

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN
UMUMBINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**JUSMAN ARIF
10572 04412 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**JUSMAN ARIF
10572 04412 13**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN.

Nama : Jusman Arif

No. Stambuk : 10572 04412 13

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan tim penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Sabtu, 07 Oktober 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Oktober 2017

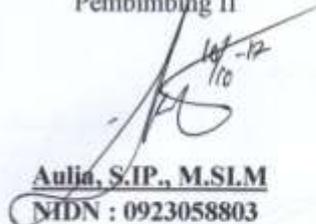
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Agussalim Harrang, SE., MM
NBM : 555 681

Pembimbing II



Aulia, S.IP., M.SLM
NIDN : 0923058803

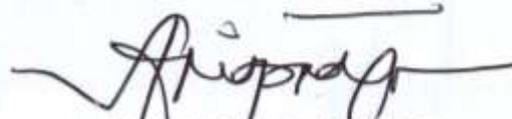
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 10 934 85

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Oktober 2017

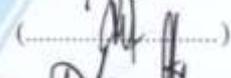
Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji :

1. Dr. Agus Salim HR, SE, MM. 
2. Dr. A. Ifayani Haanurat, MM. 
3. Muchriana Muchran, SE, M.Si, Ak. 
4. Dr. Buyung Romandhoni, SE, M.Si. 

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman di antara kalian serta orang-orang yang menuntut ilmu beberapa derajat (Al-Mujadaah: 11)

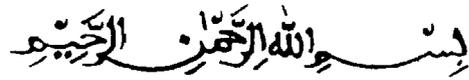
Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan do'a karena sesungguhnya nasib seorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.

Jangan biarkan siapapun mematikan mimpi anda.....

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada Agamaku, kedua orang tuaku, keluarga serta sahabat yang telah banyak membantu saya dengan tulus sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini,

KATA PENGANTAR



“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Alhamdulillah segala Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan dan Rahmat Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor dinas pekerjaan umum bina marga dan bina konstruksi provinsi sulawesi selatan”**. Penyusunan Skripsi Ini Ditujukan Untuk Memenuhi Syarat menempuh ujian sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kedua orang tuaku yang sangat aku cintai Alm. Ayahanda **Mansyur Dg. Beta** dan Ibunda **Kama’ Dg. Kanang** sembah sujud teruntuk Beliau berkat cinta dan kasih sayangnya dengan penuh kesabaran dan keuletan mencurahkan baik materi maupun spriritual tiada hentinya hingga Ananda dapat tumbuh menjadi manusia yang berguna “ Kalian adalah Pahlawanku dan Inspirasiku”.

Skripsi ini disusun berdasarkan data hasil penelitian di lapangan. Dengan selesainya Skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan Terima Kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan yang diberikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai SE,MM dan Bapak Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. Agussalim Harrang, SE., MM selaku pembimbing I dan Bapak Aulia, S.IP.,M.SI.M selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman, serta bantuan yang tidak dapat terhitung kepada penulis selama berada di dalam maupun di luar bangku perkuliahan.
6. Direktur atau Pimpinan dan Seluruh Karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yang telah banyak membantu saya dalam proses pengumpulan data.
7. Kepada Saudara saya Ahmad dan Nur Satri Ayu, karena berkat bantuan, dorongan serta semangat dari kalian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada tante dan om maupun sepupu-sepupuku yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu-persatu, terima kasih atas segala bantuan yang di berikan kepada penulis baik dalam proses perkuliahan sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Sangat Spesial juga buat sahabat-sahabatku. **Nurhadi, Israil, Andryanto, Lauhil Fadli Yamin, Aslam Iman Lukman, Muh. Farid Afandi, Safar, S. Pd, Ichwan Nur, Agus dan Andi Reynaldi.** Sahabat seperjuangan saya yang sudah saya anggap seperti saudara sendiri. Walau persaudaraan dan persahabatan kita sering diterpa masalah tapi kalian adalah saudara-saudara yang selalu ada untuk saya di dalam suka maupun duka.

Dan buat senior-senior, Terima Kasih atas ilmu yang kalian ajarkan untuk membuat saya semakin dewasa, semoga kita semua bisa meraih impian kita. Dan seluruh penghuni kelas Manajemen 7-2013 yang telah mengajarkan saya tentang arti sebuah kebersamaan dan persaudaraan.

Dalam penulisan ini, Penulis telah melakukan yang terbaik. Tapi apabila ada kesalahan dan kekurangan, Penulis memohon Maaf dan untuk itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga tulisan ini dapat bernilai dan memberi manfaat nyata bagi kita semua.

Makassar, Juli 2017

Penulis

JUSMAN ARIE
NIM : 105720441213

ABSTRAK

JUSMAN ARIF, 2017.*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.* Pembimbing 1: Agussalim Harrang dan Pembimbing 2: Aulia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor dinas pekerjaan umum bina marga dan bina konstruksi provinsi sulawesi selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian metodologi kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 204 orang dan sampel yang di ambil hanya 38 orang.

Data primer di kumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah tehnik analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja sumber daya manusia. *R Square* sebesar 0,236 artinya 23,6% kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia selain dari motivasi kerja yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Sumber Daya Manusia, Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Manajemen	5
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
C. Pengertian Pemberdayaan Pegawai	10
D. Pengertrian Motivasi	13
E. Pengertian Kinerja	23

F. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Sumber Daya Manusia	33
G. Kerangka Pikir	37
H. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Tehnik Pengumpulan Data	39
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Populasi dan Sampel	41
F. Metode Analisis	43
G. Definisi Operasional Variabel	44
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	45
A. Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan	45
B. Visi Dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan	48
C. Job Description dan Struktur Organisasi	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan	60
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	63

A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin	55
5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	56
5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
5.4 R Square.....	57
5.5 Uji F	58
5.6 Uji T	58

DAFTAR GAMBAR

2.1 Pemahaman Manajemen	5
2.2 proses Motivasi	17
2.3 Kerangka Pikir	37
4.1 Struktur Organisasi	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Para ahli dan praktisi manajemen telah lama memahami bahwa masalah kinerja sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah untuk terus dipertahankan, karena merupakan suatu kondisi yang setiap saat biasa berubah. Permasalahan yang sering muncul ialah mengapa prestasi sumber daya manusia yang ditandai dengan kinerja setiap waktu biasa berubah. Ini merupakan pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif, juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja sumber daya manusia serta berusaha agar sumber daya manusia mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk

menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Jadi, kinerja sumber daya manusia bukan hanya dipengaruhi oleh faktor kemauan kerja dan fasilitas kerja dalam melakukan pekerjaan, tetapi faktor-faktor motivasi seperti pemenuhan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagaimana dalam Teori Motivasi Abraham Maslow. Rendahnya kinerja akan berdampak pada rendahnya mutu pelayanan kepada konsumen atau masyarakat kinerja karyawan

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan dimana dan instansi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawannya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada dua faktor utama sebagai variabel paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang yakni motivasi dan kemampuan kerja.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan

karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja, mengingat karyawan merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya,

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil suatu lokasi penelitian yakni di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian adalah:

Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penulisan ini adalah :

1. Bagi manajemen Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi, khususnya dalam masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia di masa mendatang.
2. Bagi kalangan akademis, terutama bagi peneliti yang berminat pada bidang yang sama, penelitian yang akan di lakukan ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Bagi masyarakat, dapat menjadi bahan informasi dan menerima pelayanan yang baik dari kinerja sumber daya manusia pada suatu lembaga/instansi.

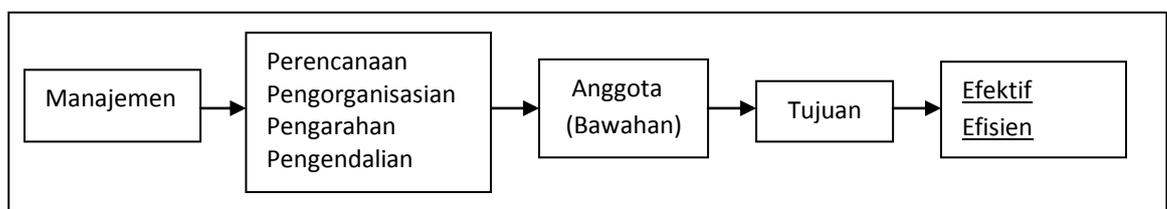
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2014:9) adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Amirullah dan Budiyono (2004:6) manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sementara itu Menurut Hanafi (2010:4) manajemen adalah proses yang menggambarkan fungsi-fungsi yang berjalan terus atau kegiatan-kegiatan utama yang dilakukan oleh para manajer.



