

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN LAPAI
KECAMATAN NGAPA KABUPATEN
KOLAKA UTARA**

SKRIPSI



**ANDI AKMAL
105721120019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN LAPAI
KECAMATAN NGAPA KABUPATEN
KOLAKA UTARA**

SKRPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ANDI AKMAL
NIM:105721120019**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Bekerjalah kami, maka Allah dan rasul Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah lalu diberitakan kepada Nya apa yang telah kamu kerjakan”

(Q.S. At-Taubah: 105)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta:

H. ANDI MAKKA

Alm. Hj. ANDI IRAWATI

orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian :Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara

Nama Mahasiswa :Andi Akmal

No.Stambuk/ NIM :105721120019

Program Studi :Manajemen

Fakultas :Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi :Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 9 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

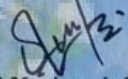
Makassar, 19 Juni 2023

Pembimbing I

Mengetahui

Pembimbing II



Dr. Agus Salim HR, S.E.,M.M
NIDN: 0911115703

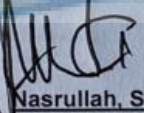

Sitti Marhumi, S.E, M.M
NIDN: 0901126906

Menyetujui

Ketua Program Studi

Dekan


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507


Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Andi Akmal, Nim: 105721120019 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 22 Syawal 1444 H / 9 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Dzulkaidah 1444 H
19 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Dr Agus Salim HR, S.E., M.M (.....)
2. Sitti Marhumi, S.E., M.M (.....)
3. Asri Jaya, S.E., M.M (.....)
4. M Hidayat, SE., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507



**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Akmal
NIM : 105721120019
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan
Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 19 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,


METERAN TEMPEL **Andi Akmal**
58AKX569637027 : 105721120019



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Akmal
Stambuk : 105721120019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 19 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



METERAN TEMPEL
99AAKX569637022
Andi Akmal
: 105721120019

Diketahui Oleh:



Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507


Ketua Program Studi
Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara”** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya H. Andi Makka dan Alm. Hj. Andi Irawati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Ibu Sitti Mahrumi, S.E, M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Dr Muchriady muchran, S.Kom.,M.M selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar .
9. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih untuk seluruh teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar untuk seluruh doa dan perhatiannya kepada saya serta selalu menemani hingga titik ini.
11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya (Nisa, Irna, Dedi, Wahyudi & Rais) beserta teman-teman Rajaya squad atas segala bantuannya, yang selalu mendengar keluh kesah penulis
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, April 2023

Penulis

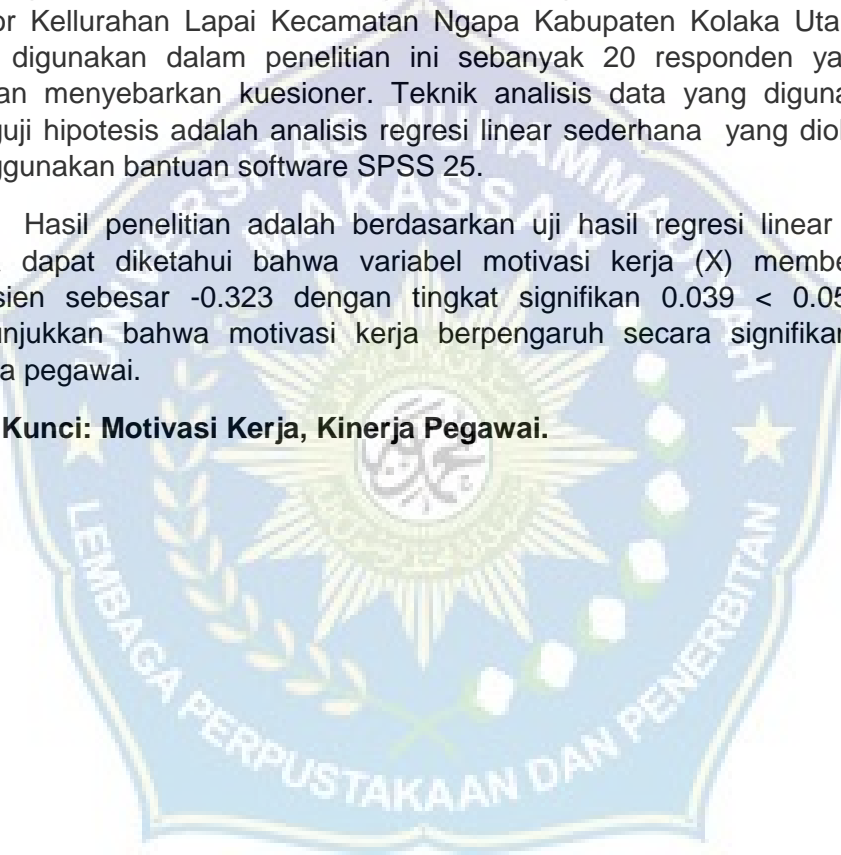
ABSTRAK

ANDI AKMAL, 2023, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara”. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang dibimbing oleh Pembimbing I Agus Salim HR dan pembimbing II Sitti Marhumi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kelurahan lapai kecamatan ngapa Kabupaten Kolaka Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Kellurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 20 responden yang diambil dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana yang diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.

