kinerja

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para pegawainya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting.

Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap pegawai.

Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja pegawai, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Benardin & Russell (Gomes, 20177) ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost-Effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai

hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 4. Teori dan Konsep Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif.

Mengukur kinerja pegawai diperlukan indikator antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan: nilai dimana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kesempurnaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Kuantitas pekerjaan: jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan, dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau yang terlaksana.
- c. Ketepatan waktu: nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang ditentukan.

- d. Kebutuhan akan pengawasan: dimana pegawai tanpa ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari supervisor untuk melaksanakan pekerjaan akan terhindar dari kekeliruan yang berakibat buruk bagi organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kerja yang tidak baik atau rendah maka akan sulit dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi dan tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka pemerintahan Kabupaten Bone khususnya BKDD Bone harus memperhatikan motivasi kerja pegawai agar pegawai lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Bilamana motivasi kerja tidak dapat diperhatikan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien juga.

Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi dilakukan dengan tujuan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat



pegawai bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja semua pegawai yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi.

Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa Material Incentif dan Non Material Incentif. Motivasi yang berbentuk material incentive adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material incentive adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikutserta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dan lain – lain. Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **C. Kerangka Pikir**

Pegawai sebagai penggerak roda organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kehidupan dari sebuah organisasi. Perhatian khusus pun harus senantiasa diberikan mengingat setiap pegawai ini memiliki pribadi yang berbeda-beda dengan motivasi dalam bekerja yang berbeda pula.

Hezberg (Sulistiyanti, 2016) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu kehidupan pribadi, gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan dengan teman dan atasan, kebijakan dan administrasi Instansi. Dari faktor tersebut

ditetapkan indikatornya yaitu kompensasi atau gaji, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan, aktualisasi diri, pendidikan dan latihan (diklat) dan penghargaan

Setelah mengetahui dasar motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, maka haruslah dilakukan peningkatan kinerja. Dalam peningkatan kinerja ini, diperlukan indikator dalam pengukuran kinerja.

Russell (Gomes, 2017) menyebutkan ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision*, dan *interpersonal impact*.

Agar lebih jelasnya akan di uraikan dalam kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKDD Kabupaten Bone

Ho: Motivasi kerja tidak memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKDD Kabupaten Bone

#### E. Definisi Operasional

Defenisi operasional ditujukan untuk memperjelas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berikut ini diuraikan indicator-indiktor pada masing-masing variabel

##### 1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menggerakkan, mendorong dan mendasari seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam motivasi kerja ini adalah kompensasi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan, aktualisasi diri, pendidikan dan latihan, dan penghargaan.

a. Kompensasi merupakan tunjangan yang diberikanyang diberikan kepada pegawai seperti gaji/upah.

- b. Kondisi kerja merupakan suasana kerja pegawai di kantor BKDD Kabupaten Bone.
- c. Jaminan kerja merupakan pemberian perlindungan yang diberikan kepada pegawai seperti BPJS.
- d. Hubungan antar pegawai merupakan hubungan interaksi antar pegawai di dalam tempat kerja
- e. Pendidikan dan Latihan merupakan usaha untuk memberikan tambahan pengetahuan dan berbagai training kepada pegawai

## 2. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai. Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah

- a. Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
- b. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Penggunaan SDM adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai

hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. Kebutuhan supervisi, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Pemeliharaan nama baik lembaga/institusi, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone karena peneliti melihat masih kurang efektifnya kinerja pegawai di instansi tersebut.

#### B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif, dimana data yang diperoleh diwujudkan dalam bentuk angka, skor, dan analisisnya menggunakan statistik. Metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik

Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan asosiatif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena penelitian ini berupaya menggambarkan secara umum tentang masalah-masalah yang diteliti dan mencari hubungan antar kedua variabel tersebut, dalam hal ini tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian. Populasi secara umum dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Badan kepegawaian Daerah (BKDD) Kabupaten Bone yang berjumlah 57 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili dan mencerminkan secara keseluruhan dari populasi yang akan diteliti. Sampel dapat didefinisikan sebagai kelompok kecil dari elemen-elemen yang terseleksi dari kelompok target yang lebih besar dan diharapkan dari informasi tersebut dapat dibuat penilaian mengenai kelompok yang lebih besar. Berdasarkan jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan sistem sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menempatkan seluruh populasi sebagai sampel. Dengan kata lain sampel yang ditentukan adalah semua populasi yang ada sebanyak 57 orang responden.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Untuk kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist* guna membantu responden di Kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone untuk menjawab dan

## E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi sederhana, yaitu:

### 1. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Teknik analisis korelasi sederhana digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone

Analisis korelasi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*.

**Tabel 3.2. Pedoman interpretasi Koefisien Korelasi**

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Sedang
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 - 0.199	Sangat Rendah

## F. Teknik Pengabsahan Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai



$r_{\text{tabel}}$  *Product Moment* (lihat Lampiran). Jika nilai  $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0.05$ .

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPS version 24.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan  $r_{\text{alpha}}$  atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika  $r_{\text{alpha}}$  atau angka *cronbach alpha*  $\geq 0,7$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL PENELITIAN

##### 1. Deskripsi Penelitian

###### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian meliputi: Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Deskripsi responden tersebut disajikan sebagai berikut:

###### 1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	39	68,42%
Perempuan	18	31,58%
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (68,42%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (31,58%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 39 orang (68,42%).

## 2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30	13	22,80%
31-40	24	42,10%
>41	20	35,08%
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 13 orang (22,80%), usia 31-40 tahun sebanyak 24 orang (42,10%) dan responden dengan usia di atas 41 tahun sebanyak 20 orang (35,08%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan usia 21-30 tahun yakni sebanyak 24 orang (35,08%).

## 3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dibagi menjadi jenjang pendidikan magister, sarjana, ahli madya dan tamatan SLTA. Berikut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	2	3,50%
S1	42	73,62%
Diploma	10	17,54%
SLTA/Sederajat	3	5,26%
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan S2 sebanyak 2 orang (3,50%), pendidikan S1 sebanyak 42 orang (73,62%), pendidikan Diploma sebanyak 10 orang (17,54%) dan responden dengan pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 3 orang (5,26%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan S1 yakni sebanyak 42 orang (73,62%).

#### 4) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama usaha disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Usaha	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	11	42,05%
6-10 Tahun	21	23,86%
11-15 Tahun	15	28,04%
>16 Tahun	10	5,68%
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan lama usaha di bawah 5 tahun sebanyak 37 orang (42,05%), lama kerja 6-10 tahun sebanyak 21 orang (23,86%), lama kerja 11-15 tahun sebanyak 25 orang (28,04%) dan responden dengan lama usaha lebih dari 16 tahun sebanyak 5 orang (5,68%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan masa kerja < 5 tahun yakni sebanyak 37 (42,05%).