Gambar 1. Pemahaman Manajemen

Sumber : Rindiyah Hanafi, 2010 *Pengantar Manajemen*

Secara konseptual Menurut M. Manullang (2007:1) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan yang lain. Manajemen adalah kolektifitas orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen. Berdasarkan konsep tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu cara mencapai tujuan dengan menggunakan orang lain serta sumber daya lainnya yang tersedia.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.

Dalam mengukur kinerja manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (2009:22) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai

tujuan”.Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2009:1) menjelaskan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan”.Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:10) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perhatian yang semakin besar tersebut ditunjukkan baik oleh para politisi, para tokoh industri, para pembentuk opini yaitu para pimpinan media massa para birokrat di lingkungan pemerintahan maupun oleh para ilmuwan yang menekuni berbagai cabang ilmu, terutama ilmu-ilmu sosial.

Manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *Man Power Management* dan dianggap mempunyai pengertian yang sama dan *Personal Management* atau manajemen personalia. Secara umum, baik istilah manajemen sumber daya manusia maupun istilah manajemen personalia sama-sama diartikan sebagai manajemen kepegawaian dalam hal ini orang-orang yang mengadakan kerja sama dalam mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi manajemen pemasaran, keuangan, dan produksi, di mana manajemen sumber daya manusia meliputi usaha-usaha/aktivitas-aktivitas suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara umum dimulai dari proses pengadaan karyawan, penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, hingga hubungan industrial. Departemen sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi membantu karyawan dan organisasi mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya suatu organisasi memperoleh, menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara karyawannya dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Diantara para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi: yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan *staffing* bisa menyebabkan persoalan ketenaga-kerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh, manajemen, dan kompensasi. Bila aktivitas sumber daya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas/ fungsi organisasi sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Stres merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipungkiri dapat dialami karyawan. Stres dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, adalah tugas

manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang memuaskan dalam pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai berbagai aktivitas yang merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang tepat dalam organisasi. Suatu organisasi kecil mungkin tidak memiliki suatu departemen sumber daya manusia. Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia sering disebut juga sebagai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

C. Pengertian Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan dapat bermakna upaya perusahaan dalam mendorong sumber daya manusia yang dimilikinya, yang dalam hal ini adalah para karyawan perusahaan yang bersangkutan untuk bekerja semaksimal mungkin, agar mereka mampu

menghasilkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Pekerjaan tidak dilihat sebagai daya penggerak potensi seseorang, yang jika diwujudkan menjadi kegiatan akan menghasilkan sesuatu, baik berupa uang atau materi yang dapat dinilai dengan uang, maupun perasaan senang dan puas. Pekerjaan dalam pengertian tersebut mengandung unsur paksaan, sehingga dalam mewujudkannya cenderung untuk dihindari atau dilaksanakan secara santai, agar tidak dirasakan sebagai sesuatu yang menekan. Di samping itu terdapat juga unsur pemberian tanggung jawab yang sering dirasakan sebagai sesuatu yang memberatkan, yang mengakibatkan kegiatannya tidak dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Kegiatan yang dilakukan cenderung bersifat menunggu perintah, dan dinilai sudah selesai bila dilaksanakan sebagaimana diperintahkan. Dengan kata lain, bekerja diartikan sekedar sebagai kegiatan melaksanakan perintah, yang akan menimbulkan rasa puas bilamana telah dilaksanakan sebagaimana diperintahkan.

Pengertian tersebut tidak mempersoalkan pemanfaatan potensi yang dimiliki seseorang secara maksimal, yang hanya akan terwujud bilamana pekerjaan yang dilaksanakan itu sesuai dengan potensi yang dimiliki masing-masing. Untuk itu pekerjaan seharusnya diartikan sebagai usaha mengaktualisasikan potensi seseorang menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat menghasilkan sesuatu, baik berupa uang atau materi yang dinilai dengan uang. Kegiatan yang bersifat aktualisasi potensi masing-masing itu, akan menimbulkan rasa senang dan puas sebagai penggerak yang memungkinkan seseorang melaksanakan tanggung jawab

secara maksimal. Kondisi seperti itu langsung berpengaruh pada produktivitas kerja seseorang, yang akan mempengaruhi produktivitas organisasi kerja secara keseluruhan. Pekerjaan akan dilaksanakan secara sungguh-sungguh, tanpa menunggu perintah, dan keberhasilan diartikan berupa terwujudnya kreativitas dan inisiatif yang bersumber dari potensi yang dimiliki seseorang. Tanggung jawab sebagai unsur di dalam pekerjaan tidak dihindarkan akan diwujudkan dengan perasaan senang dan puas. Sikap santai tidak akan terlihat, karena setiap personal/pegawai berusaha menampilkan prestasi dalam bidang kerja yang dirasakan sesuai dengan potensinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa pemberdayaan atau pendayagunaan personil pada dasarnya berarti upaya memberikan kesempatan pada setiap personil sebagai tenaga kerja/karyawan untuk mewujudkan potensinya secara maksimal melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan volume dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi kerjanya. Kegiatan pemberdayaan/pendayagunaan personil dalam pengertian tersebut menurut Nawawi dan Martina (2010:176) meliputi 3 upaya sebagai berikut :

1. Pengadaan personil sebagai tenaga kerja dalam jumlah dan mutu yang sesuai dengan volume dan beban kerja.
2. Penempatan personil dan membagi pekerjaan dengan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, agar mengetahui secara tepat (baik dan benar) partisipasi yang perlu diberikannya dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi kerja.

3. Menyediakan kondisi yang mendorong setiap personil agar memiliki moral kerja yang tinggi dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahliannya agar selalu bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan uraian di atas, pemberdayaan personil berarti juga sebagai upaya memfungsikan setiap personil dalam mewujudkan volume dan beban kerja unit atau organisasi kerja masing-masing. Setiap personil harus difungsikan, dan hanya akan terwujud jika mengetahui secara jelas mengenai tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Mengetahui secara pasti apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dengan siapa dapat dan harus bekerja sama, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya. Tidak boleh terjadi ada personil yang merasa kehabisan pekerjaan, baik karena tidak mendapat perintah, kekurangan inisiatif dan kreativitas, maupun karena tidak jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Hasil dari adanya pemberdayaan atau pendayagunaan pegawai/tenaga kerja dapat dilihat dari kinerjanya.

D. Pengertian Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena motivasi bisa merangsang semangat kerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam ruang lingkup suatu perusahaan.

Pengertian motivasi telah banyak dikemukakan oleh beberapa penulis sesuai dengan tinjauan atau sudut pandang serta tujuan masing-masing. Menurut Mangkunegara (2005:P.61) “motivasi merupakan kondisi atau

energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sedangkan Amstrong (1994:P.68) mengatakan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu”. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang. Pendapat lain menurut Hasibuan (2005:P.95), mengartikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas maka disimpulkan bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berdasarkan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplimentasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

2. Dasar-Dasar Pokok Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam

bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut terus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu

bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

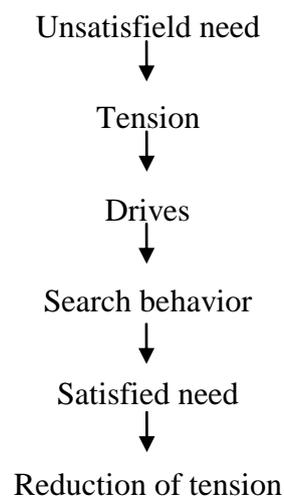
Pada dasarnya motivasi dapat mengacu karyawan bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian tempat mereka bekerja. Di samping itu ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, perkiraan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan. Sementara itu menurut Stephen Robbins, motivasi adalah ; *the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need.*

Motivasi dapat disimpulkan

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu

- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dengan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan yang kurang akan membuat ketegangan atau perang urat saraf antara karyawan, baik atasan, bawahan atau lain sebagainya, yang tahapannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Proses Motivasi

Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhannya sosialnya.