Hasil penelitian adalah berdasarkan uji hasil regresi linear sederhana maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X) memberikan nilai koefisien sebesar -0.323 dengan tingkat signifikan $0.039 < 0.05$. hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

ANDI AKMAL, 2023, "The Effect of Work Motivation on Employee Performance at the Lapai Village Office, Ngapa District, North Kolaka Regency". Thesis Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor Agus Salim HR and Supervisor II Sitti Marhumi.

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Lapai Village Office, Ngapa District, North Kolaka Regency. The type of research used in this study was a quantitative approach. The population in this study were employees at the Lapai Village Office, Ngapa District, North Kolaka Regency. The sample used in this study were 20 respondents who were taken by distributing questionnaires. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple linear regression analysis which is processed using SPSS 25 software.

Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that based on the simple linear regression results test, it can be seen that the variable work motivation (X) gives a coefficient value of -0.323 with a significant level of $0.039 < 0.05$. These results indicate that work motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	i
HALAMAN Judul	ii
Motto dan Persembahan.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHANv	
PERNYATAAN KEABSAHANvi	
PUBLIKASI AKHIRvii	
KATA PENGANTAR viii	
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
B. Tinjauan Empiris	12
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
C. Jenis dan Sumber Data	21
D. Jenis Populasi dan Sampel	22
E. Metode Pengumpulan Data	22
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	23

G. Metode Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	27
B. Hasil Penelitian	30
C. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar kerangka pikir	16
Gambar Struktur Pemerintahan.....	29



DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian terdahulu	12
3.1 Definisi oprasional variable	23
3.2 Sekala likert	24
4.1 Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Lapai.....	29
4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden	30
4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden	32
4.5 Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden	32
4.6 Tanggapan Responden Tentang Gaji.....	33
4.7 Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Supervisi	34
4.8 Tanggapan Responden Tentang Hubungan kerja	35
4.9 Tanggapan Responden Tentang Pengakuan dan penghargaan	36
4.10 Tanggapan Responden Tentang Keberhasilan	37
4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	38
4.12 Tanggapan Responden Tentang Kehadiran.....	39
4.13 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan.....	40
4.14 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan.....	41
4.15 Tanggapan Responden Tentang Tingkat kewaspadaan	42
4.16 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Etis	43
4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan ...	44
4.18 Uji Validitas Variabel.....	46
4.19 Uji Reliabilitas.....	47
4.20 Analisis Regresi Linear Sederhana	47
4.21 Uji Hipotesis Parsial T	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Merupakan suatu kegiatan atau system manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia system manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan manpu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya,karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya,salah satu yang harus di perhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja pegawai

Manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan secara strategis,etis, dan sosial,manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan,hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal,efektif,dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara Bersama, sistematis, serta berencana, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga dapat mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik, motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya motivasi kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Tujuan dari motivasi kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Motivasi kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam

penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa sarjana muda Indonesia maupun sarjana luar negeri mengenai motivasi kerja.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk ,melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,kepatuhan,kesetiaan ,keteraturan,dan ketertiban, kedisiplinan dan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah dan larangan yang ada

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan.kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan,keterampilan,dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus di capai atau tugas yang harus di laksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurung waktu yang di tentukan

Pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang sudah ada,hal tersebut di karenakan sumber daya manusia

merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan yang menyangkut kesiapan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah “Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kelurahan lapai kecamatan ngapa Kabupaten Kolaka Utara”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kelurahan lapai kecamatan ngapa Kabupaten Kolaka Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penelitian dapat digunakan untuk menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dibangku kuliah dan untuk mempertajam pengetahuan serta wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar, hasil penelitian ini menambah reverensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kantor lurah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi guna melakukan penelitian sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (Human resources management) adalah suatu kegiatan pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dari praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan stimulasi atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melanjutkan tugasnya dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi

Menurut sunyoto (2018) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisas,motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi,perilaku seseorang di pengaruhi dan di rangsang oleh keinginan,pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasaanya,rangsangan timbul dari dalam dan dari luar,rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas

Menurut Hasibuan (dalam febrianti,N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan

Menurut Andika (2019) motivasi merupakan satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga disebut pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri,sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal,motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai,karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka

3. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan

Motivasi kerja Mengarahkan dan mempengaruhi untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indicator motivasi kerja menurut sedarmayanti (2015) yaitu :

1. Gaji (salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya, gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksud untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

3. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

4. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai, pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi, seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan (achievement)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau

keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

6. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang di lakukan atau tidak dilakukan pegawai, kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya dalam pencapaian tujuan organisasi secara ilegal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan:“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

3. Penilaian Kinerja

Dalam organisasi modern, penyediaan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu tepat waktu . ini adalah komponen kunci dalam proses pelaksanaan personel sebagian besar perusahaan menyediakan basis untuk keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, PHK, pelatihan, transfer, dan kondisi kerja lainnya.

