

**PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

**Oleh
ASRINA
10572 04978 14**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

**Oleh
ASRINA
10572 04978 14**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah dan ibu yang memberikan dorongan kepada saya
2. Ibu pembimbing, Dr. Hj. Ruliaty, MM dan Hj. Nurinaya, ST,
MM
3. Pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya
tulisan ini
4. Para pembaca yang budiman

MOTTO

Lebih baik mencoba daripada tidak sama sekali,

Karena kesempatan hanya datang satu kali



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Gowa Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Asrina
No. Stambuk/NIM : 105720497814
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Hj. Ruliaty, MM
NIDN:0009095406

Pembimbing II,

Hj Nurinaya, ST., MM
NIDN:0909098701

Mengetahui,

Dekan,



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM:903 078

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM:1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

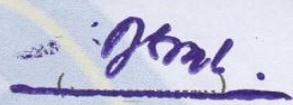
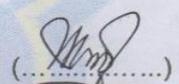
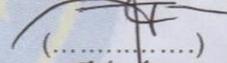
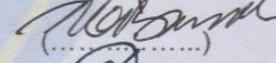
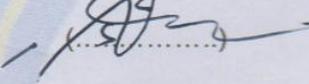
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Asrina, Nim : 105720497814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014 / 2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H / 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar,-----
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM 
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi SE, M. SI 
2. Dr. Jam'an SE., M.Si 
3. Abdul Muttalib, SE., MM 
4. Muh. Nur R, SE., MM 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Asrina
Stambuk/Nim : 10572 04978 14
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai Pada Kantor BAPPEDA KAB.Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar, dan telah diujikan pada Tanggal 29 Agustus 2018

Makassar , 05 September 2018

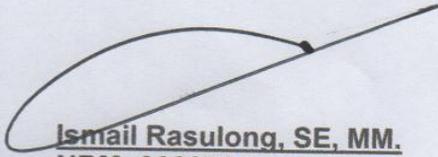
Yang membuat pernyataan,

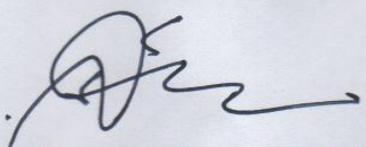


Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi


Ismail Rasulong, SE, MM.
NBM: 903078


Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM: 109 3485

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul *pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa*. Skripsi ini disusun dengan maksud memberikan gambaran mengenai pelaksanaan penelitian Skripsi pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa yang dilaksanakan kurang lebih 2 bulan.

Dalam penulisan skripsi ini, penyusun melibatkan berbagai pihak untuk memberikan bantuan pemikiran, bimbingan, kritikan serta petunjuk-petunjuk yang sangat bermanfaat bagi penyusun. Olehnya itu, penyusun menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM selaku Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Pembimbing 1 yaitu Dr. Hj Ruliaty, MM.
5. Pembimbing 2 yaitu Ibu Hj. Nurinaya, ST, MM.
6. Kedua Orang Tua yaitu Ayah Asis dan Ibu Rawi
7. Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa tidak ada sesuatu yang sempurna. Olehnya itu, kami sangat mengharapkan saran dan kritikan dari semua pihak yang berkompeten yang sifatnya konstruktif. Akhir salam, semoga skirpsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, juli 2018

Mahasiswa

ABSTRAK

ASRINA, 2018, Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar. Dibimbing oleh pembimbing I Dr. Hj. Ruliaty, MM dan pembimbing II Hj. Nurinaya, ST, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diolah menggunakan data kuesioner. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa berjumlah 33 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Jenis metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. $Y = 7,196 + 0,793X$.

Berdasarkan hasil analisis untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 12,062 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (12,062 > 1,696) atau signifikansi t < 5% (0,000 < 0,005) maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya di terima.

Kata kunci: kinerja pegawai, motivasi.

ABSTRACT

ASRINA, 2018, The Influence Of Motivation In Improving Employee Performance At BAPPEDA Office Of Gowa Regency, Thesis of faculty of economic faculty and business department of Muhammadiyah university of Makassar. Guided by at 1 Dr. Hj. Ruliaty, MM and a 2 Hj. Nurinaya, ST, MM.

This study aims to determine the effect of motivation in improving the performance of employees at the office BAPPEDA Gowa district. The type of research used in this study is quantitative. Population in this research is all employees at office of BAPPEDA amount to 33 people. The sample in this study amounted to 33 people. The type of method used is saturated sample. Data analysis using simple linear regression. Data analysis using simple linear regression. $Y = 7,196 + 0,793X$.

Based on the results of the analysis to test the significance of the effect of motivation on employee performance by using t test statistics obtained t arithmetic=12,062 significant to T of 0,000. Because t count >t table (12,062>1,696) or significant t < 5%(0,000<0,005) then this result indicates that the motivation does not have a positive and significant effect on the performance of employees or in other words that the hypothesis proposed in the previous chapter was rejected.

Keywords: employee performance, motivation.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMANAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya...	4
B. Pengertian Motivasi.....	6
C. Bentuk-bentuk Motivasi.....	8
D. Jenis-Jenis Dan Fungsi Motivasi	9

E. Model Teori Motivasi	11
F. Asumsi Dasar Motivasi.....	13
G. Pengertian Kinerja.....	14
H. Pengertian Karyawan	16
I. Pengertian Insentif	16
J. Penelitian Terdahulu.....	18
K. Kerangka Pikir.....	23
L. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Defenisi Operasional Variabel	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Jenis dan Sumber Data.....	26
F. Teknik Pengumpulan Data.....	27
G. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
B. Hasil Penelitian.....	44
C. Analisis data.....	53
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61

B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	45
Tabel 4.2 karakteristik responden menurut usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	48
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden untuk motivasi.....	49
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden untuk kinerja pegawai.....	50
Tabel 4.7 Hasil uji validitas.....	52
Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas.....	53
Tabel 4.9 Hasil analisis regresi linear sederhana.....	54
Tabel 4.10 Koefisien determinasi.....	55
Tabel 4.11 Hasil analisis motivasi terhadap kinerja pegawai.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 kerangka pikir.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BAPPEDA Kabupaten Gowa.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Koesioner Penelitian.....	63
2. Skor Jawaban Responden.....	67
3. Karakteristik Responden.....	69
4. Nilai-Nilai Dalam Distribusi T (T tabel).....	70
5. Nilai-Nilai Dalam Distribusi R (R tabel).....	70
6. Output Uji Validitas Data.....	71
7. Output Uji Reabilitas Data.....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Demikian halnya modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya diantaranya: Pemberian pendidikan dan pelatihan, Pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, Karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, Sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu

adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten gowa(BAPPEDA), merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu walikota dalam menentukan kebijakan dibidang perencanaan pembangunan didaerah serta penilaian dan pelaksanaannya. Badan perencanaan pembangunan daerah dibentuk berdasarkan kebutuhan, perkembangan dan kemajuan di bidang pemerintahan serta kemajuan teknologi , dalam rangka membantu pemerintah daerah melaksanakan pembangunan, khususnya di bidang pemerintahan.