3. Motivasi Bersifat Positif

Apabila seorang pimpinan diberikan penjelasan tentang falsafah motivasi positif, biasanya akan meminta bukti konkret dan contohnya. Penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi daripada penggunaan motivasi negatif. Setiap individu berbeda antara satu dengan yang lain. Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar biasa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok.

a. Penghargaan terhadap pekerjaan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik. Berdiam diri saja, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu diberikan teguran. Pimpinan tentu saja tidak bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan

yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut.

b. Komunikasi dan informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini banyak diabaikan oleh para manajer dalam praktik sehari-hari. Pada umumnya manajer cenderung berfikir hanya tentang imbalan atau uang yang pantas diberikan pada karyawan. Dikarenakan sifat ini, yaitu rasa ingin tahu atau kebutuhan peningnya akan informasi, maka pemberian informasi tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan bisa merupakan motivasi yang negatif. Pemberian informasi yang jelas, juga akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya.

c. Persaingan, partisipasi, dan kebanggaan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara sehat, fair dan jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memberikan ransangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya. Pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi. Partisipasi yang dimaksudkan disini adalah, yang digunakan sebagai *demochritic manajement* atau *consultative supervision*. Dengan dijalankannya partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik karena banyaknya sumbangan pikiran,

4. Berbagai Pandangan Motivasi dalam Organisasi

Setelah kita bicarakan secara ringkas berbagai teori motivasi, maka pada bagian ini kita akan membicarakan berbagai pandangan manajer tentang motivasi yang dicoba dihubungkan dengan tahapan-tahapan pemikiran manajemen. Model tersebut adalah model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

a. Model Tradisional

Model motivasi tradisional dihubungkan dengan tokoh Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Sesuai dengan aliran ini, aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberi dorongan pada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif; semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka. Alat motivasi ini didasarkan atas anggapan bahwa para karyawan sebenarnya adalah pemalas dan hanya bisa didorong dengan imbalan keuangan. Dalam berbagai situasi, insentif tersebut cukup efektif. Meskipun demikian lama kelamaan manajer akan mengurangi tingkat insentif upah yang diberikan. Dengan semakin meningkatkan prestasi kerja, akibatnya adalah makin berkurangnya kebutuhan akan tenaga kerja.

b. Model hubungan manusiawi

Ketika tampak bahwa pendekatan tradisional tidak lagi tepat, para ahli manajemen mulai mencari berbagai penjelasan tentang perilaku karyawan. Elton Mayo dan peneliti tentang manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak sosial yang dimiliki mereka, dan kebosanan serta rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Sehingga mereka menganjurkan para manajer termotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna.

Sesuai dengan pendapat ini, perusahaan mencoba untuk mengakui kebutuhan sosial para karyawan, dan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya. Meskipun demikian, tujuan para manajer adalah tetap sama seperti dalam model tradisional, yaitu agar para karyawan diharapkan mau menerima kondisi kerja yang diciptakan oleh manajer. Dalam model tradisional, para karyawan diharapkan berseedia menerima wewenang manajer dengan diberikan imbalan upah yang tinggi, menjalankan sistem kerja yang efisien yang dirancang oleh para manajer. Dalam model hubungan manusiawi, para karyawan diharapkan untuk menerima wewenang manajer karena atasan mereka memperlakukan mereka dengan baik dan tenggang rasa, juga penuh perhatian atas segala kebutuhan mereka.

c. Model Sumber Daya Manusia

Kritikan juga diajukan kepada model hubungan manusiawi karena sebagai model yang hanya memanipulasi para karyawan dengan cara yang lebih canggih. Banyak pendapat yang menyatakan bahwa, para karyawan sebenarnya mempunyai motivasi yang beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti untuk bekerja. Mereka berpendapat bahwa, sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya, para karyawan memperoleh kepuasan akan prestasi yang tinggi. Jadi, para karyawan bisa memperoleh tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena mereka sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka sendiri. Tugas manajer dalam model ini, bukan menyuap para karyawan dengan uang atau upah saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing.

E. Pengertian Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian di seputar system penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk menverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka (Simamora.2007:415).

Kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara objektif. Oleh karena itu, karyawan sebagai asset perusahaan diharapkan oleh manajemen adalah sikap mental karyawan yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, bagaimana kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan kerajinannya, sikap terhadap perusahaan, maupun terhadap sesama karyawan yang tercermin dalam kemampuan memupuk kerjasama yang baik.

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan rasio input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performance dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2008:59-160).

2. Penilaian Kinerja

Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja menurut Dessler (2009:2) dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang ditetapkan organisasi, dan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat.

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, karyawan-karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia,

kadang-kadang disebut juga dengan tehnik kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi orang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Simamora, 2007:416).

Gomes (2008:135), pada dasarnya tujuan penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan atas dua macam, yaitu:

1. Untuk mereward performance sebelumnya
2. Untuk memotifasikan perbaikan performance pada waktu yang akan datang. Dimana informasi yang diperoleh dari penilaian performance itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Meskipun sulit untuk menetapkan criteria penilaian kinerja, namun menurut Gomes (2008:136), terdapat paling tidak dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian performance yang efektif, yakni adanya criteria performance yang dapat diukur secara obyektif, dan adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Dilihat dari titik acuan penilaiannya, terdapat paling kurang tiga tipe criteria penilaian performance yang saling berbeda, yaitu:

1. Evaluasi kinerja berdasarkan hasil
2. Evaluasi kinerja berdasarkan perilaku
3. Evaluasi kinerja berdasarkan pendapat

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja, dinilai kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi organisasi.

Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga telaah kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia.

Dalam hubungan ini Simamora (2007:173) mengemukakan bahwa penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan /diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut.

Sejalan yang dikemukakan di atas, menurut Dessler (2009:3) bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan Anda sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja actual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian. Penilaian kinerja menuntut satu atau lebih sisi umpan balik; disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Setiap organisasi perusahaan, teknik-teknik pengukuran kerja mempunyai banyak manfaat. Manfaat yang terpenting di antaranya menurut Handoko (2000:135) adalah:

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karier
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- g. Keakuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal

a) Penilaian Kerja Secara Formal

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan demikian dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian-bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai “gangguan” terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukan secara informal saja.

Manfaat yang mendasar dari penilaian kinerja yang sistematis adalah bahwa penilaian dapat menghasilkan informasi yang sangat membantu pengambilan keputusan dan pelaksanaannya tentang masalah-masalah, seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan mutasi. Penilaian tersebut menyajikan informasi sebelum dibutuhkan sehingga menghindarkan keputusan yang tiba-tiba jika harus diambil suatu keputusan. Jika keputusan diambil secara sistematis, maka proses pengambilannya pastilah tidak akan terlalu dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa yang baru terjadi atau oleh hal-hal yang melintas dalam ingatan penilai. Manfaat lain dari pemikiran secara formal adalah dapat

merangsang dan membimbing pengembangan karyawan. Suatu program penilaian memberikan informasi dalam bentuk yang dapat dikomunikasikan kepada karyawan.

Performance pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan pegawai, dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai. Masing-masing faktor di atas mempunyai peranan tertentu yang bisa mempengaruhi upaya-upaya dalam perbaikan produktivitas (Gomes, 2008:165).

Banyak organisasi yang menggalakkan suatu kombinasi kinerja formal dan informal. Penilaian paling sering digunakan sebagai evaluasi primer. Kendatipun begitu, penilaian informal adalah paling membantu untuk umpan balik kinerja yang paling sering. Penilaian-penilaian informal hendaknya tidak menggantikan evaluasi kinerja formal. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung pada periode waktu tertentu, lazimnya sekali atau dua kali setahun. Penilaian formal paling sering dibutuhkan organisasi guna mengevaluasi kinerja karyawan (Simamora, 2007:147).

Hasil dalam penilaian kinerja tersebut sangat penting bagi manajemen, sebab hasil tersebut dapat dijadikan sebagai suatu standar atau acuan bagi manajemen di masa mendatang untuk mengandakan kebijakan dalam mengubah kebijakan sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti untuk keperluan promosi jabatan, mutasi, dan lain-lain.

b) Penilaian Kinerja Secara Informal

Penilaian kinerja dapat saja terjadi manakala penyedia merasa dibutuhkan komunikasi. Sebagai contoh, jika seorang karyawan secara konsisten memenuhi atau melebihi standar-standar, penilaian kinerja informal mungkin dibutuhkan untuk mengakui kenyataan tersebut. Diskusi-diskusi tentang kinerja dapat berlangsung di bermacam-macam tempat di dalam organisasi, mulai dari kantor manajer hingga ke kafetaria (Simamora, 2007:417).