#### b. Keabsahan Data

##### 1) Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsiukurnya.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan *total pearson correlation* dalam spss 22.0. Jika nilai total pearson correlation > 0,30 maka dikatakan valid dan jika nilai korelasi dibawah 0,30 maka dikatakan tidak valid. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 22,0.

Uji validitas instrument skala uji validitas pada variabel persepsi dan variabel peraturan pemerintah terdiri dari delapan belas butir pernyataan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
<b>Variabel Motivasi Kerja</b>			
<b>Gaji</b>	X 1	.447	Valid
	X 2	.321	Valid
	X 3	.446	Valid
	X 4	.455	Valid
	X 5	.507	Valid
	X 6	.359	Valid
	X 7	.393	Valid
	X 8	.403	Valid
	X 9	.583	Valid
<b>Suasana kerja</b>	X 10	.305	Valid
	X 11	.406	Valid
	X 12	.376	Valid
	X 13	.447	Valid
	X 14	.414	Valid
<b>Jaminan Kerja</b>	X 15	.321	Valid
	X 16	.325	Valid
	X 17	.314	Valid
	X 18	.347	Valid
	X 19	.510	Valid
	<b>Hubungan antar</b>	X 20	.414
X 21		.332	Valid

pegawai	X 22	.431	Valid
	X 23	.352	Valid
	X 24	.442	Valid
Pendidikan dan latihan	X 25	.420	Valid
	X 26	.453	Valid
	X 27	.311	Valid
	X 28	.451	Valid
	X 29	.491	Valid
	X 30	.502	Valid
<b>Variabel Kinerja Pegawai</b>			
Kualitas Kerja	Y 1	.313	Valid
	Y 2	.355	Valid
	Y 3	.306	Valid
	Y 4	.471	Valid
	Y 5	.437	Valid
	Y 6	.514	Valid
Kuantitas kerja	Y 7	.392	Valid
	Y 8	.416	Valid
	Y 9	.414	Valid
	Y 10	.547	Valid
Ketepatann waktu kerja	Y 11	.310	Valid
	Y 12	.504	Valid
	Y 13	.425	Valid
	Y 14	.354	Valid

	Y 15	.397	Valid
<b>Penggunaan SDM</b>	Y 16	.410	Valid
	Y 17	.435	Valid
	Y 18	.314	Valid
	Y 19	.376	Valid
	Y 20	.371	Valid
<b>Pemeliharaan nama baik</b>	Y 21	.337	Valid
	Y 22	.521	Valid
	Y 23	.319	Valid
	Y 24	.421	Valid
	Y 25	.331	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 22,00

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut

## 2) Uji Reliabilitas

Realibilitas (keandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstuk-konstuk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.



Pada penelitian ini, peneliti mengukur tingkat reliabel dari variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat realibilitas adalah *Cronbach's Alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 22,0.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja	.769	30	Reliabel
Kinerja Pegawai	.748	25	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 22,00

Berdasarkan tabel 6 di atas tentang hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,769 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel. Pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,748 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

## 2. Uji data awal

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data variabel menggunakan program SPSS for Windows Seri 24 dengan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian jika harga signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, sedangkan jika harga signifikansi  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian SPSS untuk uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test <sup>a</sup>			
		Motivasi Kerja	Kinerja pegawai
N		57	57
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	99.8947	80.0000
	Std. Deviation	2.37895	3.71291
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.096
	Positive	.067	.096
	Negative	-.102	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.769	.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595	.663
a. Test distribution is Normal.			

Tabel di atas menunjukkan harga signifikansi motivasi kerja sebesar 0,595  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan harga signifikansi kinerja pegawai yaitu sebesar 0,663  $> 0,05$  maka data hasil belajar kinerja pegawai berdistribusi normal pula.

### b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas ini berbantuan program SPSS for Windows Seri 24. Kriteria pengujian linieritasnya yaitu apabila harga signifikansi lebih besar dari

0,05 maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya apabila harga signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kedua variabel tersebut tidak linear (Sugiyono, 2012 : 274). Berikut adalah tabel hasil uji linearitas.

**Tabel 4.8 Uji linearitas**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.272	1	134.272	11.580	.001 <sup>b</sup>
	Residual	637.728	55	11.595		
	Total	772.000	56			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output SPSS 24,00

Hasil uji linearitas di atas diketahui nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja dengan hasil kinerja pegawai sebesar 0,001. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai) terdapat hubungan yang linier. Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa linearitas dalam penelitian ini terpenuhi sehingga bisa dilanjutkan analisis pengujian hipotesis dan uji regresi.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji parsial

Uji parsial dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja yang terdiri dari gaji, suasana kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai dan pendidikan dan latihan (diklat) dengan kinerja pegawai di BKDD Kabupaten Bone.

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan berbantuan program SPSS for Windows Seri 24 Berikut ini merupakan hasil uji korelasi sederhana antara variabel motivasi kerja yang terdiri dari gaji, suasana kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai dan pendidikan dan latihan (diklat) dengan kinerja pegawai.

**Tabel 4.9 Hasil uji korelasi indikator gaji (X1) dengan kinerja pegawai (Y)**

		Gaji	Kinerja karyawan
Gaji	Pearson Correlation	1	.782*
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	57	57
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.782*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	57	57

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

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

Sumber: Output SPSS 24,00

Berdasarkan penghitungan data di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel gaji (X1) dengan kinerja pegawai sebesar 0,782 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dikarenakan harga signifikansinya  $0,002 < 0,05$  dan  $r$  hitungnya  $0,782 >$  dari  $r$  tabel 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel gaji (X1) dengan kinerja pegawai.

Hubungan variabel suasana kerja (X2) dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.10 Hasil uji korelasi indikator suasana kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y)**

		Correlations	
		Suasan kerja	Kinerja karyawan
Suasana kerja	Pearson Correlation	1	.631*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.631*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

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

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

Sumber: Output SPSS 24,00

Berdasarkan penghitungan data di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel suasana kerja (X2) dengan kinerja pegawai sebesar 0,631 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dikarenakan harga signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dan  $r$  hitungnya  $0,631 >$  dari  $r$  tabel 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel suasana kerja (X2) dengan kinerja pegawai.

Hubungan variabel jaminan kerja (X3) dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.11 Hasil uji korelasi indikator jaminan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y)**

		Correlations	
		Jaminan kerja	Kinerja karyawan
Jaminan kerja	Pearson Correlation	1	,690*
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,690*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

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

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

Sumber: Output SPSS 24,00

Berdasarkan penghitungan data di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel jaminan kerja (X3) dengan kinerja pegawai sebesar 0,690 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dikarenakan harga signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dan  $r$  hitungnya  $0,690 >$  dari  $r$  tabel 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat variabel jaminan kerja (X3) dengan kinerja pegawai.