Menurut Bintoro (2017) penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur

dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2019) yaitu :

1) Kehadiran di tempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

3) Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula di katakan disiplin kerja yang baik

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak

sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

B. Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang penting dalam mendukung penelitian ini. Disamping itu, tujuan dari kajian ini untuk menjadi bahan perbandingan dengan konstruk variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama penelitian dan tahun penelitian	Judulu penelitian	Metode penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	Septian Ragil Anandita ,Rachmad Hari,wisnu mahendra(2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,538 atau 53,8%, yang artinya kontribusi variabel Motivasi dan Disiplin

					<p>Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,8% Sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.</p>
2	Husna purnama (2019)	<p>Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan negeri besar kabupaten way kanan</p>	<p>Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif</p>	<p>Primer dan sekunder</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan Hal ini dibuktikan apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja maka akan terjadi pula peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Sehingga dalam rangka meningkatkan kinerja perlu memperhatikan kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja</p>

3	Abdul Rahman Safiih (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Statistic dengan pengujian regresi	Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 46,2%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,422 > 2,011)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,419 > 2,011)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,2%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(27,756 > 2,800)$
4	David Ariswandy (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Explanatory	Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,741$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka $t_{hitung} = 4,741 > t_{tabel} = 1,690$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat dapat diterima. Jadi variabel Disiplin

					Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Tanjung Karang Pusat.
5	Arni Nazira, Al Deni , Nuki L.P, Yunita W, Joko T.N (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Statistik inferensial	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ipengaruhi terhadap sikap yang baik dan positif yang diberikan dan di dapatkan pada saat bekerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi motivasi kerja positif yang di miliki oleh seseorang akan sangat berpengaruh baik terhadap kinerja seseorang
6	Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, Laksono Sumarto (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiropraj	Metode yang di gunakan adalah metode Kuantitatif	Survey	Uji t menunjukan bahwa stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Determinan menunjukan hasil 64,8% maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja

		an			sebesar 64,8% dalam meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja merupakan variabel yang paling dominan dari dua variabel yang signifikan mempengaruhi variable kinerja pegawai.
7	Saidiman, Sandi Lubis, Rais Rahmat Razak, Ahmad Mustanir (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Birokrasi Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang	Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif	Table frekuensi produk moment dan regresi linear berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa:1) kepemimpinan camat berpengaruh nyata terhadap kinerja birokrasi pada pelayanan dikantor Camat Buntu Batu sangat ditentukan oleh Gaya kepemimpinan; 2) ada pengaruh yang nyata antara disiplin kerja terhadap kinerja birokrasi pelayanan publik di kantor Camat Buntu Batu yang ditentukan oleh dimensi ketaatan dan kepatuhan; 3) kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja birokrasi pelayanan publik dikantor kecamatan buntu batu. Hal ini menunjukkan bahwa jika Camat menerapkan gaya kepemimpinan

					Demokratik dan kedisiplin pegawai meningkat secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja birokrasi pelayanan publik di kantor Camat Buntu Batu
8	Roswiyanti (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kota Makassar	Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif	Linear regresi	<p>1. Pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Kota Makassar sebesar 0,210 atau 21%, dimana nilai t-hitung 2,085 lebih besar dari nilai t tabel 2,002 dengan nilai signifikannya 0,042 atau lebih kecil dari level of significant (α) 0,05</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Kota Makassar sebesar 0,210 (21%) dimana nilai t-hitung 2,158 lebih besar dari nilai t tabel 2,002 dengan nilai signifikannya 0,035 atau lebih kecil dari level of significant (α) 0,05.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan</p>

					terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Kota Makassar sebesar 0,274 (27,4%), dimana nilai t-hitung 2,146 lebih besar dari nilai t tabel 2,002 dengan nilai signifikannya α 0,036 atau lebih kecil dari level of significant (α) 0,05
9	Dhimas Rakha Adhitiya Pambudi, Bambang Suwarsono, Nuraidya Fajariah (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan	Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai (sig. 0,017). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,002). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000) secara parsial. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Burengan (sig. 0,000). Kesimpulan dari penelitian ini adalah beban kerja,

					disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2% dan 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
10	Sunarno (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat	Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif	Regresi berganda	Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bekasi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan

C. Kerangka Pikir

Kerangka Konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas yaitu :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh disiplin kerja pada kantor lurah lapai kecamatan Ngapa, kabupaten kolaka utara.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara
2. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan, yaitu Maret sampai Mei 2023

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dalam laporan seperti perkembangan pegawai dan jenis tenaga kerja

2. Sumber Data

a) Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah koesiner kepada responden tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara

b) Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

D. Jenis Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah ruang lingkup atau besarnya karakteristik semua objek yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara yang terdiri 20 orang pegawai yaitu 11 orang PNS dan 9 orang pegawai Honor. Sehingga jumlah populasi sebanyak 20 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah anggota populasi relatif kecil yaitu kurang dari hasil yang ditentukan. Istilah lain dari sampel ini adalah sensus dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara terdiri dari 20 orang pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian..