Atasan langsung dari para pegawai yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian prestasi kerja para pegawai. Bahkan praktek kepegawaian yang lumrah terjadi ialah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang berlangsung terus menerus. Akan tetapi penilaian informal yang mereka lakukan harus memenuhi persyaratan obyektivitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi oleh bagian kepegawaian (Sigian, 2007:225).

Penilaian diri karyawan atas kinerja, kadang-kadang merupakan masalah yang mendasar dari penilaian ini adalah bahwa karyawan atau pegawai bisa menilai diri mereka sendiri lebih tinggi dari pada mereka dinilai oleh tim penilai secara formal atau rekan kerja. Tim penilai yang menuntut penilaian itu, hendaknya menimbulkan perbedaan yang menonjol dari standar yang digunakan secara formal. Apabila pegawai tidak dituntut dalam penilaian secara formal maka mereka akan menilai

sesuia dengan yang ada dalam pikiran mereka sendiri, dan biasanya nilai yang mereka berikan lebih tinggi dari standar penilaian secara formal (Dessler, 2009:2).

Dengan demikian jelas bahwa dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan obyektifitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para pegawai yang dinilai pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh. Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu adalah sebagai berikut: Ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang bukan saja efektif melainkan juga diterima okeh pihak-pihak yang berkepentingan (Siagian, 2007:225).

3. Tujuan Penilaian Kerja

Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang

dihasilkan oleh sistem penilaian kerja, semakin besar nilainya bagi organisasi. Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk system penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan, khususnya yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan kepada dua bagian besar, (1) evaluasi (*evaluation*) dan (2) pengembangan (*development*). Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode-metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan (Simamora, 2007:423).

Penilaian prestasi merupakan kesempatan bagi atasan dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semua orang pada umumnya membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang prestasi mereka (terutama sekali apabila hal itu menyenangkan) dan penilaian menyediakan umpan balik tersebut. Akhirnya, penilaian prestasi juga memungkinkan alasan bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang dapat diketahui, dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan, karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir bawahan dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya. (Dessler, 2009:2-3).

F. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Sumber Daya Manusia

Berbicara tentang individual karyawan, ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi. Menurut Gibson, kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Diah Dumasari Siregar ST, MM, dalam tulisannya menyatakan, bahwa karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi maka laju rodapun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik kalau karyawannya bekerja dengan produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman dan dari beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus

berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Faktor motivasi menjadi sangat penting di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam menghadapi era globalisasi, persaingan antar perusahaan akan semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan akan dituntut untuk dapat lebih selektif dalam memilih SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Syaiful F. Prihadi (2004:105) mengatakan: “Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior”.

Sedangkan Winardi (2004:31) berkaitan dengan motivasi dan kinerja mengatakan: “apabila motivasi rendah, maka kinerja para karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan mereka rendah.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan di atas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Motivasi sangat berhubungan dengan kinerja sumber daya manusia karena sumber daya manusia sebagai manusia biasa yang setiap saat kinerjanya bisa berubah-ubah. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga kualitas dan kedisiplinan kerja tersebut adalah melalui pemberian motivasi.

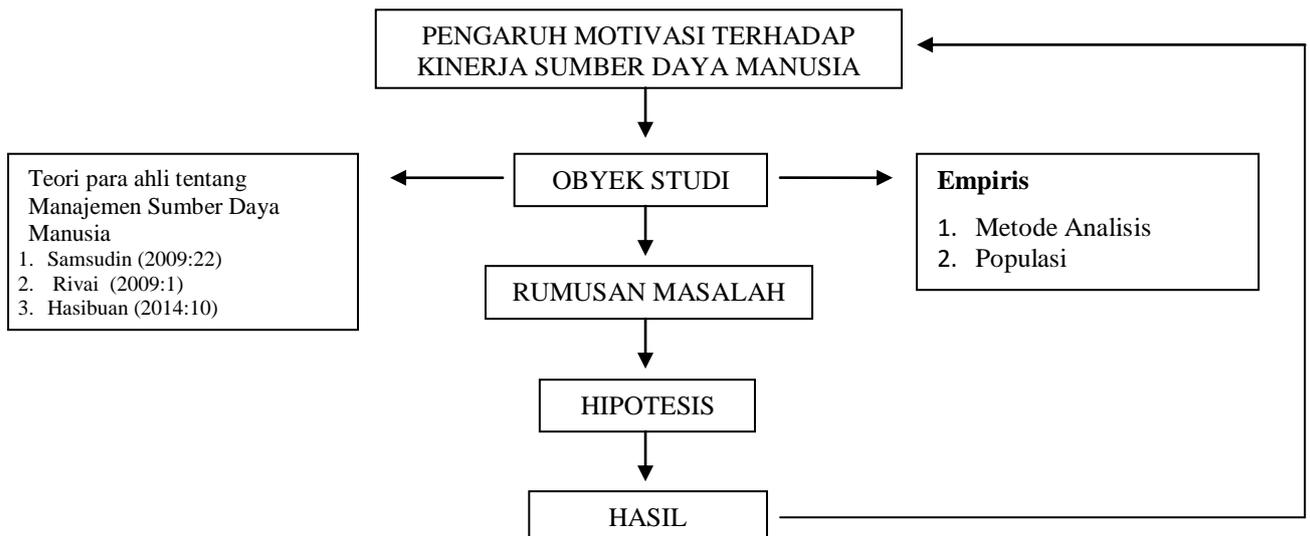
Dari penjelasan tersebut berarti kompetensi dan motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Demikian pula bila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja. Betapa pentingnya kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompetensi dan motivasi kerja merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan karyawan berbasis kompetensi dan motivasi kerja merupakan wujud perhatian dan pengakuan perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja.

Pengolahan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan atau peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi juga memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi dan motivasi diberikan secara tepat dan peningkatan kompetensi disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, produktifitas kerja meningkat dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan maka hal ini akan mempertimbangkan adanya kecenderungan semangat kerja yang tinggi dan juga meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Jadi jelaslah bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kinerja saling berhubungan. Hal ini harus diperhatikan karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara ketiganya. Disatu pihak kompetensi dan motivasi kerja

dapat meningkatkan kinerja. Sehingga pengembangan kompetensi dan motivasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

G. Kerangka Pikir



Gambar 3. Kerangka Pikir

Dimana dalam melakukan pekerjaan, sumber daya manusia memerlukan yang namanya motivasi agar semangat kerja dari sumber daya manusia bisa terangsang dan pencapaian tujuan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan bisa tercapai secara efektif dan efisien.

H. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

”Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumberdaya manusia pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:7).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yang bertempat di Jln. A.P Pettarani No. 90 Makassar. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 2 (dua) bulan.

C. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah :

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Angket ini berisi pernyataan untuk

menemukan data variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas.

2. Dokumentasi, teknik ini digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen atau laporan tertulis dari Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yang relevan dalam penulisan ini. Seperti data tentang struktur organisasi, data kepegawaian (Personalia) dan sebagainya.
3. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
4. Studi lapangan Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, baik dengan penyebaran kuesioner kepada para karyawan, dan wawancara.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang bersifat verbal atau berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer.

b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, baik berupa dokumen atau terbitan berkala yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

2. Sumber Data

Untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari :

a. Data primer adalah data atau informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi oleh bagian personalia pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, serta data lainnya yang bersumber dari literatur-literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang dimaksud di sini adalah seluruh karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya populasi yang dimaksud adalah 204 orang karyawan.

2. Sampel

Pada penelitian ini, penulis mengambil sampel dari 204 orang jumlah populasi yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (1960:182), yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e= persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Cara pengambilan sampel

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{204}{1 + 204 (15\%)^2} \\ &= \frac{204}{1 + 204 \cdot 0,15^2} \\ &= \frac{204}{1 + 204 \cdot 0,0225} \\ &= \frac{204}{1 + 4,51} \end{aligned}$$

$$= \frac{204}{5,51}$$

$$= 37,02339346642$$

Maka peneliti membulatkan menjadi 38 orang, dengan demikian peneliti mengambil sampel sebanyak 38 karyawan dari 204 karyawan keseluruhan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

F. Metode Analisis

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (Nilai y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasi gejala di sekitar ke dalam kategori khusus dari variabel.