Hubungan variabel hubungan antar pegawai (X4) dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.12 Hasil uji korelasi indikator pegawai (X4) dengan kinerja pegawai (Y)**

		Correlations	
		Hubungan antar pegawai	Kinerja karyawan
Hubungan antar pegawai	Pearson Correlation	1	.703*
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	57	57
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.703*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	57	57

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

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

Sumber: Output SPSS 24,00

Berdasarkan penghitungan data di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel hubungan antar pegawai (X4) dengan kinerja pegawai sebesar 0,703 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dikarenakan harga signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dan  $r$  hitungnya  $0,703 >$  dari  $r$  tabel 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel hubungan antar pegawai (X4) dengan kinerja pegawai.

Hubungan variabel pendidikan dan latihan (X5) dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.13 Hasil uji korelasi indikator pendidikan dan latihan (X5) dengan kinerja pegawai (Y)**

		Correlations	
		Diklat	Kinerja karyawan
Diklat	Pearson Correlation	1	.694*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.694*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

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

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

Sumber: Output SPSS 24,00

Berdasarkan penghitungan data di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel pendidikan dan latihan (X5) dengan kinerja pegawai sebesar 0,694 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dikarenakan harga signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dan  $r$  hitungnya  $0,694 >$  dari  $r$  tabel 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel pendidikan dan latihan (X5) dengan kinerja pegawai.



### a. Uji simultan (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berikut hasil perhitungan dengan SPSS 22,00 *for windows*:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi *Product Moment***  
Correlations

	Motivasi Kerja	Kinerja pegawai
Motivasi Kerja	1	.717**
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)		.001
N	57	57
Kinerja pegawai	.717**	1
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.001	
N	57	57

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

Sumber: Output SPSS 24,00

Berdasarkan hasil tabel 4.15 di atas didapatkan nilai F sebesar 2,484 dengan probabilitas signifikan 0,001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja yang terdiri dari gaji, suasana kerja, hubungan antar pegawai, jaminan kerja dan pendidikan dan latihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel independen (kinerja karyawan)

## B. PEMBAHASAN

Motivasi kerja merupakan hal penting bagi suatu organisasi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi di tempat kerja dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Motivasi kerja terdiri dari indikator gaji/upah, suasana kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai, pendidikan dan latihan (Sulistiyanti, 2016). Berikut ini diuraikan hubungan pada masing-masing hubungan antara indikator tersebut dengan kinerja pegawai.

### 1. Hubungan indikator gaji dengan kinerja pegawai

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai  $r$  indikator gaji sebesar 0,782 yang berada pada kategori kuat. Artinya gaji memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi gaji yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Menurut Sikula (2017), gaji pegawai merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan di kantor. Masalah kompensasi, khususnya gaji, selalu menjadi perhatian manajemen di kantor, pegawai, dan juga pemerintah. Pihak kantor memperhitungkan gaji karena merupakan bagian utama dari yang harus di bayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu.

Jadi gaji sangat penting karena dengan adanya gaji, pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian jaminan kerja terhadap pegawai merupakan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah. Pemberian jaminan kerja selalu disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pemberian jaminan kerja tersebut tidak hanya memberikan perlindungan kepada pegawai, melainkan juga dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai, karena apabila pegawai merasa aman dan nyaman serta merasa mendapat perlindungan baik bagi dirinya ataupun keluarganya dalam segala kondisi, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya.

Jadi jaminan kerja sangat penting karena dengan jaminan kerja yang baik, pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4. Hubungan indikator hubungan antar pegawai dengan kinerja pegawai**

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai  $r$  indikator hubungan antar pegawai sebesar 0,703 yang berada pada kategori kuat. Artinya hubungan antar pegawai berhubungan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik hubungan antar pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu. Hal ini dibutuhkan hubungan kerja yang harmonis, selain hubungan kerja yang harmonis pegawai BKDD Kabupaten Bone memerlukan lingkungan kerja yang baik, lingkungan fisik yang menarik, adanya jaminan kesehatan fisik, kesehatan mental dan emosional serta tingkat keamanan yang

sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Lingkungan kerja yang harmonis tidak dapat diciptakan oleh salah satu atau sebagian pegawai namun keharmonisan dalam hubungan kerja diperlukan kekompakan semua pegawai BKDD baik pada level pimpinan maupun level staf sehingga akan meningkatkan motivasi kerja masing-masing pegawai

Jadi hubungan kerja antar pegawai sangat penting karena dengan hubungan kerja antar pegawai yang baik, pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **5. Hubungan indikator pendidikan dan latihan dengan kinerja pegawai**

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai  $r$  indikator pendidikan dan latihan sebesar 0,694 yang berada pada kategori kuat. Artinya pendidikan dan latihan berhubungan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik pendidikan dan latihan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Menyadari akan pentingnya pendidikan dan pelatihan (Diklat), untuk itu diperlukan upaya-upaya pemerintah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan (Diklat), sebab diklat itu sendiri pada hakekatnya adalah “proses transformasi kualitas sumber daya manusia pegawai ” yang menyentuh empat dimensi utama, dan dimensi fisik yang terarah pada perubahan-perubahan

mutu dari keempat dimensi sumber daya pegawai pemerintahan. Pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara, mempunyai peran yang sangat menentukan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, tidak lepas dari peranan pegawai negeri sipil dalam meningkatkan roda pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu, pegawai negeri sipil harus mempunyai dasar pengetahuan yang konseptual tentang apa yang akan dilakukan tugasnya, latar belakang tugasnya, latar belakang pekerjaannya, keterampilan dan hasil-hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

Jadi pendidikan dan pelatihan sangat penting karena dengan pendidikan dan pelatihan yang baik, pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari signifikansi yang ditetapkan. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Motivasi Kerja adalah suatu keinginan mendasar yang dimiliki oleh manusia dan merupakan dasar dari segala hal yang dilakukan oleh manusia. Motivasi yang menurut Alderfer dengan Teori ERG-nya disini meliputi kompensasi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan, aktualisasi diri, diklat, dan penghargaan. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja dari keseluruhan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone tergolong tinggi (baik). Hal ini dikarenakan sebagian

besar indikator motivasi dalam pemenuhan kebutuhan pegawai di BKDD Kabupaten Bone sudah terpenuhi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kebutuhan akan pengawasan (Bernardin dalam Sudarmanto, 2009). Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh informasi bahwa keseluruhan pegawai menyatakan bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Bone tergolong tinggi. Hal ini dikarenakan hampir semua indikator kinerja pegawai dalam pemenuhan kebutuhan pegawai di BKDD Kabupaten Bone masih kurang atau belum terpenuhi. Seperti kualitas hasil kerja yang telah tercukupi dan sistem pengawasan terutama pada hal pemberian sanksi yang diberlakukan secara adil.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka pemerintahan Kabupaten Bone khususnya BKDD Bone harus memperhatikan motivasi kerja pegawai agar pegawai lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Bilamana motivasi kerja tidak dapat diperhatikan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien juga.

Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa Material Incentif dan Non Material Incentif. Motivasi yang berbentuk material incentive

adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material incentive adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikutserta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dan lain – lain. Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,717. Tanda positif (+) yang diperlihatkan dari koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan bahwa berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya. Apabila variabel motivasi kerja menurun, maka variabel kinerja pegawai juga ikut menurun.

Korelasi positif yang diperoleh telah sesuai dengan hasil penelitian Djibran pada tahun 2015 yang menunjukkan terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Gorontalo sebesar 39,69 % dan sisanya 60,31 % ditentukan oleh variabel lain. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai diharapkan instansi dapat meningkatkan motivasi kerja lebih baik dari sebelumnya sebab dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan lebih baik. Selain itu, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, rasa aman,

kasih sayang dan penghormatan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikontrol dengan baik, maka tidak mungkin kinerja pegawai menjadi baik untuk kemajuan instansi.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ismayanto tahun 2017 dimana hasil penelitian, terbukti bahwa Program Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Banyumas. Juga terbukti bahwa Program Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai negeri sipil Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Banyumas. Kinerja pegawai dinilai dalam hal pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, program pelatihan diperlukan agar menambah kemampuan, merubah perilaku dalam bersikap dan merubah disiplin pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi harus ditingkatkan terutama dalam hal pemberian bonus, pemberian non bonus seperti promosi jabatan, komunikasi dan perhatian atasan terhadap bawahan, dalam melaksanakan pekerjaan



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial, indikator pada variabel motivasi kerja yaitu gaji, suasana kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai dan pendidikan dan latihan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai di BKDD Kabupaten Bone
2. Secara simultan, terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di BKDD Kabupaten Bone.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Badan kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone agar memberikan perhatian yang lebih kepada pegawai serta memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerjanya. Terutama pada unsur pelatihan dan pendidikan agar lebih ditingkatkan, mulai dari bahan pelatihan, pemateri, dan semua unsur pendukung pelaksanaan pelatihan dan pendidikan.
2. Diharapkan bahwa pegawai dapat meningkatkan kinerjanya terutama pada unsur kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan sistem pengawasan yang adil.

3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya selain motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Adityawarman, Sanim. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol 6, No 3
- Arikunto, S. (2015). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hartini, S., Setiajeng, K., Tedi, S. 2018. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Gramedia
- Hilman F dan Acep S. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak,
- Hutapea, P dan Thoha, N. (2018). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ismania, B. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 3 Nomor 10 hal 559.
- Irna, D. (2015). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo (Skripsi)*. UNG Repositori. Gorontalo
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Miftah, Thoha. (2016). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nazaruddin. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros*.

(Skripsi). Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara, Makassar.

- Purwanto, N. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, S. P. dan Judge T.A. (2017). *Organizational Behavior, Edisi 18*. Jakarta: Salemba 4
- Sardiman. (2015). *Interaksi & Motivasi Pada individu*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2005). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Uno, B. H. (2015). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Wahab, R. B. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Skripsi)*. Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makassar
- PP Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian



## KUESIONER PENELITIAN

### I. Petunjuk Pengisian

Pengisian ini tidak mempengaruhi posisi Saudara dikantor, untuk itu isikan sesuai pendapat Saudara pribadi. Isikan identitas Saudara. Berilah tanda centang (√) salah satu pada kolom pertanyaan yang telah disediakan dibawah ini sesuai dengan keadaan Saudara yang sebenar-benarnya. Alternatif jawaban yang disediakan sebagai berikut: Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP)

### II. Identitas Responden

Nama Lengkap \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : (Laki-laki / Perempuan) \_\_\_\_\_

Usia \_\_\_\_\_ 21-25 Tahun \_\_\_\_\_ 36-40 Tahun  
\_\_\_\_\_ 26-30 Tahun \_\_\_\_\_ > 41 Tahun  
\_\_\_\_\_ 31-35 Tahun \_\_\_\_\_

Pendidikan : \_\_\_\_\_ S2 \_\_\_\_\_ Diploma 3  
\_\_\_\_\_ S1 \_\_\_\_\_ SLTA/Sederajat

Masa Kerja : \_\_\_\_\_ 1-5 Tahun \_\_\_\_\_ 11-15 Tahun  
\_\_\_\_\_ 6-10 Tahun \_\_\_\_\_ > 16 Tahun

### III. Variabel Penelitian

#### Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
<b>Gaji/upah</b>					
1	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya				
2	Gaji yang terima sesuai dengan golongan saya				
3	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya peroleh				
4	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan yang memuaskan				
5	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan pokok saya				
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan kedudukan saya di kantor				
<b>Suasana kerja</b>					
7	Keadaan kantor membuat saya betah untuk bekerja				
8	Ruang kantor sangat nyaman digunakan untuk bekerja				
9	Keadaann kantor sangat menyenangkan bagi saya				
10	Ruangan yang bersih dan adem membuat suasana kerja menjadi baik				
11	Rekan kerja pandai menciptakan suasana yang ceria di dalam kantor				
12	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya				
13	Pihak kantor telah menetapkan standar dan prosedur kerja yang sesuai dengan protokol kesehatan				
<b>Jaminan Kerja</b>					
14	Masing-masing pegawai telah diberikan jaminan kerja dan kesehatan berupa BPJS				
15	Kantor telah menyediakan semua jaminan sosial kepada pegawainya				
16	Setiap pegawai mendapatkan jaminan kerja dari kantor				

17	Jaminan kesehatan dan sosial diberikan kepada pegawai yang berprestasi				
18	Hanya orang tertentu saja yang mendapatkan jaminan keamanan kerja				
<b>Hubungan antar pegawai</b>					
19	Saya dapat bekerjasama dengan baik bersama rekan di kantor				
20	Saya memiliki ikatan yang kuat dengan rekan sejawat di kantor				
21	Meskipun berbeda sub bagian kerja, saya menyempatkan diri untuk menyapa pegawai lainnya				
22	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor				
23	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat dan dukungan kepada saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan				
24	Saya biasa meminta bantuan rekan kerja apabila kerjaan menumpuk				
<b>Pendidikan dan latihan</b>					
25	Semua pegawai di kantor ini diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan				
26	Adanya program diklat yang dilakukan oleh atasan memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju				
27	Frekuensi waktu dan pengaturan mengikuti diklat untuk pegawai dirasakan sudah tepat				
28	Atasan memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai yang ingin mengikuti diklat				
29	Pegawai yang mengikuti diklat disesuaikan dengan bidang pekerjaan				
30	Untuk meningkatkan kemampuan dan skill pegawai, atasan mengirim setiap bulan pegawai untuk mengikuti pendidikan				



### Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	Target kerja yang dibebankan kepada saya sangat tinggi				
2	Jumlah beban kerja yang diberikan oleh kantor tidak sesuai dengan kemampuan saya				
3	Saya harus menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya				
4	Saya mencapai target kerja yang ditentukan oleh kantor				
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya				
6	Saya jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan				
7	Saya memenuhi standar kerja yang dibebankan kepada saya				
8	Saya menunjukkan semangat kerja untuk memberikan hasil kerja sebaik mungkin				
9	Saya tidak pernah bolos kerja				
10	Tepat waktu tiba di kantor				
11	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan				
12	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas				
13	Saya mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor				
14	Saya membagi tugas dengan rekan kerja dengan sangat baik				
15	Saya menyukai gaya kepemimpinan atasan saya				
16	Saya mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas kantor				
17	Saya memperlakukan bawahan dengan baik				
18	Saya memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan kemampuan mereka				

19	Orang yang diangkat menjadi pegawai di kantor ini sesuai dengan keahlian bidang masing-masing				
20	Sebagai seorang pegawai, saya senantiasa menjaga baik nama instansi saya bekerja				
21	Saya mengedepankan sikap sebagai seorang pegawai yang baik di lingkungan kantor				
22	Nama baik kantor perlu dijaga dengan kesungguhan hati				
23	Pemberdayaan pegawai di lingkungan kantor telah dilaksanakan dengan baik				
24	Meskipun atasan tidak mengawasi setiap tindakan pegawai, saya tetap bekerja dengan sungguh-sungguh				
25	Saya senantiasa berusaha menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja				



### Identitas Respoden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja (Thn)
1	P	46	S1	15
2	P	21	DIII	2
3	L	46	S1	15
4	P	49	S1	20
5	P	28	S1	6
6	L	35	S1	9
7	L	47	S1	15
8	L	34	S1	9
9	L	25	DIII	3
10	P	36	S1	9
11	L	48	S1	24
12	L	24	S1	6
13	L	35	DIII	9
14	P	47	S2	21
15	L	37	S1	13
16	P	27	S1	2
17	P	45	S1	14
18	P	39	DIII	12
19	L	23	S1	4
20	L	48	S1	25
21	L	40	S1	13
22	L	25	S1	6
23	P	36	DIII	8
24	P	37	S1	13
25	L	26	S1	4
26	L	44	S1	14
27	L	36	S1	9
28	P	29	DIII	4
29	P	43	S1	14
30	P	33	S1	7
31	L	30	DIII	6
32	L	34	S1	8
33	L	42	S1	14
34	L	41	S1	15
35	L	31	DIII	8
36	L	46	S1	23
37	L	35	DIII	10
38	L	48	S1	19
39	L	35	S1	10

40	L	21	S1	1
41	L	49	S1	23
42	L	36	S1	10
43	L	47	S1	19
44	L	22	S1	1
45	L	49	S1	25
46	P	37	S1	10
47	P	51	S2	21
48	L	38	S1	10
49	L	45	S1	15
50	P	23	S1	1
51	L	37	S1	9
52	L	34	SLTA	4
53	L	39	S1	13
54	L	35	S1	10
55	P	32	SLTA	3
56	L	37	SLTA	3
57	L	42	S1	14



MOTIVASI KERJA

Resp	Gaji						Hem												Diklat						Total										
	1	2	3	4	5	6	Jml	7	8	9	10	11	12	13	Jml	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24	jml	25	26	27	28	29	30	Jml
1	3	2	2	4	4	3	18	3	4	4	4	4	4	2	25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	21	105
2	3	2	2	4	3	4	18	3	4	4	4	4	4	3	26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	22	104
3	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	4	4	4	4	25	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	21	102	
4	2	2	3	4	4	2	17	3	4	4	4	4	3	24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	3	4	4	4	21	99	
5	3	3	3	4	3	2	18	3	4	3	4	4	4	3	25	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	4	20	102	
6	3	3	3	4	3	2	18	3	4	3	4	4	3	24	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	4	4	20	98	
7	3	2	3	4	3	2	17	3	4	3	3	4	4	24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	23	3	3	2	4	4	4	19	100	
8	3	2	3	4	3	3	18	3	4	4	4	4	3	24	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	22	101	
9	3	2	3	4	2	2	16	3	3	4	3	4	3	22	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	22	3	4	3	3	3	3	19	94	
10	3	2	2	4	3	2	16	2	4	4	4	3	3	22	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	20	95	
11	3	3	2	4	3	2	17	2	4	4	4	4	3	25	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	22	3	4	3	4	4	4	20	100	
12	2	2	3	4	3	2	16	3	4	3	4	3	4	24	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	4	4	20	95	
13	3	2	3	3	3	2	16	3	4	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	4	21	96	
14	3	2	3	4	3	2	17	3	4	4	4	3	4	25	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	21	99	
15	3	2	3	4	3	3	18	3	4	3	4	3	4	23	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	21	97	
16	4	3	2	4	3	3	19	2	4	4	4	4	4	25	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	20	97	
17	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	4	4	4	25	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	15	3	3	4	4	4	3	19	94	
18	3	2	3	4	3	2	17	3	4	3	3	4	4	24	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	14	3	3	4	4	4	4	20	94	
19	3	2	3	4	3	2	17	3	4	3	4	4	4	25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	17	2	2	4	4	4	4	20	98	
20	3	3	3	4	4	3	20	3	4	3	4	4	4	25	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	15	2	4	4	4	4	4	21	101	
21	4	3	3	4	3	2	19	3	4	4	4	3	4	25	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	15	4	4	2	4	4	4	20	100	
22	3	4	3	4	3	2	19	3	4	4	4	3	3	24	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	15	3	3	4	4	4	4	19	96	
23	3	3	3	4	3	2	18	3	4	4	4	4	3	26	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	22	104	
24	4	2	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	4	23	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	16	4	3	3	3	4	4	20	98	
25	3	2	3	4	4	3	19	3	4	3	4	3	4	23	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	22	104	