Fenomena yang timbul dari penelitian tersebut seperti yang telah saya lihat pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa bahwa motivasi kerja pada kantor tersebut masih kurang efektif. Hal ini terlihat dari kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini disebabkan karena tidak adanya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan,serta pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak merata. Suatu instansi akan berkembang dengan baik apabila pimpinan dalam instansi tersebut memberikan motivasi kepada para pegawainya. Sehingga, dalam pelaksanaan kinerja pegawai dapat mencapai tujuan dan target yang

diinginkan oleh seorang pimpinan. Disamping peran seorang pemimpin adalah motivasi, karena munculnya motivasi kepada pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih judul yaitu **“Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :”Apakah motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan mengenai pentingnya pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa
- b. Sebagai bahan pustaka atau acuan, bagi pihak-pihak yang mengadakan kajian empiris dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penanganan sumber daya manusia agar lebih memberikan kontribusi positif bagi organisasi perlu dilakukan pihak manajemen untuk menggali potensi-potensi yang ada agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3), sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Fathoni (2006:11), sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2003:244), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Beberapa pengertian yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai aset dan modal dikarenakan manusia memiliki potensi

yang sangat besar untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Selanjutnya pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis mengutip pendapat Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Mathis dan Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan dan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Flipppo (2013:11), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Pengertian Motivasi

Motivasi untuk setiap orang adalah bagaimana merealisasikan konsep yang ada pada dirinya, yaitu bagaimana hidup ini dapat dijalani dalam suatu cara sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga dapat mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuan dirinya. Setiap organisasi bagaimanapun besarnya akan memiliki pimpinan atau manajer selalu bekerjasama dengan bawahannya, tidak bekerja sendiri, dan meminta bantuan orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya. Dalam setiap usaha sekelompok orang-orang melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya didasari dengan motivasi.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan karyawan atau pegawai yang mampu, cakap, terampil tetapi yang terpenting adalah mereka ingin bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Namun, motivasi tidak dapat dipaksakan melainkan muncul dari diri sendiri. Dengan demikian, motivasi itu bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Ada hal menarik dan perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi dengan baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini menganggap dirinya bahagian dari organisasi tempatnya bekerja.

Robbins (2008:222), Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Rivai (2008:224), motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang megaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan lingkup pekerjaannya.

Nursalam (2008:135), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan atas diri, lingkungan yang baik serta kegiatan yang menarik.

Siagan (2008:130), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

C. Bentuk-Bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut Suhardi (2013:13), motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik

1. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya yang termotivasi secara intrinsik lebi mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu

dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

2. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang untuk termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

D. Jenis-Jenis dan Fungsi Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:150), Mengemukakan terdapat dua jenis motivasi antara lain:

1. Motivasi positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman kepada mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

Adapun fungsi motivasi menurut Notoatmodjo (2008:60), motivasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

1. mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi akan memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Pilihan perbuatan yang sudah ditentukan atau dikerjakan akan memberikan kepercayaan diri yang tinggi karena sudah melakukan proses penyeleksian.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji/Upah

Gaji/upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji/upah merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya.

2. Kondisi kerja

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi

jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut.

3. Keahlian

Membentuk keahlian, yaitu suatu proses penciptaan atau pengubahab kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

4. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban pekerjaan yang akan diberikan perusahaan

E. Model Teori Motivasi

Menurut Winardi (2002:75-77) mengemukakan model teori motivasi antara lain :

1. *Teori Hirarchi Needs* (Abraham Maslow)

Adapun inti dari teori maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki kebutuhan yang terdiri atas:

1. Kebutuhan psikologis.
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Maslow dalam teorinya mengasumsikan bahwa manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi. Hal yang sangat penting untuk dipahami dari teori Maslow adalah bahwa apabila suatu kebutuhan telah terpenuhi maka daya motivasinya akan menurun.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*)

Aldefefer setuju dengan apa yang dikemukakan Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki tetapi hirarki kebutuhan manusia meliputi 3 tingkatan kebutuhan yaitu :

- a. *Existency*, merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor yang meliputi makanan, minuman, udara, Insentif dan kondisi kerja.
- b. *Reelatednees*, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh adanya hubungan sosial dan hubungan yang dipuaskan oleh adanya hubungan social dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth*, adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat sesuatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produk.

3. Teori dua faktor dari *Herzberg*

Teori dua faktor dikemukakan oleh *Herzberg* yang di hasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 Orang akuntan dan insinyur.dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

- a. Sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*), yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi sebagai berikut:

- a. gaji
 - b. jaminan pekerjaan
 - c. kondisi kerja
- b. Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*), yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor pemuas tersebut adalah seperti dibawah ini:
- a. prestasi
 - b. pengakuan
 - c. pekerjaan itu sendiri
 - d. tanggung jawab

Kesimpulan dari teori ini adalah lebih menekankan bahwa pada prinsipnya manusia atau individu mempunyai kebutuhan eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan. Sehingga setiap individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhannya. Dalam penelitian ini, peneliti lebih cenderung mengemukakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow karena pegawai dapat termotivasi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup.

F. Asumsi Dasar Motivasi

Menurut Winardi (2002:67) motivasi mempunyai hubungan dengan perilaku manusia yang dalam pelaksanaannya dilandasi oleh beberapa asumsi dasar yaitu :

1. Ada pendapat umum yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang baik. Motivasi memberikan energi positif karena dapat memacu semangat dan perasaan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Hal yang juga tidak kalah pentingnya adalah faktor-faktor seperti kemampuan, sumber-sumber daya, dan kondisi-kondisi di mana seseorang bekerja.
3. Motivasi merupakan hal yang langka dan memerlukan penggantian secara periodik. Teori motivasi dan praktik-praktik motivasional berkaitan dengan proses-proses yang tidak pernah berakhir, hal mana berlandaskan asumsi, bahwa motivasi dapat menguap dengan berlangsungnya waktu.
4. Motivasi merupakan sebuah alat dengan apa para pimpinan dapat mengatur hubungan-hubungan pekerjaan di dalam organisasi-organisasi. Apabila para pimpinan memahami apa yang merangsang orang-orang yang bekerja untuk mereka, maka mereka dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan-imbalan demikian rupa hingga orang-orang tersebut bergairah untuk bekerja.

G. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Brahmasari (2008:11), kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Slamet Riyadi (2011:66), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.

MenurutMangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kuitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentag melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari hasil pekerjaan tersebut.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan
2. kemandirian merupakan tingkat seorang karayawan yang nantinya akan dapat melasanakan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap karyawan kantor
3. pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas jenis pekerjaan lainnya.

Berdasarkan defenisi diatas dapat di simpukan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah di tetapkan dalam kurung waktu tertentu.