Adapun Definisi operasional yang dimaksud adalah :

1. Motivasi kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan/instansi terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya motivasi kerja yang diberikan pihak perusahaan / instansi kepada karyawan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.
2. Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

Lembaga ini bernama Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dan berada di Jalan Andi Pangeran Pettarani No.90, dimana lembaga ini memiliki 2 buah gedung dan berlantai 2.

Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan memiliki beberapa Sub Bagian dan memiliki tugas masing-masing dalam hal Keuangan, Program, Bina Teknik, Pembangunan, Pemeliharaan, Pengujian dan Kepegawaian. Sebagai *Top Organisation* yaitu Kepala Dinas yang membawahi berbagai Sub Bidang dan Juga terdapat UPTD yang tersebar ke berbagai Kabupaten seSulawesi Selatan.

Berikut beberapa wilayah UPTD :

1. Wilayah I Luwu Utara
2. Wilayah II Palopo
3. Wilayah III Pare-Pare
4. Wilayah IV Makassar
5. Wilayah V Bone
6. Wilayah VI Bulukumba

Peristiwa ini terjadi pada tanggal 3 Desember 1945 di Kota Bandung pada waktu memuncaknya perjuangan fisik Bangsa Indonesia melawan tentara sekutu untuk mempertahankan kemerdekaan yang telah di proklamasikan pada

tanggal 17 Agustus 1945. Dalam pertempuran yang dahsyat yang terjadi pada hari tanggal tersebut diatas, telah gugur 7 orang pemuda Pegawai PU, untuk mempertahankan gedung “ V & W “ (terkenal dengan nama Gedung Sate) yang terletak di jalan Diponegoro No. 22 Bandung. Gedung ini dipertahankan mati-matian sampai titik darahpenghabisan oleh para pemuda / Pegawai Departemen PU. Karena mereka sadar bahwa gedung tersebut pada waktu itu dipergunakan sebagai Kantor Pusat Departemen PU Republik Indonesia.

Gedung Sate diambil alih oleh gerakan D.P.U dari Jepang dan kewajiban mereka selanjutnya, mempertahankan dan memelihara segala apa yang telah diambil alih itu, jangan sampai direbut kembali oleh musuh.

Guna dapat menyusun pertahanan yang kompak, maka gerakan pemuda ini lalu membentuk suatu seksi pertahanan yang dipersenjatai dengan geranat, beberapa pucuk bedil dan senjata api lainnya yang dapat mereka rebut dari tentara Jepang. Pada permulaan kegiatannya, gerakan-gerakan pemuda hanya menghadapi satu kekuatan lawan bersenjata, yaitu tentara Jepang. Tetapi menjelang akhir bulan September 1945, disana-sini di tanah air kita mulailah mengalir tentara pendudukan Sekutu yang katanya ditugaskan untuk menjaga keamanan dan menyelesaikan tawanan perang, akibat bertekuk lututnya Jepang kepada Sekutu.

Pada tanggal 24 Nopember 1945 di bagian utara kota Bandung, meletus suatu pertempuran yang hebat. Penduduk-penduduk sekitarnya banyak yang telah mengungsi ke bagian kota lain yang keadaannya masih aman. Pada waktu itu Gedung Sate dipertahankan oleh gerakan pemuda PU yang diperkuat oleh

satu pasukan badan perjuangan yang terdiri ± 40 orang, dengan persenjataan yang agak lengkap. tetapi bantuan yang diberikan itu tidak lama, karena pada tanggal 20 Nopember 1945 pasukan tersebut lalu ditarik dari markas pertahanan Departemen Perhubungan dan PU.

Semula belum diketahui dengan pasti, dimana jenazah-jenazah dari 7 orang pemuda itu dikebumikan. Barulah pada bulan Agustus 1952 oleh beberapa bekas kawan seperjuangan mereka, dicari disekitar Gedung Sate, dan hasilnya hanya diketemukan 4 jenazah yang sudah berupa kerangka, 4 kerangka ini kemudian dipindahkan ke Taman Pahlawan Cilutra Bandung.

Sebagai penghargaan atas jasa-jasa dari 3 orang pemuda lainnya yang kerangkanya tak dapat diketemukan, lalu dibuatlah 2 tanda peringatan, yang satu dipasang dalam gedung sate, dan yang lainnya berwujud sebuah “ Batu Alam “ yang besar dan ditandai dengan tulisan nama-nama ke 7 orang pemuda yang gugur tersebut dan ditaruh dibelakang halaman gedung sate.

Pada tanggal 3 Desember 1951 oleh J. M. Menteri P.U.T yaitu Ir. Ukar Bratakusumah, ke 7 pemuda tersebut dinyatakan dan dihormati sebagai “ Pemuda yang berjasa “ dan tanda penghargaan itu telah pula disampaikan kepada para keluarga mereka yang ditinggalkan.

Demikianlah “ Peristiwa 3 Desember 1945 “ telah tercatat dalam Sejarah Perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia dan sejarah Perkembangan Pekerjaan Umum pada khususnya, dan telah dipersembahkan : “ SAPTA TARUNA KESATRIANNYA ” keharibaan Ibu Pertiwi.

Peristiwa 3 Desember 1945 telah melahirkan suatu Korps Pemuda / Pegawai Pekerjaan Umum yang mempunyai kesadaran sosial, Jiwa kesatuan (corp geest), Rasa kesetia kawan (silidaritas) serta kebanggaan khususnya dalam Bidang Pekerjaan Umum.

Peristiwa 3 Desember 1945 akan dikenal dan diperingati sebagai Hari Kebaktian Pekerjaan Umum, dan dengan kebulatan tekad untuk meneruskan perjuangan dan pengabdian “SAPTA TARUNA KESATRIANNYA”, Warga Pekerjaan Umum berjuang dan bekerja mengabdikan diri untuk mengisi kemerdekaan Republik Indonesia.

B. Visi Dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

1. Visi

“Mewujudkan infrastruktur jalan yang berkualitas sebagai pilar akselerasi pembangunan daerah”

2. Misi

- 1) Mewujudkan pembangunan infrastruktur jalan yang bermutu berkeselamatan dan berwawasan lingkungan.
- 2) Meningkatkan kapasitas pelayanan infrastruktur jalan yang mampu mendukung interkoneksi kawasan strategis, meningkatkan kawasan tertinggal dan menguatkan simpul-simpul jejaring pertumbuhan ekonomi pada koridor ekonomi Sulawesi (MP3EI).
- 3) Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pembangunan infrastruktur jalan yang bermoral, beretika, berkearifan lokal dan berperspektif Gender.

C. Job Description dan Struktur Organisasi

1. Job Description

a. Kepala Dinas

Dinas Bina Marga dipimpin oleh kepala dinas yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan di bidang kebinamargaan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan

b. Sekretariat

Bagian Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusunan program dalam lingkungan Dinas Bina Marga.

Secretariat terdiri atas :

- Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

Tugas Pokoknya yaitu melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan pengapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

- Sub Bagian Program

Tugas pokoknya yaitu mengumpulkan bahan dan pengelola penyusunan program, penyajian data dan penyusunan laporan kinerja.

- Sub Bagian Keuangan

Tugas Pokoknya yaitu menghimpun bahan dan mengelola administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, penggunaan, pembukuan, pertanggungjawaban dan pelaporan.

c. Bidang Bina Teknik

Bidang Bina Teknik mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan teknis, pengembangan dasar-dasar perencanaan, penyusunan prioritas, penanganan jaringan jalan dan jembatan, penyusunan analisa dampak lingkungan dan dampak social budaya, rencana umum pengembangan jalan provinsi dan melaksanakan pengawasan, pemantauan dan pemanfaatan jalan.

Selain itu bidang bina teknik juga terdiri atas :

- Seksi Perencanaan

Tugas pokoknya yaitu melakukan survey, insvestigasi, dan desain penanganan jalan dan jembatan, pengawasan teknis, pengelolaan system, manajemen jalan provinsi serta penyusunan analisa dampak lingkungan dan dampak social.

- Seksi Pengembangan Jaringan dan Leger Jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengumpulan, pemuktahiran, penyimpanan data jalan serta penyusunan rencana pengembangan jaringan jalan provinsi.