28	3	3	2	4	4	2	18	2	4	3	4	4	3	3	4	23	3	2	3	4	3	15	4	4	2	3	4	3	20	2	3	4	3	3	4	19	95
29	2	2	2	4	3	2	15	2	4	3	4	4	3	3	4	23	4	3	3	4	3	17	4	4	2	3	4	3	19	2	3	4	3	3	4	19	93
30	3	2	3	4	3	2	17	3	4	3	4	4	3	3	4	24	4	4	4	3	3	18	3	3	2	3	4	3	18	2	3	4	3	4	4	20	97
31	2	4	2	4	3	2	17	2	4	4	4	4	4	3	3	24	4	4	4	3	3	19	4	3	2	3	4	4	20	3	3	4	4	4	22	102	
32	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	4	4	3	3	3	24	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	3	20	4	3	4	4	3	22	101	
33	4	3	3	3	2	2	17	3	4	3	4	4	3	3	4	24	4	3	4	3	3	16	4	3	3	2	4	4	20	4	4	4	3	3	22	99	
34	4	4	3	4	3	2	20	3	4	4	4	4	3	3	4	24	4	3	4	3	3	17	3	3	2	3	3	17	4	4	4	3	3	21	99		
35	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	4	2	23	4	4	4	3	3	16	3	3	2	3	3	19	4	4	4	3	4	23	105		
36	3	3	3	3	4	3	19	3	4	4	4	4	3	3	4	24	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	23	4	3	3	3	4	20	102		
37	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	4	4	3	3	4	23	4	4	2	2	2	16	3	3	3	4	3	20	4	3	4	3	2	4	20	100	
38	4	4	4	4	3	2	21	4	4	3	4	4	4	4	2	24	4	3	2	2	2	15	3	4	3	2	3	18	4	3	4	3	3	20	98		
39	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	3	3	3	3	3	24	4	3	2	3	3	16	3	4	4	3	3	20	4	3	4	3	4	22	104		
40	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	4	4	3	3	4	23	4	3	2	2	2	15	4	4	4	3	3	23	3	3	3	3	4	19	102		
41	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	4	4	4	4	3	25	3	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	22	4	3	4	2	4	3	20	103	
42	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	4	3	3	3	25	3	2	2	2	3	14	3	4	3	3	3	20	3	3	4	2	4	4	20	101	
43	4	3	3	4	3	2	19	3	4	3	4	4	4	4	3	25	4	3	2	2	3	16	4	4	3	4	3	22	3	2	4	2	4	3	18	100	
44	4	3	3	4	4	3	21	3	4	3	4	4	3	3	4	24	4	3	4	3	3	18	3	3	4	4	3	21	3	3	3	3	4	19	103		
45	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	4	4	4	4	3	25	3	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	23	4	3	4	2	4	3	20	104	
46	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	17	3	4	3	4	3	20	2	4	4	3	3	19	102		
47	4	3	3	4	3	3	20	3	4	4	3	3	3	3	4	25	4	3	3	2	3	17	3	4	3	4	3	20	2	4	3	3	2	17	99		
48	4	3	3	4	4	3	21	3	4	3	3	3	3	3	4	24	4	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	18	2	4	3	3	4	19	100		
49	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	3	19	2	4	3	3	18	4	4	4	3	4	3	22	102		
50	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	4	3	18	3	4	4	2	4	18	3	4	3	3	4	4	21	98	
51	3	4	4	4	4	3	22	4	4	2	4	4	3	3	4	25	4	3	4	4	3	18	2	4	3	2	4	17	3	4	3	3	2	4	19	101	
52	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	4	4	3	3	4	26	4	3	4	3	3	17	3	4	3	2	4	19	3	4	3	4	3	20	101		
53	4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	4	4	4	4	3	26	4	3	3	4	4	18	2	4	3	2	4	17	4	4	4	3	4	3	22	103	
54	4	3	4	3	3	3	20	4	4	3	4	4	3	3	3	24	4	3	3	4	4	19	3	3	3	3	4	19	3	4	3	4	4	22	104		
55	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	4	3	3	4	26	4	3	3	4	4	18	3	3	2	3	3	17	3	4	3	4	3	20	103		
56	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	4	4	3	3	3	24	4	3	3	4	4	19	3	4	3	2	4	19	4	4	3	4	3	22	105		
57	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	2	4	4	18	4	4	3	3	3	20	4	3	3	4	3	3	20	105	



28	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	72
29	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	80
30	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	77
31	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	77
32	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	79
33	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	82
34	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	78
35	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	80
36	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	84
37	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	77
38	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	72
39	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	80
40	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	81
41	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	82
42	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	82
43	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	80
44	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	81
45	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88
46	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	84
47	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	81
48	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	76
49	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	85
50	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	86
51	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	84
52	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85
53	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	86
54	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	86
55	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	82
56	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	80
57	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	82



## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Kinerja pegawai
N		57	57
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	99.8947	80.0000
	Std. Deviation	3.37895	3.71291
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.096
	Positive	.067	.096
	Negative	-.102	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.769	.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.595	.663

a. Test distribution is Normal.

## Uji Linearitas

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.272	1	134.272	11.580	.001 <sup>a</sup>
	Residual	637.728	55	11.595		
	Total	772.000	56			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## Korelasi Product Moment

### Correlations

		Gaji	Suasana kerja	Jaminan kerja	Hub antar pegawai	Diklat	Kinerja karyawan
Gaji	Pearson Correlation	1	.225	.306*	-.301*	.036	.782*
	Sig. (2-tailed)		.092	.020	.023	.792	.002
	N	57	57	57	57	57	57
Suasana kerja	Pearson Correlation	.225	1	.116	-.086	-.001	.631
	Sig. (2-tailed)	.092		.389	.524	.993	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Jaminan kerja	Pearson Correlation	.306*	.116	1	-.379**	.254	.690*
	Sig. (2-tailed)	.020	.389		.004	.057	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Hub antar pegawai	Pearson Correlation	-.301*	-.086	-.379**	1	-.018	.703
	Sig. (2-tailed)	.023	.524	.004		.896	.001
	N	57	57	57	57	57	57
Diklat	Pearson Correlation	.036	-.001	.254	-.018	1	.694
	Sig. (2-tailed)	.792	.993	.057	.896		.000
	N	57	57	57	57	57	57
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.782*	.631	.690*	.703	.694	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

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

### Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.165	5	30.233	2.484	.001 <sup>a</sup>
	Residual	620.835	51	12.173		
	Total	772.000	56			

a. Predictors: (Constant), Diklat, Suasana Kerja, Hubungan antar pegawai, Gaji, Jaminan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan



## PEMERINTAH KABUPATEN BONE

### BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. JEND. AHMAD YANI No. 3 WATAMPONE KABUPATEN BONE PROVINSI SULAWESI SELATAN

Kode Pos 92733 Telepon : 0481-26096 Fax : 0481-26096

#### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 800/ 2794 //BKPSDM/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DRS.ANDI FAJARUDDIN,MM**  
Nip : 19650915 198603 1 018  
Pangkat / Gol. : Pembina Utama Muda / IV C  
Jabatan : Kepala BKPSDM

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MULIAMMAD ADHA ABDUH**  
Nim : 105610482214  
Jurusan : Administrasi Negara  
Universitas : Muhammadiyah Makassar