H. Pengertian Karyawan

Membahas masalah karyawan sama halnya dengan membahas soal personalia atau pegawai. Keduanya mempunyai arti yang sama, yaitu urusan personalia atau seluruh kegiatan yang berkaitan dengan personalia, pegawai atau tenaga kerja. Dalam penjelasan Undang-undang tentang Pokok-pokok kepegawaian, pada umumnya yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri. Oleh karena itu, istilah kepegawaian lebih umum dipergunakan dikalangan pemerintah. Sedangkan istilah personalia lebih dikenal dikalangan badan-badan usaha swasta.

Menurut syafaruddin (2001:21), Karyawan adalah investasi (human investment) bagi organisasi sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2006:12) mendefinisikan bahwa Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

Secara garis besar karyawan (pegawai, tenaga kerja, personalia) adalah orang-orang yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha.

I. Pengertian Insentif

Insentif adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Fungsi utama dari insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja tetapi bersifat pribadi maka akan merasakan adanya ketidakadilan. Dan ketidakadilan

ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku, seperti ketidakhadiran dan prestasi kerja. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut sirat (2006:200) insentif adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Hasibuan (2013:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut sofyandi (2008:159) insentif adalah salah satu bentuk dari kompesasi langsung. Insentif adalah imblan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya memiliki standar yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan pengertian Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi kepada organisasi.

J. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Dody Chirnanda 2017	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MAS SUMBIRI	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MAS SUMBIRI. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan di PT. MAS sumbiri. Sampel penelitian ini adalah 42. Pengambilan sampel menggunakan teknik non roudom sampling. Data dikumpulkan dengan meggunakan kuesioner. Analisis data meggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi internal secara senidir-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara eksternal secara sendiiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap

			kinerja karyawan.
2	Sri Wulan Dana 2015	Motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil makassar ditinjau dari faktor ekstinsik dan instrinik dasar penelitian ini bersifat kualitatif dengan tipe penelitian secara deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah, observasi lapangan, wawancara secara mendalam dan dokumentasi. Kemudian data dan hasil wawancara yang diperoleh dianalisis secara deskriptif.
3	Satriani nur 2017	Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada kantor cabang PT. Bank Rakyat Indonesia	Penelitian ini dipergunakan metode penelitian seperti observasi, dokumentasi permasalahan. Data-data yang terkumpul berupa data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif sehingga diolah menjadi data yang deskriptif, dengan jumlah sampel sebanyak 24 orang pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk

		ka. Sinjai	<p>mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada kantor cabang PT. Bank rakyat indonesia kabupaten sinjai. Metode yang digunakan adalah metode analisis kualitatif deskriptif dan kuantitatif, yaitu memaparkan dua variabel yang ada dimana untuk pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada kantor cabang PT. BRI kabupaten sinjai. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh bahwa</p> <p>1). Motivasi dalam perusahaan Bank Rakyat Indonesia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. 2). Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.</p>
--	--	------------	--

4	Armin pratama 2017	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Kendari	Peelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kendari. Mafaata dari pnelitian ini adalah unuk memberikan informasi mengeni pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Kendari. Populasi dalam peneltian ini adalah seluruh pegawai kantor BAPPEDA yang berjumlah 53 orang dan semuanya dijadikan responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan koesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.hasil penelitian ini menyataka bahwa: 1). Linkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2). Lingknagan kerja berpengaruh
---	--------------------------	---	---

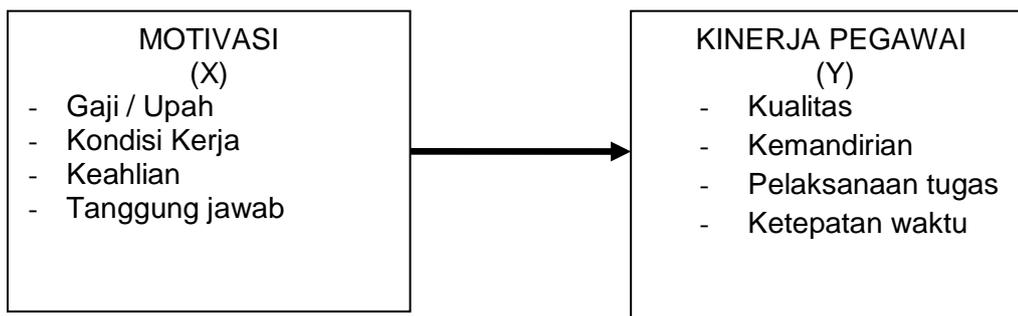
			signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. 3). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.
5	Harry Murty dan Veronika Agustini Srimulyani 2013	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun	Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai dan menguji kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi antara motivasi dan kinerja pegawai. Responden sebanyak 155 pegawai tiap PDAM Kota Madiun. Analisis data menggunakan metode regresi. Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai

K. Kerangka Pikir

Peningkatan tenaga kerja yang produktif sangat diprioritaskan melalui berbagai usaha untuk menumbuhkan kegairahan bekerja, maka perlu diperhatikan faktor pendukung bagi para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu pegawai perlu dimotivasi.

Motivasi dimaksudkan dalam rangka memberikan dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan, dan berbagai kebutuhan ini dicoba untuk dijadikan sebagai suatu intensif sebagai magnet yang digunakan untuk menarik dan mengarahkan berbagai motif perseorangan. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi sebagai daya pendorong/perangsang pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya dapat berupa *Material In Incentive* dan *Non material Incentive*. *Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, dimana motivasi ini dapat berupa uang dan barang – barang, sedangkan *Non Material Incentive* adalah merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, yaitu penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang layak, dan lain-lain.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir.

L. Hipotesis

Dari apa yang dikemukakan diatas, maka penulis mengambil keputusan hipotesis yaitu “Diduga bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

1. Analisis deskriptif, digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.
2. Eksplanatori, Untuk mengetahui pengaruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, maka dipakai analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Dalam melakukan penelitian waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini direncanakan selama 2 bulan (12 Mei – 12 Juni 2018).

C. Defenisi Operasional variabel

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan kinerja. Motivasi didefenisikan sebagai suatu dorongan atau keinginan dari pegawai kantor untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Kinerja didefenisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, umumnya berupa orang, objek kegiatan dimana penelitian mempelajari atau menjadikannya objek peneliti dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa berjumlah 33 orang.
2. Sampel adalah suatu himbuan atau bagian dari unit populasi dalam penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa berjumlah 33 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili (sugiyono 2012:73).

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti perkembangan jumlah karyawan dan jenis tenaga kerja.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini adalah Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan dan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Upaya yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data untuk melengkapi penulisan ini digunakan pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penulis mengadakan penelitian dengan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literatur lainnya yang erat hubungannya dengan penulisan skripsi ini dan dapat mendukung pokok pembahasan. Disamping itu penulis mengumpulkan data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas dan dapat mendukung penulis.
- b. Penelitian lapangan (*field research*), adalah data yang dikumpulkan melalui koesioner dengan mengajukan daftar pertanyaan yang disusun rapi yang bertujuan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Untuk hal tersebut, maka penulis juga mengadakan:
 - a. Teknik observasi, dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan pengolahan data mengenai kebijaksanaan seleksi yang diterapkan pada perusahaan.
 - b. Wawancara, yaitu dilakukan dengan jalan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian personalia, dan sejumlah personil yang berhubungan dengan penelitian ini.