- Seksi Pengawasan Pemanfaatan Jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan dan pengendalian pemanfaatan jalan dan merumuskan tindak lanjut serta rekomendasi teknis pemasangan utilitas umum.

d. Bidang Pembangunan

Bidang pembangunan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan pengelolaan pembangunan prasarana jalan dan jembatan provinsi.

Bidang pembangunan terdiri atas :

- Seksi Pembangunan Jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan pengelolaan dan pembangunan jalan provinsi.

- Seksi Pembangunan Jembatan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan pengelolaan dan pembangunan jembatan provinsi.

- Seksi Lingkungan dan Pengaman Jalan.

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan pengelolaan lingkungan dan pembangunan serta pemeliharaan pengaman jalan provinsi.

e. Bidang Pemeliharaan

Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan pengelolaan pemeliharaan prasarana jalan dan jembatan provinsi, pengelolaan, pemeliharaan, pengendalian peralatan, dan bahan jalan serta penanggulangan bencana alam.

Bidang Pemeliharaan terdiri atas :

- Seksi Pemeliharaan Rutin Jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan, pembinaan, dan penerapan teknologi pemeliharaan jalan dan jembatan provinsi secara rutin.

- Seksi Pemeliharaan Berkala dan Penanganan Pasca Bencana

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan, pengelolaan, dan perbaikan secara berkala dan melakukan penanganan tangkap darurat pasca bencana alam.

- Seksi Pemeliharaan Jembatan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan, pembinaan, dan penerapan teknologi pemeliharaan jembatan provinsi secara rutin.

- f. Bidang Bina Jasa Konstruksi

Bidang Pengujian dan Pengembangan Teknologi mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengelolaan, penelitian dan pengujian mutu konstruktif jalan dan jembatan serta pengkajian dan pengembangan teknologi.

Bidang Bina Jasa Konstruksi terdiri atas:

- Seksi Bina Jasa Usaha dan Masyarakat Jasa Konstruksi

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengkajian, penelitian dan pengembangan teknologi jalan dan jembatan.

- Seksi Bina Sumber Daya Tenaga Kerja Konstruksi

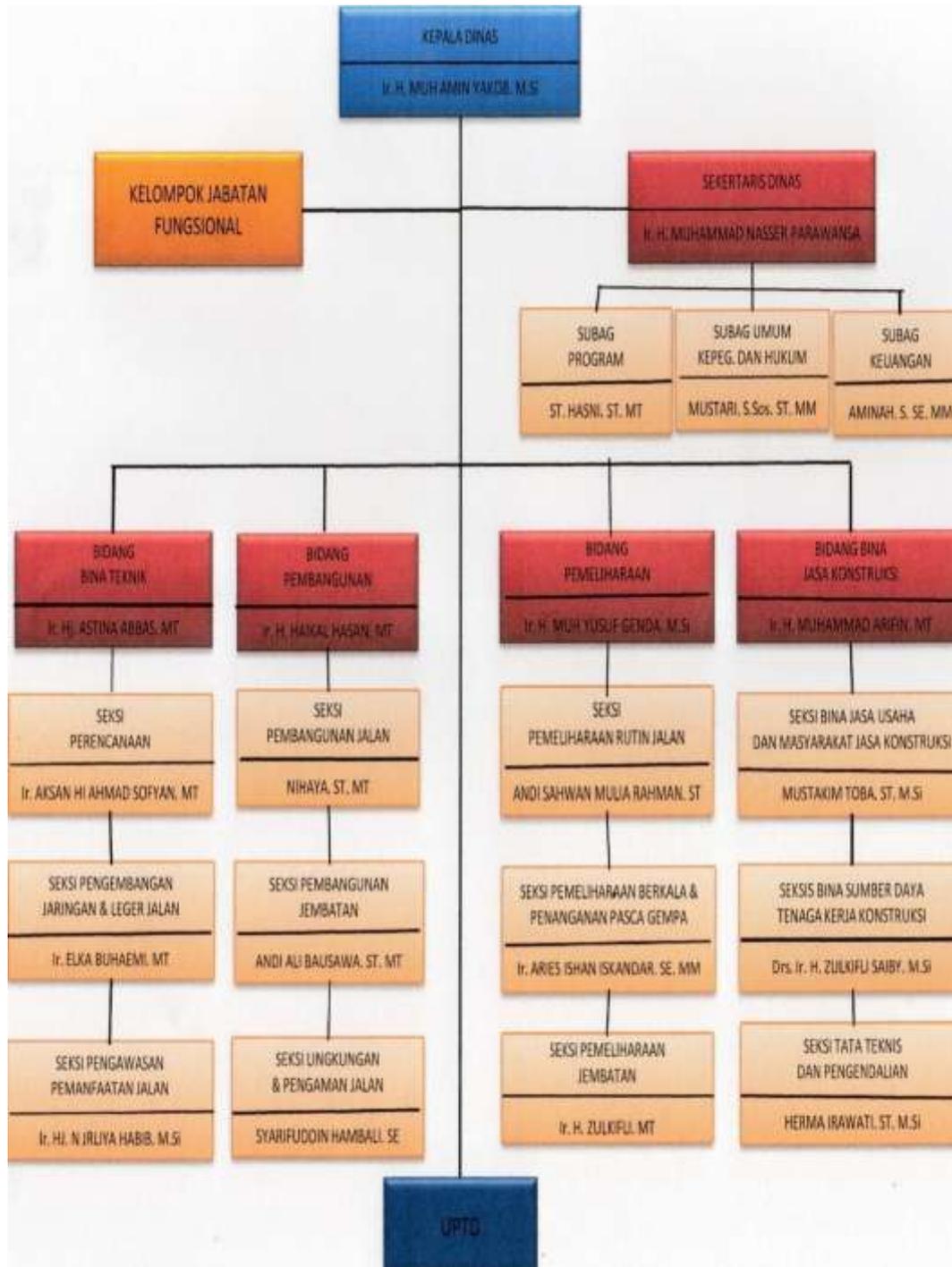
Tugas pokoknya yaitu melakukan pengkajian dan penyelidikan tanah serta pengambilan dan pemekrisaan material untuk pengendalian mutu.

- Seksi Tata Teknis dan Pengendalian

Tugas pokoknya yaitu mengawasi tata teknis dan melakukan pengendalian terhadap proyek yang sedang berjalan.

2. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN



Gambar 4. Struktur Organisasi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Identitas Responden

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden akan memberikan perbedaan tanggapan dengan karyawan yang lain dalam suatu organisasi yang berbeda, karena karakteristik pekerjaannya juga berbeda-beda. Oleh karena itu, maka identitas responden sangat penting untuk diketahui dan dianalisis sesuai dengan peran dan fungsi karyawan bersangkutan.

Untuk mengetahui variasi identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang disebarkan dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 38 orang karyawan yang bekerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dapat diperlihatkan sebagai berikut :

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Perilaku karyawan dalam merespon dan melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan kepadanya. Jumlah karyawan dalam responden sebanyak 38 orang. Secara ringkas hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan dalam table 1 berikut ini :

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang/)	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	73,68
2	Perempuan	10	26,32
	Jumlah	38	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2017

Tabel 1. di atas, menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan dapat dikerjakan oleh karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 38 orang responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 28 responden (73,68%) berjenis kelamin laki-laki dan 10 responden (26,32%) berjenis kelamin perempuan.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

2) Karakteristik responden berdasarkan kelompok Usia

Berdasarkan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 38 orang karyawan dan semuanya bertugas pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, dapat ditunjukkan kelompok umur dalam tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	20 – 24	5	13,16
2	25 – 29	10	26,32
3	30 – 34	11	28,94
4	35 – 39	8	21,05
5	40 – 44	4	10,53
6	45 keatas	-	-
	Total	38	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2017

Tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yang sebagian kecil adalah perempuan dan sebagian besar adalah laki-laki dengan sebaran umur antara 20–24 tahun 5 orang atau 13,16%, umur antara 25-29 tahun sebanyak 10 orang atau 26,32% karyawan, antara 30-34 tahun sebanyak 11 orang atau 28,94% karyawan, antara 35-39 tahun sebanyak 8 orang atau 21,05% karyawan, umur antara 40-44 tahun terdapat 4 orang atau 10,53% karyawan, dan umur 45 keatas tidak terdapat karyawan dalam responden.

3) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Untuk mengetahui frekuensi jumlah dan persentase penyebaran jenis atau tingkatan pendidikan yang dimiliki seluruh karyawan yang menjadi sampel yang dapat diteliti yaitu sebanyak 38 orang pada tahun 2017, dapat diperhatikan dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA	8	21,05
2	DIPLOMA	10	26,32
3	S1	20	52,63
	Jumlah	38	100

Sumber : Data primer setelah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa semua responden karyawan yang diteliti terdiri atas laki-laki dan perempuan yang berjumlah 38 orang dengan jumlah jenjang pendidikan terdapat dengan tamatan SLTA ada 8 orang atau 21,05% karyawan, jenjang Diploma ada 10 orang atau 26,32% karyawan, dan jenjang pendidikan S1 sebanyak 20 orang atau 52,63%.

2. Uji R Square

Tabel 4. R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,215	1,87530

Sumber : Hasil program SPSS

Tabel diatas terlihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,236 menggambarkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia 23,6%, sehingga masih terdapat 76,4% faktor-faktor lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia selain dari motivasi kerja yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,108	1	39,108	11,120	,002 ^b
	Residual	126,603	36	3,517		
	Total	165,711	37			

Sumber : Hasil program SPSS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa F Hitung lebih besar dari F tabel dimana F hitung hasil perhitungan SPSS diperoleh $11,120 > 3,245$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$ gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan langsung terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Uji T

Tabel 6. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,102	1,554		3,926	,000
	X	,141	,042	,486	3,335	,002

Sumber : Hasil program SPSS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa T hitung lebih besar dari T tabel dimana T hitung hasil perhitungan SPSS diperoleh $3,335 > 2,024$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$ gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh secara positif dan langsung terhadap kinerja sumber daya manusia pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

5. Metode Analisis Data

Dalam gambaran umum mengenai responden ini akan disajikan data yang telah diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada 38 karyawan. Pengumpulan data dari penelitian "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan*" dilakukan dengan cara membagikan kuesioner untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahannya.

1. Analisis data

Dalam penelitian ini metode analisis regresi linear sederhana yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja sumber Daya Manusia (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja sumber daya manusia

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi

Dimana jumlah n = jumlah data sampel.

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai a sebesar 6,102 sedangkan nilai b sebesar 0,141 secara rinci data dilihat dan hitungan analisis regresi linear sederhana terlampir. Dari nilai a dan b yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan linear sederhana pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia sebagai berikut: $Y = 6,102 + 0,141X$

a) Nilai konstanta (a) dari persamaan regresi diatas sebesar 6,102.

Menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh motivasi kerja maka kinerja sumber daya manusia sebesar 6,102.

b) Nilai koefisien regresi (b) dari persamaan regresi diatas sebesar 0.141.

Menyatakan bahwa setiap pengaruh motivasi kerja bertambah maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat sebesar 0,141.

B. Pembahasan

Secara ideal seorang sumber daya manusia apabila mendapat motivasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pelaksanaannya terkadang seorang sumber daya manusia tidak mampu bekerja dengan baik, walaupun sumber daya manusia tersebut menerima motivasi. Untuk kasus Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, sejak

pemberian motivasi kepada sumber daya manusia tingkat kinerja dan etos kerja sumber daya manusia meningkat.

Ketersediaan motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi, baik bagi sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaannya.

Analisa pemberian motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dalam pengembangan karier sumber daya manusia diberikan pemberdayaan pegawai.

Motivasi sangat penting artinya karena merupakan salah satu dorongan bagi para sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerjanya. Bukan hanya itu, tetapi motivasi juga menjadi bagian terpenting dalam penyelesaian pekerjaan kantor bagi sumber daya manusia.

Agar kinerja sumber daya manusia Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dapat lebih meningkat maka perlu diperhatikan kebutuhan dari para sumber daya manusia. Perlu diperhatikan secara cermat untuk mengetahui kebutuhan motivasi dari pada sumber daya manusia, demi terpenuhinya kinerja yang maksimal. Kebutuhan motivasi sumber daya manusia merupakan konsep yang sangat relevan dalam meningkatkan kinerja.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut diatas, maka pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, yang berusaha memaksimalkan motivasi kepada setiap sumber daya manusia yang dianggap paling menentukan dalam meningkatkan kinerja para sumber

daya manusia serta untuk mendukung, mempertahankan keberhasilan yang telah dicapai.

Kinerja sumber daya manusia dalam sebuah instansi merupakan masalah sangat penting. Kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien juga merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan instansi tersebut. Masalah ini merupakan tanggung jawab instansi khususnya manajemen personalia. Agar kinerja sumber daya manusia terus meningkat, maka bagian manajemen personalia perlu selalu memperhatikan fungsinya dengan baik.

Artinya apabila instansi memberikan motivasi yang sesuai kepada sumber daya manusia, maka otomatis dengan sendirinya kinerja kerja sumber daya manusia semakin meningkat, yang pada akhirnya akan turut mempercepat/mempermudah proses pencapaian tujuan instansi. Kesimpulannya semakin baik motivasi yang diterima oleh sumber daya manusia maka kinerja sumber daya manusia semakin meningkat dan tujuan instansi semakin mudah untuk dicapai.

Pengaruh motivasi kerja di kantor Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan perlu diperhatikan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Karena hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah (positif) antara motivasi kerja dengan kinerja sumber daya manusia.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai jawaban atas tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisa regresi linear sederhana membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Bentuk persamaan yang diperoleh adalah sebagaiberikut :

$$Y = 6,102 + 0,141 X$$

- a. Konstanta sebesar 6,102 menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh motivasi kerja maka kinerja sumber daya manusia sebesar 6,102. Maka dari itu ketersediaan motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Koefisien regresi nilainya sebesar 0,141 menyatakan bahwa setiap pengaruh motivasi kerja bertambah maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat sebesar 0,141. Jadi, agar kinerja sumber daya manusia dapat lebih meningkat di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi maka perlu diperhatikan kebutuhan dari para sumber daya manusia demi terpenuhinya

kinerja yang maksimal. Kebutuhan motivasi sumber daya manusia merupakan konsep yang sangat relevan dalam meningkatkan kinerja.

B. Saran

Beberapa saran yang bisa diberikan berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya memberikan pelatihan keterampilan kepada setiap sumber daya manusia guna untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.
2. Memberikan penghargaan kepada sumber daya manusia terbaik sebagai bentuk apresiasi atas kinerja baik yang telah dicapainya.
3. Memfasilitasi sumber daya manusia khususnya dalam bentuk hiburan agar tidak merasa jenuh pada saat bekerja.
4. Dalam rangka membentuk kepribadian yang tangguh dan kokoh bagi sumber daya manusia terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka diperlukan sikap kerja yang selalu disegani, di hormati dan memiliki jiwa mengayomi serta simpatik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, pengalaman yang ada sebaiknya dijadikan suatu motor penggerak bagi setiap karyawan secara terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyo, Haris, 2004. *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu – Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Ferdinand, Agusty. 2011. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang: UNDIP
- Gomes, Faustino C. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hanafi, Rindyah, 2010. *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu- Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [Http://dominique122.blogspot.co.id/2015/04/hubungan_motivasi_kerja_terhadap.html](http://dominique122.blogspot.co.id/2015/04/hubungan_motivasi_kerja_terhadap.html)
- [Http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/13423-peranan-motivasi-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia-kementerian-keuangan](http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/13423-peranan-motivasi-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia-kementerian-keuangan)
- M. Manullang, 2007. *Dasar- Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press – Yogyakarta.
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari H. Dan H.M. Martina, 2010. *Administrasi Personal Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Edisi Pertama, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Tabel Kuesioner

No	Responden	Pernyataan										Score	Y			Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	
1	Responden 1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	27	4	4	3	11
2	Responden 2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	25	4	3	3	10
3	Responden 3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	1	26	5	5	5	15
4	Responden 4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27	5	4	4	13
5	Responden 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	3	1	6
6	Responden 6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	41	5	5	3	13
7	Responden 7	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	33	4	3	3	10
8	Responden 8	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	43	5	5	4	14
9	Responden 9	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	15
10	Responden 10	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	37	3	3	2	8
11	Responden 11	3	3	2	4	4	3	3	4	4	1	31	3	3	1	7
12	Responden 12	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	43	4	4	4	12
13	Responden 13	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	3	5	4	12
14	Responden 14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	5	5	3	13
15	Responden 15	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	39	3	5	5	13
16	Responden 16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	39	4	3	4	11
17	Responden 17	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	44	5	5	5	15
18	Responden 18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37	4	5	1	10
19	Responden 19	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46	4	4	5	13
20	Responden 20	4	3	4	3	3	4	3	4	2	1	31	4	5	3	12