Telah melaksanakan Penelitian di BKPSDM Kab.Bone pada tanggal 16 November 2020 sampai dengan 14 Januari 2021, dengan judul Penelitian “ **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**”

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watampone, 14 Januari 2021

KEPALA BKPSDM KAB.BONE

**DRS.ANDI FAJARUDDIN,MM**  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP, 19650915 198603 1 018



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**KEDIRYAJAAN**  
**KEMENTERIAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 8416/S.01/PTSP/2020  
 Lampiran :  
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
 Bupati Bone

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 122/05/C.4-VIII/XI/42/2020 tanggal 12 November 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MUHAMMAD ADHA ABDUH**  
 Nomor Pokok : **105610482214**  
 Program Studi : **Ilmu Adm. Negara**  
 Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa(S1)**  
 Alamat : **Jl. Sri Alauddin No. 259, Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT KABUPATEN BONE "**

Yang akan dilaksanakan dari : **Tgl. 14 November 2020 s/d 14 Januari 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian. Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**. Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 13 November 2020

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si**  
 Pangkat : Pembina Tk.I  
 Nip : 19710501 199803 1 004

Lampiran Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.  
 2. Peringkat



REKAPITULASI PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN BONE PER 31 DESEMBER 2019

SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH	NOMENKLATUR	Jumlah
Sekretariat Daerah terdiri dari 10 Asisten dan 12 Bagian		103
Sekretariat DPRD terdiri dari 4 Bagian		36
Inspektorat	Inspektorat Daerah	58
Dinas Daerah terdiri dari 28 yaitu	1 Dinas Pendidikan	5.456
	2 Dinas Kesehatan	1.014
	3 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	64
	4 Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air	131
	5 Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan	39
	6 Dinas Pemadam Kebakaran	30
	7 Satuan Polisi Pamong Praja	106
	8 Dinas Sosial	42
	9 Dinas Ketenagakerjaan	40
	10 Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	18
	11 Dinas Ketahanan Pangan	27
	12 Dinas Lingkungan Hidup	54
	13 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	32
	14 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	31
	15 Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	76
	16 Dinas Perhubungan	45
	17 Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian	33
	18 Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	21
	19 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	30
	20 Dinas Kepemudaan dan Olahraga	27
	21 Dinas Kebudayaan	23
	22 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	34
	23 Dinas Kelautan dan Perikanan	48
	24 Dinas Pariwisata	32
	25 Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	137
	26 Dinas Peternakan	61
	27 Dinas Perdagangan	15
	28 Dinas Perindustrian	22
Badan, terdiri dari 8, yaitu	1 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	30
	2 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	61
	3 Badan Pendapatan Daerah	66
	4 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	50
	5 Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	17
	6 Badan Penanggulangan Bencana Daerah	22
	7 Badan Layanan Umum Daerah (BSUD) Ternawaru	266
	8 Badan Kesbangpol	23

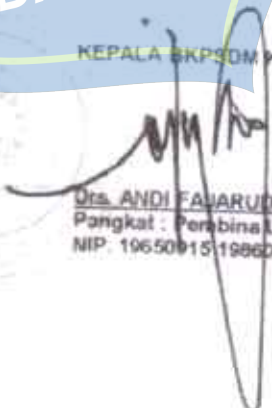


kecamatan terdiri dari  
7 Kecamatan yaitu

1	Kecamatan Tanete Riattang	58
2	Kecamatan Tanete Riattang Barat	45
3	Kecamatan Tanete Riattang Timur	32
4	Kecamatan Awangpone	29
5	Kecamatan Tellu Sattinge	24
6	Kecamatan Dua Boccoe	29
7	Kecamatan Cenrana	21
8	Kecamatan Ajangale	23
9	Kecamatan Amali	22
10	Kecamatan Bengo	11
11	Kecamatan Lappaaja	20
12	Kecamatan Lamuru	25
13	Kecamatan Luttreng	28
14	Kecamatan Palimpeng	21
15	Kecamatan Kapu	26
16	Kecamatan Bontocani	16
17	Kecamatan Kausara	23
18	Kecamatan Salomekko	19
19	Kecamatan Tonra	21
20	Kecamatan Pajakkra	20
21	Kecamatan Utaweng	24
22	Kecamatan Parebbo	26
23	Kecamatan Cipa	29
24	Kecamatan Mare	30
25	Kecamatan Tellu Limpoe	16
26	Kecamatan Sibulue	28
27	Kecamatan Forta	10
Jumlah		9097



KEPALA BKPSDM KAB. BONE

  
Dr. ANDI FAJARUDDIN, MM  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP. 19650915198603 1 016

**REKAP JUMLAH PNS BERDASARKAN PENDIDIKAN  
TAHUN 2019**

Kondisi s/d Desember 2019

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	
1	SD	25	
	L		25
	P		0
2	SMP	48	
	L		45
	P		3
3	SMA/SMK atau sederajat	1344	
	L		729
	P		615
4	D1	31	
	L		11
	P		20
5	D2	40	
	L		135
	P		329
6	D3	569	
	L		81
	P		488
7	D4	148	
	L		24
	P		124
8	S1	5860	
	L		2066
	P		3794
9	S2	605	
	L		333
	P		272
10	S3	3	
	L		2
	P		1
	<b>TOTAL</b>	<b>9097</b>	
	L		3.451
	P		5.646

Watampone, 31 Desember 2019

**KEPALA BKPSOM KAB. BONE.**



**Drs. ANDI FAJARUDDIN, MM.**

Pangkat Pembina Utama Muda

NIP. 196509151986031018

**REKAP JUMLAH PNS BERDASARKAN COLONGAN RUANG  
TAHUN 2019**

Kondisi s.d Desember 2019.

NO	Colongan	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
	IV/a	558	890	1448
	IV/b	805	1400	2205
	IV/c	51	20	71
	IV/d	5	4	9
	IV/e	0	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>1417</b>	<b>2311</b>	<b>3728</b>
	III/a	370	680	1050
	III/b	277	812	1089
	III/c	215	601	816
	III/d	458	462	920
	<b>Jumlah</b>	<b>1320</b>	<b>2782</b>	<b>4102</b>
	II/a	2	7	9
	II/b	116	87	203
	II/c	296	334	630
	II/d	145	125	270
	<b>Jumlah</b>	<b>609</b>	<b>551</b>	<b>1160</b>
	I/a	2	2	4
	I/b	7	5	12
	I/c	12	2	14
	I/d	24	0	24
	<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>54</b>
	<b>JUMLAH TOTAL</b>	<b>3451</b>	<b>5646</b>	<b>9097</b>

Watampone, 31 Desember 2019.