G. Teknik Analisis data

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan maka digunakan metode analisis :

1. Analisis regresi sederhana

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa maka digunakan

analisis regresi sederhana. Regresi sederhana tersebut digunakan untuk mengetahui peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.

Adapun rumus analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana

Y = Peningkatan kinerja

A = Konstanta

X = Motivasi Kerja

b, = Koefisien Regresi

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan berpengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya presentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (R^2) pada suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (R^2) pada suatu persamaan regresi, semakin

besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent.

2. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial (t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Apabila tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan variabel terikat (Y). Sebaliknya apabila tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BAPPEDA Kabupaten gowa

Pada tahun 1981 didirikan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), sebagaimana diatur dalam perda No:7 tahun 1981. BAPPEDA adalah lembaga daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang di pimpin oleh seorang kepala badan badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur/bupati/walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

Tugas Pokok, fungsi dan rincian tugas jabatan structural pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa diatur dalam Peraturan Bupati Gowa nomor 42 tahun 2008. Adapun tugas pokok Bappeda Kabupaten Gowa berdasarkan peraturan daerah tersebut di atas adalah membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan menyelenggarakan perencanaan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, meliputi fisik dan prasarana, ekonomi, social budaya, penelitian dan statistic serta kesekretariatan Badan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Visi dan Misi BAPPEDA

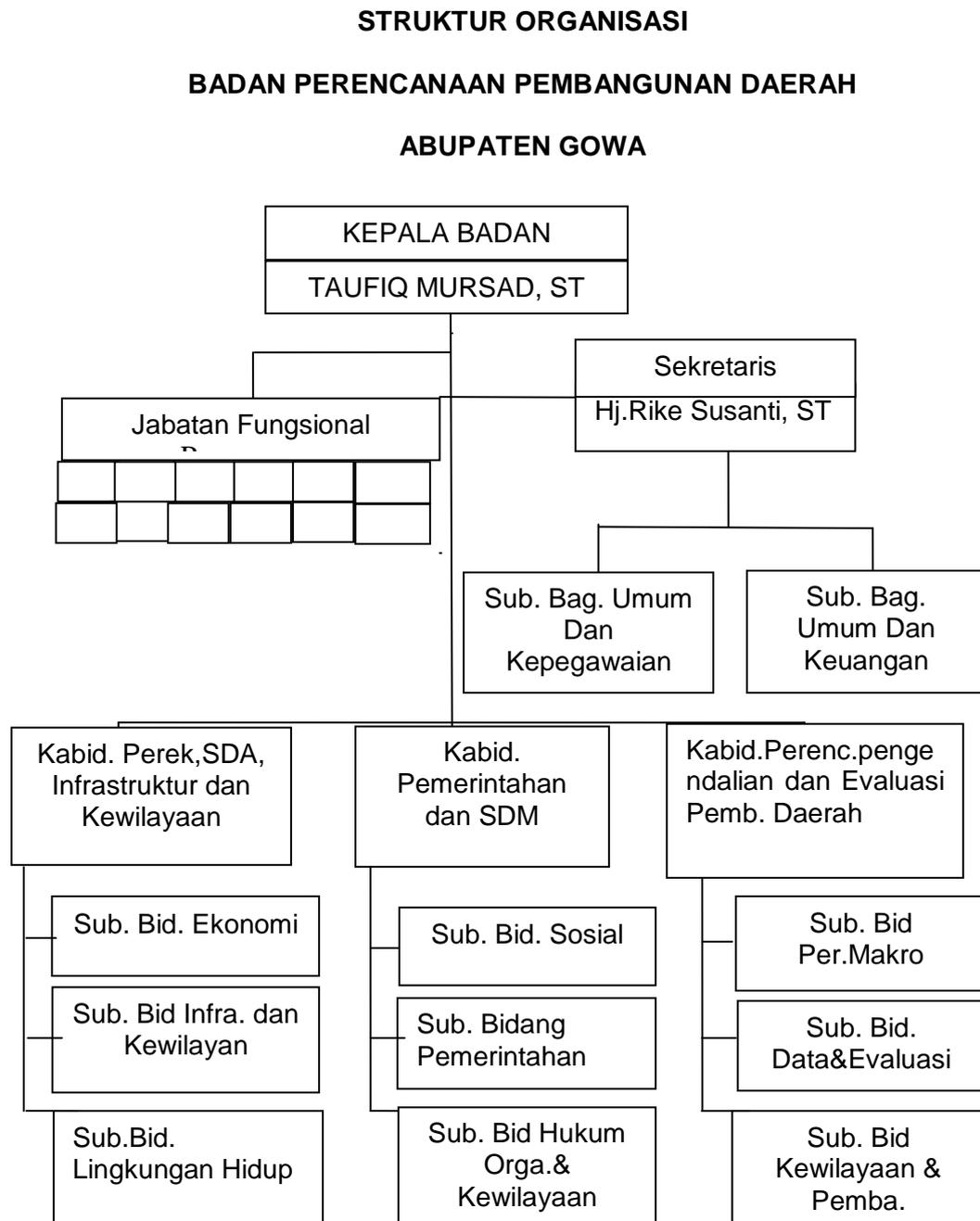
- Visi

“Menjadikan Bappeda Kabupaten Gowa sebagai perencanaan yang profesional dan mempunyai integritas, dedikasi serta komitmen yang tinggi untuk mewujudkan visi Kabupaten Gowa melalui perencanaan pembangunan yang partisipatif”

- Misi

1. Menyusun perencanaan pembangunan jangka pendek, menengah dan panjang secara partisipatif.
2. Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi antara SKPD dan antar daerah guna meningkatkan kualitas pembangunan di Kabupaten Gowa.
3. Menetapkan sistem pengelolaan data-data pembangunan yang efisien dan efektif untuk menghasilkan data yang akurat dan akuntabel.
4. Memberikan arah pada seluruh elemen pembangunan dalam menterjemahkan/kegiatan yang akan dilaksanakan.
5. Melaksanakan pengkajian dan pengembangan bagi peningkatan kualitas di segala bidang pembangunan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Gowa

4. Tugas dan fungsi

Masing- masing individu atau kelompok dalam suatu organisasi memiliki fungsi dan tugas yang harus diemban dan dijalankan. Dengan penuh tanggung jawab. Tugas dari setiap jabatan pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa antara lain:

1. Kepala Bappeda

Tugas:

Badan perencanaan pembangunan daerah mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan koordinasi dan penyelenggaraan perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, meliputi bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan, Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, serta Kesekretariatan Badan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan, Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, serta Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah.
- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi serta penyelenggaraan koordinasi penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan, Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, serta Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah.