21	Responden 21	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	24	4	4	1	9
22	Responden 22	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	42	4	4	4	12
23	Responden 23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37	4	4	4	12
24	Responden 24	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	12
25	Responden 25	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	40	3	3	4	10
26	Responden 26	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	37	3	3	1	7
27	Responden 27	4	4	4	4	3	4	5	3	3	1	35	4	4	3	11
28	Responden 28	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34	4	5	2	11
29	Responden 29	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	35	5	3	2	10
30	Responden 30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	35	4	3	2	9
31	Responden 31	4	3	3	4	4	3	4	5	1	2	33	5	4	3	12
32	Responden 32	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	36	4	5	3	12
33	Responden 33	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	37	4	3	3	10
34	Responden 34	4	3	5	4	3	4	3	4	2	3	35	4	3	3	10
35	Responden 35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	39	3	4	4	11
36	Responden 36	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	44	3	4	5	12
37	Responden 37	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37	4	3	4	11
38	Responden 38	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46	4	4	3	11
												1368				425

Tabel Regresi

NO	N	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	27	11	729	121	297
2	2	25	10	625	100	250
3	3	26	15	676	225	390
4	4	27	13	729	169	351
5	5	10	6	100	36	60
6	6	41	13	1681	169	533
7	7	33	10	1089	100	330
8	8	43	14	1849	196	602
9	9	47	15	2209	225	705
10	10	37	8	1369	64	296
11	11	31	7	961	49	217
12	12	43	12	1849	144	516
13	13	40	12	1600	144	480
14	14	37	13	1369	169	481
15	15	39	13	1521	169	507
16	16	39	11	1521	121	429
17	17	44	15	1936	225	660
18	18	37	10	1369	100	370
19	19	46	13	2116	169	598
20	20	31	12	961	144	372
21	21	24	9	576	81	216
22	22	42	12	1764	144	504
23	23	37	12	1369	144	444
24	24	39	12	1521	144	468
25	25	40	10	1600	100	400
26	26	37	7	1369	49	259
27	27	35	11	1225	121	385
28	28	34	11	1156	121	374
29	29	35	10	1225	100	350
30	30	35	9	1225	81	315
31	31	33	12	1089	144	396
32	32	36	12	1296	144	432
33	33	37	10	1369	100	370
34	34	35	10	1225	100	350
35	35	39	11	1521	121	429

36	36	44	12	1936	144	528
37	37	37	11	1369	121	407
38	38	46	11	2116	121	506
Σ	N	1368	425	51210	4919	15577

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \\
 &= \frac{(420)(51210) - (1368)(15577)}{38(51210) - (1368)^2} \\
 &= \frac{(21764250) - (21309336)}{(1945980) - (1871424)} \\
 &= \frac{454914}{74556} \\
 &= 6,102
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \\
 &= \frac{38(15577) - (1368)(425)}{38(51210) - (1368)^2} \\
 &= \frac{(591926) - (581400)}{(1945980) - (1871424)} \\
 &= \frac{10526}{74556} \\
 &= 0,141
 \end{aligned}$$

Tabel Hitung T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,20%
satu	10%	5%	2,50%	1%	0,50%	0,10%	0,05%

sis							
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,92	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,61
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,44	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,86	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,25	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,93	4,318
13	1,35	1,771	2,16	2,65	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,12	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,74	2,11	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,33	1,734	2,101	2,552	2,878	3,61	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,85
21	1,323	1,721	2,08	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,5	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,06	2,485	2,787	3,45	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,69
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,31	1,697	2,042	2,457	2,75	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,04	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,69	2,03	2,438	2,724	3,34	3,591

36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

Tabel Hitung F

F Table Statistics
(Signifikan Level 0.05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266

31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194

Tabel Uji

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: y
- b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,215	1,87530

- a. Predictors: (Constant), x

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,108	1	39,108	11,120	,002 ^b
	Residual	126,603	36	3,517		
	Total	165,711	37			

- a. Dependent Variable: y
- b. Predictors: (Constant), x

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,102	1,554		3,926	,000
	X	,141	,042	,486	3,335	,002

- a. Dependent Variable: y

TABEL PERENYATAAN

KUESIONER

***PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SULAWESI SELATAN***

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda ceklis (√) atau silang (x) salah satu pilihan jawaban yang paling benardengan keterangan

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Identitas Responden

Nama :

Umur :..... Tahun

Jabatan : (Tidak wajib di isi)

Pendidikan : (Wajib di isi)

Jenis kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan

B. Motivasi Kerja (X)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	ngkungan yang kondusif memberikan motivasi dalam bekerja					
2	sa tanggung jawab yang besar memotivasi sumber daya manusia dalam bekerja.					
3	pekerjaan yang menarik memotivasi sumber daya manusia dalam bekerja.					
4	ya merasa puas dengan gaji sekarang dan dapat memenuhi kebutuhan hudip keluarga.					
5	ya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi.					
6	ya dipromosikan oleh atasan untuk menjabat posisi lebih tinggi, jika bekerja rajin.					
7	ya merasa aman dalam melakukan pekerjaan di kantor dan di lapangan karena ada jaminan asuransi.					
8	ya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk, hari tua.					
9	ya bekerja diterima oleh kelompok, teman-teman dan diperlakukan wajar oleh atasan.					
10	otivasi kerja dalam perusahaan juga diberikan diluar jam kerja.					

C. Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.					
12	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para pegawai.					
13	Komitmen saya terhadap instansi akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pelatihan dari instansi tempat saya bekerja.					

Frequency Table X

Lingkungan yang kondusif memberikan motivasi dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	2	5,3	5,3	7,9
	3	7	18,4	18,4	26,3
	4	21	55,3	55,3	81,6
	5	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Rasa tanggung jawab yang besar memotivasi sumber daya manusia dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	1	2,6	2,6	5,3
	3	9	23,7	23,7	28,9
	4	24	63,2	63,2	92,1
	5	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Isi pekerjaan yang menarik memotivasi sumber daya manusia dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	2	5,3	5,3	7,9
	3	14	36,8	36,8	44,7
	4	15	39,5	39,5	84,2
	5	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Saya merasa puas dengan gaji sekarang dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	4	10,5	10,5	13,2
	3	6	15,8	15,8	28,9
	4	24	63,2	63,2	92,1
	5	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	2	5,3	5,3	7,9
	3	8	21,1	21,1	28,9
	4	21	55,3	55,3	84,2
	5	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Saya dipromosikan oleh atasan untuk menjabat posisi lebih tinggi, jika bekerja rajin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	1	2,6	2,6	5,3
	3	11	28,9	28,9	34,2
	4	22	57,9	57,9	92,1
	5	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan di kantor dan di lapangan karena ada jaminan asuransi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,3	5,3	5,3
	2	2	5,3	5,3	10,5
	3	8	21,1	21,1	31,6
	4	14	36,8	36,8	68,4
	5	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk, hari tua.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	2	5,3	5,3	7,9
	3	8	21,1	21,1	28,9
	4	18	47,4	47,4	76,3
	5	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Saya bekerja diterima oleh kelompok, teman-teman dan diperlakukan wajar oleh atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5,3	5,3	5,3
	2	7	18,4	18,4	23,7
	3	7	18,4	18,4	42,1
	4	17	44,7	44,7	86,8
	5	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Motivasi kerja dalam perusahaan juga diberikan diluar jam kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	21,1	21,1	21,1
	2	10	26,3	26,3	47,4
	3	10	26,3	26,3	73,7
	4	5	13,2	13,2	86,8
	5	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Frequency Table Y

Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,6	2,6	2,6
	3	8	21,1	21,1	23,7
	4	20	52,6	52,6	76,3
	5	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	34,2	34,2	34,2
	4	13	34,2	34,2	68,4
	5	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Komitmen saya terhadap instansi akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pelatihan dari instansi tempat saya bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13,2	13,2	13,2
	2	4	10,5	10,5	23,7
	3	12	31,6	31,6	55,3
	4	11	28,9	28,9	84,2
	5	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	