KEPALA BKPSDM KAB. BONE

**DR. ANDI SAHABUDDIN, M.M.**

Panglima Pembina Utama Muda

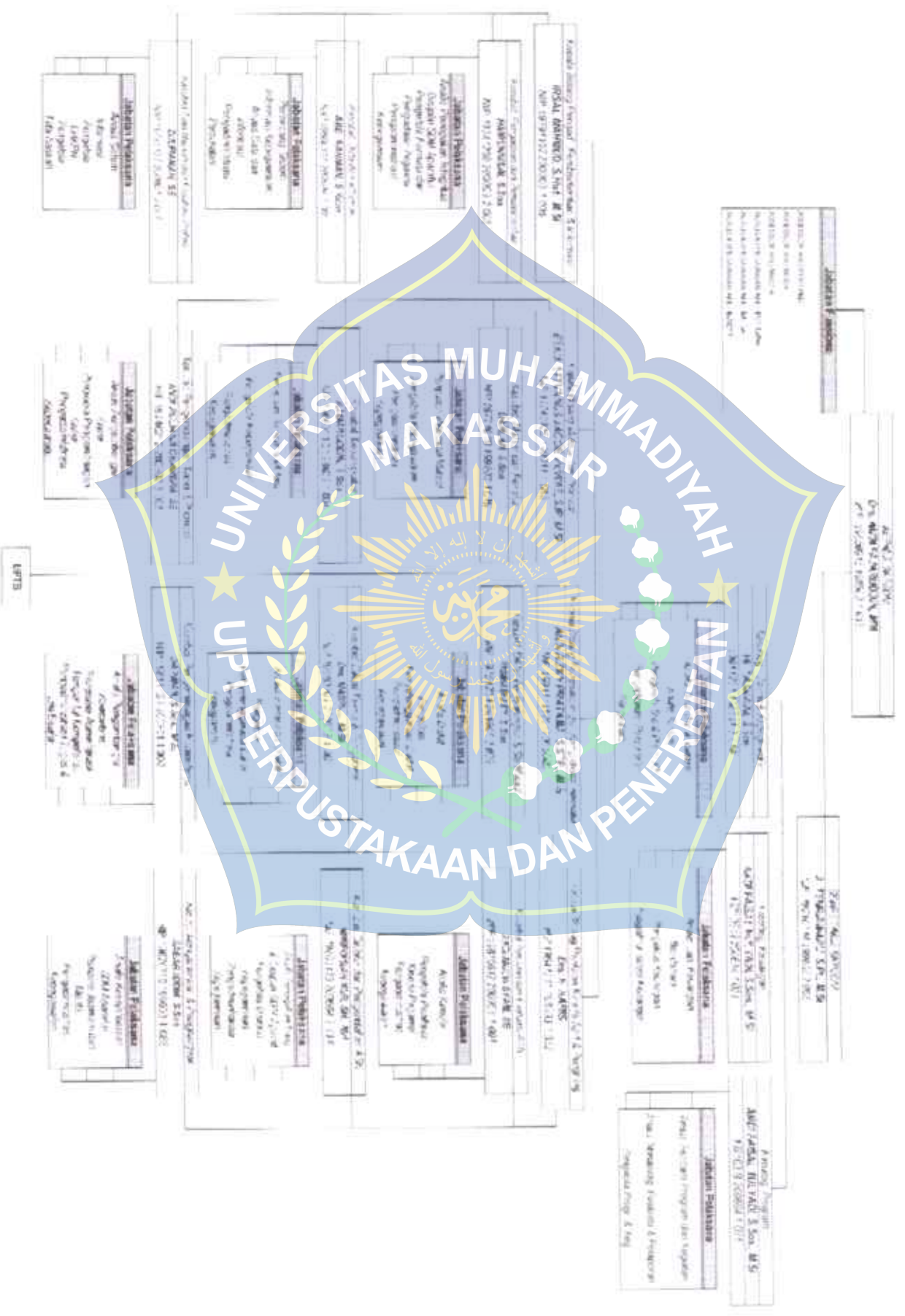
NIP. 19650905 198603 1 018







**STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPECAHAYAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB. ELOLE**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fsx (0411) 865588 Makassar 90221 E-mail: lp3-munismuha@plama.com



122/05/C.4-VIII/XI/42/2020

26 Rabiul awal 1442 H

1 (satu) Rangkap Proposal

12 November 2020 M

Pemohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala UPT P2T BKPM D Prov. Sul-Sel

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 1384/ESP/A.1-VIII/XI/1442 H/2020 M tanggal 12 November 2020, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini

Nama : MUH. ADHA ABDUH

No. Stambuk : 10561 0482214

Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Nopember 2020 s/d 14 Januari 2021

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716





**Pengisian kosioner oleh kepala bagian kepegawaian di kantor BKDD kab Bone**



**Pengisian kosioner oleh sekretaris di kantor BKDD Kab Bone**



Pengisian kosioner bersama pegawai bagian staff di kantor BKDD kabupaten Bone



Pengisian kosioner oleh Pegawai Staff di kantor BKDD Kab Bone

**VISI BKPSDM KABUPATEN BONE ADALAH :**

**"TERWUJUDNYA PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PRIMA MENUJU TERCAPAINYA PEGAWAI YANG BERKOMPETENSI, PROFESIONAL DAN SEJAHTERA"**

**MISI BKPSDM KABUPATEN BONE ADALAH :**

1. Meningkatkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian yang berbasis teknologi informasi
2. meningkatkan pengelolaan adm kepegawaian yang berkeadilan, profesional, akuntabel dan transparan.
3. meningkatkan kompetensi rekrutmen dan penataan kepegawaian dengan kebutuhan pegawai
4. Meningkatkan profesionalisme sumberdaya aparatur
5. Meningkatkan penegakan aturan perundang-undangan kepegawaian
6. Mengembangkan pengelolaan kepegawaian dengan sistem pola karir berdasarkan prestasi kerja
7. Meningkatkan pembinaan mental dan spritual pegawai



**Drs. H. ANDI**  
Kepala BKPSDM



Sumpah PNS 29 Desember 2014



Bina Mental 4 Desember 2014



KADIS Beserta



Penyerahan SK Tahun K2 17 Februari 2015



DIKLAT PIM 31 MARS.D 14 Juli 2015



Benchmarking



## RIWAYAT HIDUP



**MUHAMMAD ADHA ABDUH.** Lahir di Mare 02 Juni 1993. Anak bungsu dari dua bersaudara dari Ayahanda Muh. Abduh dan Ibunda Marwah Madewing. Mulai mendapatkan Pendidikan Sekolah Dasar di SD BTN IKIP 1 tamat pada Tahun 2005. Kemudian di tahun yang sama melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 13 MAKASSAR tamat pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan lagi Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 MARE tamat pada tahun 2011. Setelah tamat kemudian terdaftar sebagai Mahasiswa Angkatan 2014 pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Program Strata 1 (S1).

Berkat Rahmat Illahi Rabbi dan doa yang tak terhingga, Penulis dapat menyelesaikan Studi dengan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Bone”.