2. Kusioner

Teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dengan mengumpulkan data berhubungan dengan objek penelitian tentang perusahaan yang diteliti oleh penulis. Data tersebut mengenai absensi pegawai Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara

F. Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran

1. Defenisi operasional variable

Operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi oprasional variable

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
1.	Motivasi kerja (X)	Secara operasional motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan.	Arah perilaku Tingkat usaha Tingkat kegigihan
2.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai Adalah prestasi Kerja yakni Perbandingan antara	Jumlah pekerjaan Kualitas pekerjaan Kehadiran

		Hasil kerja yang Dapat dilihat secara Nyata dengan standar kerja yang telah di tetapkan organisasi	
--	--	--	--

2. Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan.

Table 3.2
Skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuantitatif, yaitu suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka, analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

1. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel, dan dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung kecil dari r tabel. Jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pernyataan nilainya lebih besar dari 0,3 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2016).

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach. Dimana apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach $>0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur, Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $\leq 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel atau konsisten dalam mengukur (Putri, 2015).

3. Uji Hipotesis Regresi Liner Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara.

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a =Konstanta

X =Motivasi Kerja

b =Koefisien regresi

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Sujarweni (2018) Uji t dikenal dengan uji parsial adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung variabel independent dengan nilai T tabel dengan peluang kesalahan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai T hitung \geq T tabel, maka variabel independent secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansinya $< \alpha$, maka hipotesis diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat

Kantor Kelurahan Lapai adalah Kantor Kelurahan yang berada di Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Ngapa. Pimpinan Kantor Kelurahan tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing - masing para pegawai, Sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian yang ingin dicapai organisasi khususnya di Kantor Kelurahan Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

Terwujudnya kinerja Pemerintahan Kelurahan yang tertib terencana dan mampu memberi pelayanan kepada masyarakat secara tepat, berdaya gunadan berhasil guna sehingga mampu mendorong perkembangan serta partisipasi masyarakat.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan program Pemerintah Kelurahan semaksimal mungkin sehingga mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, tepat, berdaya gna dan berhasil guna

- 2) Mewujudkan hubungan komunikasi timbal balik yang seimbang dan komunikasi antar Pemerintah Kelurahan dengan seluruh elemen masyarakat, RT, RW dan tokoh – tokoh masyarakat.
- 3) Meningkatkan kemampuan masyarakat agar mampu berpartisipasi dalam pembangunan wilayah secara mandiri melalui gerakan secara swadaya dan gotong royong.

c. Struktur Pemerintahan



Gambar 4.1

Sumber: Kantor Kelurahan Lapai 2023

Pegawai Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara berjumlah 20 pegawai dengan PNS 11 orang dan tenaga Honorer 9 orang, dari jumlah tersebut lama bekerja masing-masing pegawai Honorer yaitu 10 tahun 2 orang, 9 tahun 1 orang, 7 tahun 1 orang, 6 tahun 2 orang, 5 tahun 1

orang, 3 tahun 2 orang. Adapun PNS yang mulai bekerja di Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara yaitu: 13 tahun 2 orang, 10 tahun 3 orang, 8 tahun 2 orang, 3 orang 5 tahun dan 1 orang 2 Tahun. Diharapkan dengan masa tugas dan pengalaman kerja yang variatif tersebut, semakin meningkatkan motivasi individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Lapai

No	Jabatan Kepegawaian	Kondisi Saat Ini		
		Jumlah	Status	Pendidikan
1	Lurah	1	PNS	S1
2	Sekretaris	1	PNS	S1
3	Kasi Pemerintahan dan Kesos	1	PNS	S1
4	Kasi Keamanan dan Ketertiban	1	PNS	S1
5	Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	1	PNS	S1
6	Staf	4	PNS	S1
7	Staf	4	Honorar	S1
8	Staf	2	PNS	D3
9	Staf	3	Honorar	D3
10	Staf	2	Honorar	SMA