- c) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan, Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, serta Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah
- d) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang dan kesekretariatan Badan

2. Sekertaris

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan tugas merencanakan anggaran, perlengkapan, kebutuhan pegawai, mengelola anggaran, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran tugas.

Fungsi:

- a) Menyusun kebijakan teknis administratif perencanaan dan pelaporan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan (jabatan subag perencanaan dan pelaporan)
- b) Menyusun kebijakan teknis administratif pengelolaan keuangan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pengelolaan keuangan (jabatan subag keuangan)
- c) Menyusun kebijakan teknis administratif pengelolaan umum dan kepegawaian, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pengelolaan umum dan kepegawaian (jabatan subag umum dan kepegawaian)

3. Sub Bagian Perencanaan Dan Keuangan

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi perencanaan dan pelaporan, penatausahaan keuangan yang meliputi penyusunan anggaran, verifikasi, perbendaharaan, pembukuandan pelaporan keuangan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan pelaporan dan keuangan
- b) Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang perencanaan dan pelaporan dan keuangan
- c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan dan pelaporan dan keuangan

4. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi, urusan ketatausahaan meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, protokol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang umum dan kepegawaian
- b) Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang umum dan kepegawaian
- c) Pembinaan dan pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang umum dan kepegawaian

5. Kepala Bidang Perekonomian, Sumberdaya Alam, Infrastruktur Dan Kewilayahan

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait, melaksanakan penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD, serta melaksanakan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumberdaya alam, infrastruktur dan kewilayahan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumberdaya alam, lingkungan hidup, serta infrastruktur dan kewilayahan
 - b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumberdaya alam, lingkungan hidup, serta infrastruktur dan kewilayahan
 - c) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumberdaya alam, lingkungan hidup, serta infrastruktur dan kewilayahan.
6. Sub Bidang Ekonomi

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Ekonomi meliputi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil

Menengah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Perdagangan dan perindustrian, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah serta Badan Pendapatan Daerah

- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaandan pengendalian pembangunan daerah di bidang Ekonomi meliputi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Perdagangan dan perindustrian, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah serta Badan Pendapatan Daerah;
 - c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Ekonomi meliputi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Perdagangan dan perindustrian, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah serta Badan Pendapatan Daerah
7. Sub Bidang Sumber Daya Alam Dan Lingkungan Hidup

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup meliputi Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas Peternakan dan Perkebunan, serta Dinas Perikanan

- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup meliputi Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas Peternakan dan Perkebunan, serta Dinas Perikanan
 - c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup meliputi Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas Peternakan dan Perkebunan, serta Dinas Perikanan.
8. Sub Bidang Infrastruktur Dan Kewilayahan

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang infrastruktur dan kewilayahan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Infrastruktur dan Kewilayahan meliputi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan, serta Dinas Perhubungan
- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Infrastruktur dan Kewilayahan meliputi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan, serta Dinas Perhubungan
- c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Infrastruktur dan Kewilayahan meliputi Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan, serta Dinas Perhubungan.

9. Kepala Bidang Pemerintahan Dan Pembangunan Manusia

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait, melaksanakan penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD, serta melaksanakan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas

Fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia
- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia
- c) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia

10. Sub Bidang Sosial

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang sosial berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di Bidang Sosial meliputi Dinas Sosial, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi, Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, serta Badan Penanggulangan Bencana Daerah

- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di Bidang Sosial meliputi Dinas Sosial, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, serta Badan Penanggulangan Bencana Daerah
- c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di Bidang Sosial meliputi Dinas Sosial, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, serta Badan Penanggulangan Bencana Daerah

11. Sub Bidang Pemerintahan

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang pemerintahan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Satuan Polisi Pamong Praja, Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah, Badan Penelitian dan Pengembanganserta 18 Kecamatan

- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Satuan Polisi Pamong Praja, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Penelitian dan Pengembanganserta 18 Kecamatan
- c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Satuan Polisi Pamong Praja, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Penelitian dan Pengembanganserta 18 Kecamatan

12. Sub Bidang Hukum, Organisasi Dan Sumber Daya Manusia

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang hukum, organisasi, dan sumber daya manusia berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang hukum, organisasi dan sumber daya manusia meliputi Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan

Anak, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang hukum, organisasi dan sumber daya manusia meliputi Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
- c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang hukum, organisasi dan sumber daya manusia meliputi Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

13. Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian & Evaluasi Pembangunan Daerah

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dan melaksanakan penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD, serta mengevaluasi penyelenggaraan Perencanaan, di Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah
- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah

- c) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah

14. Sub Bidang Perencanaan Makro

Tugas:

Memimpin, melaksanakan dan mengklarifikasikan data perencanaan makro serta mengkaji dan menyusun data perencanaan makro berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk tercapainya sasaran sesuai yang diharapkan

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di Bidang Perencanaan Makro
- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di Bidang Perencanaan Makro
- c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di Bidang Perencanaan Makro

15. Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan dan pelaksanaan penyusunan rencana pembangunan di bidang pembiayaan pembangunan berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pembiayaan pembangunan

- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pembiayaan pembangunan
- c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pembiayaan pembangunan

16. Sub Bidang Data Dan Evaluasi

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang data dan evaluasi berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran pelaksanaan tugas

Fungsi:

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang data dan evaluasi
- b) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang data dan evaluasi
- c) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang data dan evaluasi

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Dalam

penelitian ini diambil sebanyak 33 responden karyawan sebagai sampel penelitian.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-Laki	12	36,4%
Perempuan	21	63,6%
Total	33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berjenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden terbesar adalah responden perempuan yakni sebesar 63,6 % sehingga dapat dikatakan bahwa rata pegawai/karyawan kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa adalah perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tingkat usia responden pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
karakteristik responden menurut usia

USIA	Frekuensi	Persentase
30-39	10	30,3%
40-49	8	24,2%
50-59	9	27,3%
60-69	6	18,2%
Total	33	100,0%

Sumber: Output data SPSS versi 20, 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat usia responden yang terbanyak berada pada tingkat usia 30-39 tahun sebanyak 10 orang responden dengan presentase sebesar 30,3%. Usia 40-49 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 24,2%, usia 50-59 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 27,3%, dan usia 60-69 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 18,2%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa di dominasi oleh pegawai yang berusia 30-39 tahun sebanyak 10 orang (total 30,3% dari jumlah responden).

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Adapun karakteristik responden menurut masa kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	3	9,1%
6-10 Tahun	8	24,2%
11-15 Tahun	15	45,5%
16-20 Tahun	6	18,2%
26-30 Tahun	1	3,0%
Total	33	100%

Sumber: Output data SPSS versi 20, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja terbanyak adalah berada pada tingkat masa kerja pada 11-15 tahun sebanyak 15 orang responden dengan persentase sebesar 45,5%, masa kerja pada 1-5 tahun sebanyak 3 orang responden dengan persentase sebesar 9,1%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 orang responden sebesar 24,2%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 6 orang sebesar 18,2% dan masa kerja 26-30 tahun sebanyak 1 orang responden sebesar 3,0%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa di dominasi oleh pegawai yang masa kerjanya 11-15 tahun sabanyak 15 orang responden (total 45,5% dari jumlah responden).

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tingkat responden pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	4	12,1%
S1	20	60,6%
S2	8	24,2%
D4	1	3,0%
Total	33	100%

Sumber:Output data SPSS versi 20, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang responden sebesar 60,6%, di susul oleh responden yang berpendidikan S2 sebanyak 8 orang responden sebanyak 24,2%, yang berpendidikan SMA sebanyak 4 orang responden sebesar 12,1%, kemudian yang berpendidikan D4 sebanyak 1 orang responden sebesar 3,0%. Hal ini dapat di katakan bahwa pegawai BAPPEDA Kabupaten Gowa di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 20 orang (total 60,6% dari jumlah responden).

2. Analisis dan pembahasan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa

a. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai motivasi

Tabel 4.5

Hasil jawaban responden mengenai motivasi

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1.1	16	48,5	6	18,2	8	24,2	2	6,1	1	3,0	4,03
X.1.2	19	57,6	8	24,2	5	15,2	1	3,0			4,36
X.1.3	14	42,4	14	42,4	4	12,1	1	3,0			4,54
X.1.4	22	66,7	8	24,2	2	6,1	1	3,0			4,54
X.1.5	19	57,6	10	30,3	3	9,1	1	3,0			4,42
X.1.6	11	33,3	14	42,4	6	18,2	2	6,1			4,03
X.1.7	14	42,4	10	30,3	7	21,2	2	6,1			4,09
X.1.8	18	54,5	13	36,4	2	6,1	1	3,0			4,42
JUMLAH											30,36
Rata-rata											3.79

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Keterangan tabel:

X.1.1: Gaji/upah yang diperoleh telah sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan

X.1.2: Gaji yang diterima sudah memuaskan

X.1.3: Peralatan kerja yang tersedia dikantor Bapak/Ibu dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai

X.1.4: Ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, saya mengajukan pertanyaan kepada pemimpin

X.1.5: Tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan potensi yang dimiliki

X.1.6: Pemimpin selalu menempatkan pegawai pada bidang kerja sesuai dengan keahlian, bidang ilmu dan keinginan masing-masing

X.1.7: Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

X.1.8: Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosuder dan deskripsi pekerjaan

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada variabel motivasi nilai mean tertinggi adalah indikator X.1.3 dan X.1.4, kemudian dilanjutkan dengan nilai mean terendah adalah indikator X.1.1 dan X.1.6

b. Frekuensi skor pernyataan responden mengenai kinerja

Tabel 4.6

Hasil jawaban responden mengenai kinerja

Indikator	SS		S		KS		TS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	24	72,7	8	24,2	1	3,0			4,69
Y.1.2	23	69,7	8	24,2	1	3,0	1	3,0	4,60
Y.1.3	25	75,8	5	15,2	2	6,1	1	3,0	4,63
Y.1.4	18	54,5	10	30,3	4	12,1	1	3,0	4,36
Y.1.5	15	45,5	16	48,5	2	6,1			4,39
Y.1.6	17	51,5	12	36,4	3	9,1	1	3,0	4,36
Y.1.7	13	39,4	14	42,4	6	18,2			4,21
Y.1.8	10	30,3	14	42,4	7	21,2	2	6,1	3,96
JUMLAH									31,27
Rata-rata									3,90

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Keterangan tabel:

- Y.1.1: Kualitas hasil pekerjaan Bapak/Ibu, sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor
- Y.1.2: Kualitas pekerjaan Bapak/Ibu sudah memuaskan
- Y.1.3: Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin
- Y.1.4: Sebagai pegawai saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas
- Y1.5: Pimpinan melakukan pengawasan saat bapak atau ibu melakukan tugas yang diberikan
- Y.1.6 Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target kerja
- Y1.7. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu
- Y.1.8: Saya selalu hadir dengan tepat waktu dengan jadwal yang telah ditetapkan ditempat kerja

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada variabel motivasi nilai mean tertinggi adalah indikator Y.1.1. kemudian dilanjutkan dengan nilai mean terendah adalah indikator Y.1.8

C. Analisis data

1..Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu intrumen penelitian, dalam penetapan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung batas minimal korelasi 0,30. Dalam hubungannya

dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itu akan disajikan uji validitas untuk variabel motivasi dan variabel kinerja dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Validity				
	Item	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi X	X1.1	0,585	0,344	0,00	Valid
	X1.2	0,539			Valid
	X1.3	0,416			Valid
	X1.4	0,684			Valid
	X1.5	0,433			Valid
	X1.6	0,732			Valid
	X1.7	0,539			Valid
	X1.8	0,568			Valid
Kinerja Y	Y1.1	0,508	0,344	0,00	Valid
	Y1.2	0,789			Valid
	Y1.3	0,887			Valid
	Y1.4	0,784			Valid
	Y1.5	0,710			Valid
	Y1.6	0,778			Valid
	Y1.7	0,545			Valid
	Y1.8	0,686			Valid

Sumber: Output data SPSS versi 20, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item variabel X (motivasi) dan Y (kinerja) pernyataan valid karena nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel

b. Uji Reabilitas

menunjukkan suatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang

akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* (α) >0,60.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliability

Variabel	Reliability				
	Keterangan	CA. Parsial	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
Motivasi X	Valid	0,707	0,743	0,00	Releabel
	Valid	0,716			Releabel
	Valid	0,726			Releabel
	Valid	0,710			Releabel
	Valid	0,733			Releabel
	Valid	0,701			Releabel
	Valid	0,727			Releabel
	Valid	0,720			Releabel
Kinerja Y	Valid	0,805	0,807	0,00	Releabel
	Valid	0,780			Releabel
	Valid	0,772			Releabel
	Valid	0,776			Releabel
	Valid	0,789			Releabel
	Valid	0,778			Releabel
	Valid	0,799			Releabel
	Valid	0,778			Releabel

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Dari hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel x adalah 0,743, dan variabel y adalah 0,807. Nilai ini lebih besar dari 0,60. Dikatakan sudah reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen koesioner dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA kabupaten gowa. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,196	2,014		3,574	,001
motivasi	,793	,066	,908	12,062	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output data SPSS versi 20, 2018

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 7,196

Konstanta variabel motivasi (X): 0,793

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 7,196 + 0,793X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 7,196, artinya kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa sebesar 7,196 apabila variabel motivasi sama dengan nol
 - Nilai koefisien regresi motivasi (X) 0,793, hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat jika motivasi bagi pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa juga meningkat.
- b. Koefisien determinasi (R)

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,824	,819	1,52148

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Output data SPSS versi 20, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R= 0,908 atau 90,8% yang mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat

dilihat dari nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82,4% kinerja karyawan dari kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa dipengaruhi oleh variabel independent yang digunakan yaitu motivasi dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model

c. Uji T (Uji parsial)

Untuk uji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 33 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh Ttabel sebesar 1,696. Dengan kriteria pengujian:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau H_0 diterima.
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,196	2,014		3,574	,001
motivasi	,793	,066	,908	12,062	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output data SPSS versi 20, 2018

Berdasarkan hasil analisis untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 12,062 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel ($12,062 > 1,696$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,005$) maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya di terima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik. Oleh karena itu, motivasi sangat penting untuk dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 7,196 + 0,793X$ yang artinya bahwa hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara signifikan akan meningkat sebesar 79,3% jika motivasi bagi pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa meningkat 1%.