Sumber Kantor Kelurahan Lapai 2022

B. Hasil Penelitian

1. Identifikasi Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai penengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara, terlebih dahulu disajikan identitas responden sebagai berikut:

a. Analisis Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	2	10%
2	26-30 Tahun	4	20%
3	31-35 Tahun	3	15%
4	>36 Tahun	11	55%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan usia responden beragam dalam penelitian ini, untuk usia >36 tahun sebanyak 11 responden atau sebesar persentase 55%, kemudian untuk usia 26-30 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 20%, selanjutnya untuk usia 31-35 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 15% dan terakhir untuk usia 20-25 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 10%. Dari tabel tersebut yang dominan dalam penelitian ini adalah tingkat usia >36 tahun. Hal ini menunjukkan usia tersebut mempunyai semangat kerja yang baik dan

pegawai lebih produktif serta memiliki hasil kerja yang baik dan meningkat.

b. Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari 20 responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	12	60%
2	Perempuan	8	40%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jumlah karyawan pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara yang memiliki jenis kelamin laki – laki lebih banyak dari pada perempuan. Untuk pegawai yang berjenis kelamin laki –laki dengan jumlah 12 responden atau 60% dan pegawai perempuan dengan jumlah 8 responden atau 40%. Dari tabel diatas menunjukkan pegawai laki –laki lebih dominan dalam penelitian ini yang dikarenakan bidang kerja yang dijadikan sampel penelitian ini merupakan bidang kerja membutuhkan pegawai yang memiliki mental dan fisik kerja yang baik.

c. Analisis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara mempunyai tingkat pendidikan yang tidak sama sesuai dengan kebutuhan instansi .

berdasarkan 20 kuesioner yang disebar, maka dapat memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	SLTA/SMA	2	10%
2	Diploma III	5	25%
3	Sarjana S1	13	65%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Dari tabel diatas diketahui jumlah pendidikan terakhir pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara yaitu sebanyak 13 responden atau 65% berasal dari pendidikan Sarjana, sebanyak 5 responden atau 25% berasal dari pendidikan Diploma III dan terakhir 2 responden atau 10% berasal dari pendidikan SLTA/SMA. Dari tabel tersebut pendidikan terakhir pada penelitian ini lebih dominan pada pendidikan terakhir Sarjana.

d. Analisis Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa lama pegawai bekerja atau pengalaman kerja pegawai, yang berarti bahwa apabila seorang pegawai lama bekerja maka akan semakin tinggi tingkat pengalamannya begitu juga dengan sebaliknya. Berikut tanggapan responden mengenai masa bekerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	3	15%
2	6-10 Tahun	15	75%
3	11-15 Tahun	2	10%
4	>15 Tahun	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan masa kerja responden sebanyak 15 responden memiliki masa kerja 11-15 tahun, kemudian sebanyak 3 responden memiliki masa kerja < 5 tahun, untuk masa kerja 11-15 tahun sebanyak 2 responden dan untuk masa kerja >15 tahun 0 responden. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada masa kerja 6-10 tahun bekerja.

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Analisis deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek, apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variable yang bias dijelaskan baik dengan angka – angka maupun kata – kata.

a. Gaji (Salary)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	6	30%
2	Setuju	8	40%
3	Kurang Setuju	4	20%
4	Tidak Setuju	2	10%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari sangat setuju berjumlah 6 orang atau 30%, yang menyatakan setuju berjumlah 8 orang atau 40%, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 4 orang atau 20% dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang atau 10%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan setuju bahwa gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 8 orang atau 40% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari adalah setuju. Hal ini diketahui bahwa dengan penghasilan yang diperoleh seseorang pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok.

b. Pelaksanaan supervisi

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Supervisi dalam mengoptimalkan motivasi kerja

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	9	45%
2	Setuju	8	40%
3	Kurang Setuju	3	15%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi dalam mengoptimalkan motivasi kerja sangat setuju berjumlah 9 orang atau 45%, yang menyatakan setuju berjumlah 8 orang atau 40%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang atau 15%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan sangat setuju bahwa pelaksanaan supervisi dalam mengoptimalkan motivasi kerja.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besar responden yaitu 9 orang atau 45% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator pelaksanaan supervisi dalam mengoptimalkan motivasi kerja adalah sangat setuju.

c. Hubungan kerja yang baik

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Hubungan kerja yang baik

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	12	60%
2	Setuju	7	35%
3	Kurang Setuju	1	5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang baik sangat setuju berjumlah 12 orang atau 60%, yang menyatakan setuju berjumlah 7 orang atau 35%,

dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 1 orang atau 5%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan sangat setuju bahwa hubungan kerja yang baik

Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 12 orang atau 60% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator hubungan kerja yang baik adalah sangat setuju. Hal ini diketahui bahwa dengan para karyawan menjalkin hubungan yang baik.

d. Pengakuan dan penghargaan yang didapatkan

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Pengakuan dan penghargaan yang didapatkan

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	9	45%
2	Setuju	10	50%
3	Kurang Setuju	1	5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa pengakuan penghargaan yang didapatkan sangat setuju berjumlah 9 orang atau 35%, yang menyatakan setuju berjumlah 10 orang atau 50%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 1 orang atau 5%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai

Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan setuju bahwa para karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan

Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 10 orang atau 50% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator pengakuan dan penghargaan yang didapatkan adalah setuju. Hal ini diketahui bahwa para karyawan mendapat pujian dan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat.

e. Keberhasilan dalam bekerja

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Keberhasilan dalam bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	8	50%
2	Setuju	7	30%
3	Kurang Setuju	5	20%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa keberhasilan dalam bekerja sangat setuju berjumlah 8 orang atau 40%, yang menyatakan setuju berjumlah 7 orang atau 35%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 5 orang atau 25%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan sangat setuju bahwa keberhasilan dalam bekerja.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besar responden yaitu 8 orang atau 40% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator keberhasilan dalam bekerja adalah sangat setuju. Hal ini diketahui bahwa keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara

No	Pernyataan		kriteria jawaban					Jumlah	Nilai	Ket
			5	4	3	2	1			
1	Gaji (Salary)	Frek	6	8	4	2	0	20	3.9	
		Skor	30	32	12	4	0	78		
2	Supervisi	Frek	9	8	3	0	0	20	4.3	
		Skor	45	32	9	0	0	86		
3	Hubungan Kerja	Frek	12	7	1	0	0	20	4.55	
		Skor	60	28	3	0	0	91		
4	Pengakuan atau Penghargaan	Frek	9	10	1	0	0	20	4.4	
		Skor	45	40	3	0	0	88		
5	Keberhasilan (Achievement)	Frek	8	7	5	0	0	20	4.15	
		Skor	40	28	15	0	0	83		
Jumlah							100	4.26		
Skor							426			

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi motivasi kerja kantor kelurahan lapai kecamatan ngapa kabupaten kolaka utara dapat dilihat skor yang diperoleh yaitu sebesar 426. Dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 20 = 500$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 20 = 100$$

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}}$$

Skor

$$= \frac{500 - 100}{4} = 80$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas untuk menentukan tingkat kategori pengaruh motivasi kerja, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 401 - 500

Setuju = 301 - 400

Kurang Setuju = 201 - 300

Tidak Setuju = 101 - 200

Sangat Tidak Setuju = 50 - 100

Dilihat dari tingkat kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang motivasi kerja kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah skor item yang diperoleh 426 berada pada kategori sangat setuju diantara 401 – 500.

3. Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Artinya kinerja mengandung unsur – unsur kriteria keberhasilan yang harus dipenuhi, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan berarti kinerja yang baik, dan yang tidak memenuhi sebaliknya.

a. Kehadiran di tempat kerja

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Tentang Kehadiran di tempat kerja

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	9	45%
2	Setuju	10	55%
3	Kurang Setuju	1	5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa kehadiran di tempat kerja sangat setuju berjumlah 9 orang atau 45%, yang menyatakan setuju berjumlah 10 orang atau 50%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 1 orang atau 5%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan setuju dengan kehadiran di tempat kerja.

Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 10 orang atau 50% mengatakan tingkat kinerja karyawan pada pegawai pekerja dengan indikator kehadiran di tempat kerja adalah setuju. Hal ini diketahui bahwa dengan kehadiran di tempat kerja sudah sesuai dengan aturan dan karyawan sudah menaati aturan yang ada.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang Ketaatan pada peraturan kerja

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	3	15%
2	Setuju	8	40%
3	Kurang Setuju	9	45%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan instansi cukup untuk memnuhi kebutuhan sehari – hari sangat setuju berjumlah 3 orang atau 15%, yang

menyatakan setuju berjumlah 8 orang atau 40%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 9 orang atau 45%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan kurang setuju dengan ketaatan pada peraturan kerja.

Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 9 orang atau 45% mengatakan tingkat kinerja karyawan pada pegawai pekerja dengan indikator ketaatan pada peraturan kerja adalah kurang setuju. Hal ini diketahui bahwa para karyawan belum mampu melampaui target yang telah ditetapkan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Tentang Ketaatan pada standar kerja

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	12	60%
2	Setuju	8	40%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa ketaatan pada standar kerja sangat setuju berjumlah 12 orang atau 60%, dan yang menyatakan setuju berjumlah 8 orang atau 40%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan sangat setuju tentang ketaatan pada standar kerja.

Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 12 orang atau 60% mengatakan tingkat kinerja karyawan pada pegawai pekerja dengan ketaatan pada standar kerja adalah sangat setuju. Hal ini diketahui bahwa para karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Tentang Tingkat kewaspadaan tinggi

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	8	40%
2	Setuju	11	55%
3	Kurang Setuju	1	5%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa tingkat kewaspadaan tinggi sangat setuju berjumlah 8 orang atau 40%, yang menyatakan setuju berjumlah 11 orang atau 55%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 1 orang atau 5%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan setuju dengan tingkat kewaspadaan tinggi.

Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 11 orang atau 55% mengatakan tingkat kinerja karyawan pada pegawai pekerja dengan indikator tingkat kewaspadaan tinggi adalah

setuju. Hal ini diketahui bahwa dengan para karyawan merasa hasil kualitas pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

e. Bekerja etis

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Tentang Bekerja Etis

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Setuju	8	40%
2	Setuju	12	60%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari sangat setuju berjumlah 8 orang atau 40%, dan yang menyatakan setuju berjumlah 12 orang atau 60%. Hal ini menggambarkan bahwa Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara menyatakan setuju dengan bekerja etis.

Dari hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa besar responden yaitu 12 orang atau 60% mengatakan tingkat kinerja karyawan pada pegawai pekerja dengan indikator bekerja etis adalah setuju. Hal ini diketahui bahwa para karyawan mampu bekerja secara mandiri dan menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan Pada Pegawai Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa
Kabupaten Kolaka Utara

No	Pernyataan		kriteria jawaban					Jumlah	Nilai	Ket
			5	4	3	2	1			
1	Kehadiran di	Frek	9	10	1	0	0	20	4.4	
	Tempat Kerja	Skor	45	40	3	0	0	89		
2	Ketaatan pada	Frek	3	8	9	0	0	20	3.7	
	peraturan kerja	Skor	15	32	27	0	0	74		
3	Ketaatan pada	Frek	12	8	0	0	0	20	4.6	
	standar kerja	Skor	60	32	0	0	0	92		
4	Tingkat	Frek	8	11	1	0	0	20	4.35	
	Kewaspadaan	Skor	40	44	3	0	0	87		
5	Bekerja Etis	Frek	8	12	0	0	0	20	4.4	
		Skor	40	48	0	0	0	88		
Jumlah								100	4.29	
Skor								429		

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi kinerja karyawan kantor kelurahan lapai kecamatan ngapa kabupaten kolaka utara dapat dilihat skor yang diperoleh yaitu sebesar 429. Dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 20 = 500$$

$$\text{Nilai Terendah} = 5 \times 1 \times 20 = 100$$

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$$

$$\begin{aligned} & \text{Skor} \\ & = \frac{500 - 100}{5} = 80 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas untuk menentukan tingkat kategori pengaruh kinerja karyawan, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 401 - 500
Setuju	= 301 - 400
Kurang Setuju	= 201 - 300
Tidak Setuju	= 101 - 200
Sangat Tidak Setuju	= 50 - 100

Dilihat dari tingkat kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang kinerja karyawan kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah skor item yang diperoleh 429 berada pada kategori sangat setuju diantara 401 – 500.

4. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap item pernyataan yang muncul pada kolom korelasi total untuk item yang dimodifikasi) dengan r tabel (product momen). Persyaratan minimal untuk memenuhi syarat adalah sampel sebanyak 20 pegawai dengan r tabel = 0,443. Oleh karena itu, jika ada korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,443, item dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih besar dari 0,443, maka dinyatakan valid. Berikut hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18
Uji Validitas Variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai

Nomor Item Motivasi Kerja (X)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item X.1	0.698	0,443	<i>Valid</i>
Item X.2	0.751	0,443	<i>Valid</i>
Item X.3	0.732	0,443	<i>Valid</i>
Item X.4	0.737	0,443	<i>Valid</i>
Item X.5	0.723	0,443	<i>Valid</i>
Nomor Item Kinerja Pegawai (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item Y.1	0.487	0,443	<i>Valid</i>
Item Y.2	0.677	0,443	<i>Valid</i>
Item Y.3	0.759	0,443	<i>Valid</i>
Item Y.4	0.757	0,443	<i>Valid</i>
Item Y.5	0.524	0,443	<i>Valid</i>

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Dari Uraian diatas maka dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan mengenai Motivasi dan Variabel Kinerja Pegawai maka diperoleh r hitung > r tabel (0,443).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan kredibel apabila jawaban seorang tersebut selalu konsisten dari waktu ke waktu. Maka teknik yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach's alpa, yaitu membandingkan nilai alpha dengan standar. Faktor Cronbach alpha di

atas 0.60 menunjukkan keadaan perangkat. Juga, semakin dekat ke 1, semakin tinggi konsistensi keandalan internal.