Berdasarkan hasil analisis untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 12,062 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (12,062 > 1,696) atau signifikansi t < 5% (0,000 < 0,005) maka hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya di terima.

Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh satriani Nur dan Armin Pratama (2017), dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

.

.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Motivasi juga merupakan Motivasi faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Dalam penelitian ini dilakukan hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 20. Uji regresi linear sederhana diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 7,196 + 0,793X$.

B. SARAN

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah :

Agar kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa dapat lebih di tingkatkan, maka perlu pemberian motivasi kepada para pegawai antara lain dengan pihak kantor BAPPEDA lebih memperhatikan masalah gaji yang sesuai dengan hasil kerja serta tugas atau pekerjaan agar sesuai dengan potensi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Pratama. 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Kendari.
- Brahma sari. 2008. Pengertian kinerja. (Online), (repository.uksw.edu, diakses 14 november 2013).
- Chirnanda Dody . 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MAS SUMBIRI.
- Dana, S.W. 2015. Motivasi kerja pegawai kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar.
- Fathoni. 2006. sumber daya manu sia. (Online), (<https://www.satujam.com>, diakses 10 November 2015).
- Handoko. 2011. Manajemen sumber daya manusia (humancapitaljournal.com, diakses 12 agustus 2014)
- _____.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 11. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2003. Sumber daya manusia, (<https://repository.Widyatama.ac.id>, diakses 12 Agustus 2014).
- _____.2013. pengertian insentif (www.spengetahuan.com, diakses 11 Agustus 2017).
- _____.2008. Jenis-jenis motivasi.(<https://koreshinfo.blogspot.com>, diakses 4 februari 2016).
- Jackson Mathis. 2006. Pengertian Sumber daya manusia. (Online), (humancapitaljournal.com, diakses 12 agustus 2014).
- Larasati, Eva. Pengaru manajerial. Kepemilikan instutional dan kebijakan dividen terhadap kebijakan hutang perusahaan. Jurnal Ekonomi Bisnis. TH. 16(2). HAL.107.
- _____.2012. Manajemen sumber daya manusia. (Online), (<https://repository.Widyatama.ac.id>, 15 November 2015).
- Mangkunegara. 2013. Manajemen sumber daya manusia. (Online),

(www.pengetahuan.com, diakses 4 juli 2017).

_____ 2009. Pengertian kinerja. (Online), (e-journal.uajy.ac.id, diakses 14 November 2013).

Murty Harry dan Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja PDAM Kota Maduin.

Notoadmodjo. 2008. Fungsi motivasi. (Online), (<https://koreshinfo.blogspot.com>, diakses 4 februari 2016).

Nursalam. 2008. Pengertian motivasi. (erepo.unud.ac.id, diakses 14 januari 2015).

Nur Satriani. 2017. Pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia Kab. Sinjai. Skripsi. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar

Rivai. 2008. Pengertian motivasi. (<https://library.binus.ac.id>, diakses 28 Agustus 2015).

Robbins. 2008. Pengertian motivasi. (<https://library.binus.ac.id>, diakses 28 agustus 2015).

Siagan. 2008. Pengertian motivasi. (eprints.uny.ac.id, diakses 14 Agustus 2012).

Snell dan Bohlander. 2010. Manajemen sumber daya manusia. (Online), (www.pengetahuan.com, diakses 4 juli 2017).

Sofyandi. 2008. Pengertian insentif. (Online), (www.spengetahuan.com, diakses 11 agustus 2017).

Sugiyono. 2012. Pengertian sampel, (www.pengetahuan.com, diakses 4 juli 2017).

Suhardi. 2013. Bentuk-bentuk motivasi (<https://www.wawasanpendidikan.com>, diakses 28 september 2015).

Sunyono, Danang, DRS. 2013. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta. Penerbit: Caps

Wibowo. 2010. Pengertian kinerja pegawai. (www.academia.edu, diakses 12 november 2011).

_____ 2002. Asumsi dasar motivasi. (Online), (gedeagustina.blogspot.com, diakses 17 Agustus 2011).

LAMPIRAN

1. KOESIONER PENELITIAN

KOESIONER (Angket)

**“Pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor
BAPPEDA Kabupaten Gowa”**

Identitas Pengisi Angket:

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan :

Petunjuk Pengisian:

1. Mohon dijawab dengan memberikan tanda (✓) jawaban yang menurut bapak/ibu anggap benar atau sesuai
2. Jawaban Bapak/Ibu sangat membantu untuk menyelesaikan penelitian ini
3. Hasil jawaban Bapak/Ibu akan dirahasiakan

Keterangan:

1. Sangat Setuju (SS) :5
2. Setuju (S) :4
3. Kurang Setuju (KS) :3
4. Tidak Setuju (TS) :2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) :1

1. Variabel Motivasi (X)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Indikator: Gaji/Upah					
1.	Gaji/upah yang diperoleh telah sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan					
2.	Gaji yang diterima sudah memuaskan					
	Indikator: Kondisi kerja					
3.	Peralatan kerja yang tersedia dikantor Bapak/Ibu dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai					
4.	Ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, saya mengajukan pertanyaan kepada pemimpin					
	Indikator: keahlian					
5.	Pemimpin selalu menempatkan pegawai pada bidang kerja sesuai dengan keahlian, bidang ilmu dan keinginan masing-masing					
6.	Tugas atau pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimiliki					
	Indikator: tanggung jawab					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					

8.	Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosuder dan deskripsi pekerjaan					
----	--	--	--	--	--	--

2. Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Indikator: Kualitas					
1.	Kualitas hasil pekerjaan Bapak/Ibu, sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor					
2.	Kualitas pekerjaan Bapak/Ibu sudah memuaskan					
	Indikator: kemandirian					
3.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin					
4.	Sebagai pegawai saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas					
	Indikator: pelaksanaan tugas					
5.	Pimpinan melakukan pengawasan saat bapak atau ibu melakukan tugas yang					

	diberikan					
6.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target kerja					
	Indikator: ketepatan waktu					
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu					
8.	Saya selalu hadir dengan tepat waktu dengan jadwal yang telah ditetapkan ditempat kerja					

2. SKOR JAWABAN RESPONDEN

Kuisiener Pernyataan Variabel Motivasi (X)

Variabel Motivasi (X)									
R	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	5	5	4	5	5	4	4	5	32
2	4	4	5	5	4	4	4	5	30
3	3	5	5	3	5	5	3	3	29
4	4	5	5	5	5	5	5	5	34
5	3	5	5	5	5	5	5	4	33
6	3	5	3	3	5	3	5	3	27
7	5	4	4	5	4	3	3	5	28
8	5	5	5	5	4	5	3	5	35
9	5	3	4	5	4	3	5	5	35
10	5	3	4	4	4	5	4	4	32
11	5	3	4	5	4	4	4	5	33
12	1	5	2	5	5	4	5	5	34
13	5	5	5	5	5	4	4	5	31
14	2	3	3	4	5	2	3	4	22
15	4	5	5	5	4	4	4	5	31
16	3	4	5	5	5	4	4	5	30
17	3	4	3	4	3	4	3	4	24
18	4	4	4	4	5	4	5	4	30
19	5	5	4	5	5	4	4	5	32
20	5	5	5	5	5	5	5	4	35
21	5	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	5	3	3	2	5	28
23	5	5	4	5	5	5	5	5	34
24	3	2	3	2	4	2	5	2	21
25	5	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	5	4	3	4	28
27	3	4	4	4	4	4	4	4	27
28	4	5	4	4	4	4	5	4	30
29	2	3	4	4	2	3	2	4	20
30	5	5	5	5	3	5	5	5	33
31	5	4	4	5	5	5	5	4	33
32	3	5	5	5	5	3	3	5	29
33	5	5	4	5	5	4	4	4	32

Kuisiener Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y)									
R	X1.1	X1.2	X1.3	X 1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	5	5	5	4	4	5	4	4	32
2	5	4	4	5	4	4	4	3	30
3	5	5	5	5	4	4	3	5	31
4	4	5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	3	5	33
6	5	4	5	4	4	5	5	4	32
7	5	5	4	5	5	4	4	5	32
8	5	5	5	5	5	5	5	4	35
9	5	5	5	5	4	5	5	3	34
10	5	5	5	4	4	5	4	4	32
11	5	5	5	5	5	4	4	3	33
12	5	5	5	5	5	4	5	5	34
13	4	4	5	4	5	5	5	4	32
14	4	3	3	3	3	3	3	2	22
15	4	5	5	5	4	4	4	4	31
16	5	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	5	5	4	3	3	3	30
19	5	5	5	5	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	4	35
22	4	4	5	4	5	5	3	4	30
23	4	5	5	5	5	5	5	5	34
24	5	2	3	2	4	3	4	2	23
25	5	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	4	4	3	4	4	4	3	28
27	5	5	5	4	4	4	5	4	32
28	5	5	5	3	4	4	4	3	30
29	3	4	2	3	3	2	4	3	21
30	5	5	5	4	4	5	5	4	33
31	5	5	5	5	5	4	4	5	33
32	4	4	4	4	5	5	3	4	29
33	5	5	5	4	4	5	4	5	32

3. KARAKTERISTIK RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	12	36,4	36,4	36,4
	PEREMPUAN	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber:Output data SPSS versi 20, 2018

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-39	10	30,3	30,3	30,3
	40-49	8	24,2	24,2	54,5
	50-59	9	27,3	27,3	81,8
	60-69	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber:Output data SPSS versi 20, 2018

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	9,1	9,1	9,1
	6-10 Tahun	8	24,2	24,2	33,3
	11-15 Tahun	15	45,5	45,5	78,8
	16-20 Tahun	6	18,2	18,2	97,0
	26-30 Tahun	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber:Output data SPSS versi 20, 2018

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	12,1	12,1	12,1
	S1	20	60,6	60,6	72,7
	S2	8	24,2	24,2	97,0
	D4	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber:Output data SPSS versi 22, 2018

4. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI T (T TABEL)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,196	2,014		3,574	,001
motivasi	,793	,066	,908	12,062	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber:Output data SPSS versi 20, 2018

5. NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI R (R TABEL)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,824	,819	1.52148

a. Predictors: (Constant), X

Sumber:Output data SPSS versi 20, 2018

6. OUTPUT UJI VALIDITAS DATA

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X
X1.1	1,000	,213	,480	,456	,055	,406	,172	,389	,585
X1.2	,213	1,000	,417	,456	,363	,520	,150	,383	,539
X1.3	,480	,417	1,000	,452	,030	,481	-,072	,400	,416
X1.4	,456	,456	,452	1,000	,124	,397	,060	,903	,684
X1.5	,055	,363	,030	,124	1,000	,249	,447	,003	,433
X1.6	,406	,520	,481	,397	,249	1,000	,370	,263	,732
X1.7	,172	,150	-,072	,060	,447	,370	1,000	-,056	,539
X1.8	,389	,383	,400	,903	,003	,263	-,056	1,000	,568
X	,585	,539	,416	,684	,433	,732	,539	,568	1,000

Sumber: Output data SPSS versi 20, 2018

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y
Y1.1	1,000	,340	,506	,261	,188	,274	,169	,180	,508
Y1.2	,340	1,000	,733	,741	,373	,438	,285	,633	,789
Y1.3	,506	,733	1,000	,633	,534	,718	,316	,555	,887
Y1.4	,261	,741	,633	1,000	,578	,419	,229	,618	,784
Y1.5	,188	,373	,534	,578	1,000	,607	,294	,604	,710
Y1.6	,274	,438	,718	,419	,607	1,000	,402	,558	,778
Y1.7	,169	,285	,316	,229	,294	,402	1,000	,249	,545
Y1.8	,180	,633	,555	,618	,604	,558	,249	1,000	,686
Y	,508	,789	,887	,784	,710	,778	,545	,686	1,000

Sumber: Output data SPSS versi 20, 2018

7. OUTPUT UJI REABILITAS DATA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	60,4848	56,508	,553	,488	,707
X1.2	60,1515	59,070	,559	,447	,716
X1.3	60,2727	60,830	,465	,453	,726
X1.4	59,9697	58,718	,685	,863	,710
X1.5	60,0909	61,960	,370	,411	,733
X1.6	60,4848	57,008	,705	,677	,701
X1.7	60,4242	60,314	,407	,565	,727
X1.8	60,0909	60,210	,551	,847	,720
X	34,1515	18,570	,904	,884	,768

Sumber:Output data SPSS versi 20, 2018

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	61,8182	56,778	,432	.	,805
Y1.2	61,9091	52,273	,760	.	,780
Y1.3	61,8788	50,922	,853	.	,772
Y1.4	62,1515	51,070	,745	.	,776
Y1.5	62,1212	54,047	,680	.	,789
Y1.6	62,1515	51,633	,734	.	,778
Y1.7	62,3030	54,968	,455	.	,799
Y1.8	62,5455	51,068	,686	.	,778
Y	35,2424	17,877	,988	.	,867

Sumber:Output data SPSS versi 20, 2018