Tabel 4.19
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Variabel X	0.759	≥ 0,60	Reliabel
Variabel Y	0.631	≥ 0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha menunjukkan bahwa semua variable lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di pergunakan untuk semua variable dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen memiliki hubungan positif atau negative, apakah nilai variabel signifikan, dan apakah nilai variabel penting. Bertambah atau berkurang. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.20
Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	28.339	3.118	
	Motovasi Kerja	-.323	.145	-.465

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 28.339 + -.323 X$$

Dimana:

- 1) Berdasarkan hasil uji persamaan linear diatas maka diperoleh nilai constanta sebesar 28.339, artinya jika X (Motivasi Kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) tetap yaitu 28.339
- 2) Nilai Koefisien regresi motivasi kerja Sebesar -0.323 maka,jika menunjukkan menurun artinya Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji parsial dengan Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah :

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\text{-value} < \alpha$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P\text{-value} > \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak memiliki pengaruh terhadap faktor Y

Hasil uji t dapat dilihat dari output coefficients dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 4.21
Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.339	3.118		9.090	.000
	Motivasi Kerja	-.323	.145	-.465	-2.227	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kec Ngapa Kab. Kolaka Utara berdasarkan perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -2.227 > t_{tabel} 2.079$ maka keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikan $0.039 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan

Dari penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini pembahasan berdasarkan hasil deskriptif data dan jawaban hipotesis penelitian.

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang

kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan penelitian Natalia (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada variabel motivasi kerja yang telah dilakukan dengan kuesioner pada 20 responden di Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara, dengan mendapat hasil penelitian tertinggi pada Indikator Hubungan Kerja yang Baik dengan skor atau nilai 4.55.

Penjelasan dari indikator yang memiliki hasil tertinggi tersebut, merupakan motivasi terbesar yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat meningkatkan kinejra diri di suatu Instansi atau Perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, tampak jelas bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. Dapat dilihat dari hasil kuesioner pada indikator Ketaatan pada Standar Kerja, dimana hasil tertinggi dengan skor atau nilai 4.6 hal ini menunjukkan para pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan yang telah dilakukan dan sesuai dengan rumusan masalah, maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uji hasil regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X) memberikan nilai koefisien sebesar -0.323 dengan tingkat signifikan $0.039 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Tampak jelas bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. Dapat dilihat dari hasil kuesioner pada indikator Ketaatan pada Standar Kerja, dimana hasil tertinggi dengan skor atau nilai 4.6 hal ini menunjukkan para pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang diembannya

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang dikemukakan diatas maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Daerah Kolaka Utara terkhususnya di Kantor Kelurahan Lapai, sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja dengan pegawai agar pegawai dapat melaksanakan kerjanya dengan baik. Seperti memberikan perhatian dalam kondisi kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai, sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan.

2. Untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai hendaknya pemimpin harus bersikap lebih adil dan bijaksana lagi, agar tidak ada kecemburuan sosial dan pimpinan harus lebih memperhatikan secara maksimum kepada para pegawai, gunanya untuk membangun kepercayaan dan semangat kerja dikalangan pegawai.
3. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel pengukuran lain agar hasil lebih variatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Anandita, S. R., Hari, R., Mahendri, W., & Ekonomi, F. (2022). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama jombang*. 1(4), 458–466. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.850>
- Ariswandy, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 5(2), 45–52. <https://doi.org/10.24967/jmb.v5i2.672>
- Arni N., Al Deni, H.W.A., Nuki, L.P., Yunita, W., Joko, T.N (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jurang Ombo Magelang Selatan. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 03 No.03, April 2019. <https://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/482>
- ASRIANI, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor. *Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id*, 1(4). https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3393-Full_Text.pdf.
- Afandi,P.2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Zanapa publishing.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Ghazali, R., Mahardiana, L., & Risnawati, R. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(1), 69–78. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i1.42>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)
- kasmir. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor

Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712.

- Putri, A. O., & Suwitho, S. (2015). Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan csr sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(4).
- R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kota Makassar. *Movere Journal*, 2(1), 84–95. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i1.95>
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 107–116. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1085>
- Sedarmayanti., (2019). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Persero) : *Jurnal Manajemen Maranatha (JMM)* Vol. 18 No. 2 <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1620>
- Sukma., A.W. Kurniawan., Z. Ruma (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* ISSN. 2721-4907. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/1897/1156>
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sugiyono, 2013. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*. penerbit alfabeta. Bandung
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif)*. alfabeta. Bandung.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

A. Mohon Perhatian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini di maksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara** dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar di sampaikan kepada peneliti dan jawaban Anda tetap akan dirahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sebenarnya Anda pilih.
4. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada

skala pengukuran yang tersedia.

- a. Sangat Setuju (SS) (5)
- b. Setuju (S) (4)
- c. Ragu-ragu (KS) (3)
- d. Tidak Setuju (KS) (2)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

C. Identitas Responden

- 1. Nama Responden :
- 2. Jenis Kelamin :
- 3. Umur :
- 4. Pendidikan Terakhir :
- 5. Pangkat/Golongan :

D. Pertanyaan

Variabel motivasi kerja (X)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A	Gaji (Salary)					
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
B	Sepervisi					
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
C	Hubungan Kerja					

5	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan oleh atasan					
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh atasan					

D	Pengakuan Dan Penghargaan					
7	saya melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
8	Saya mampu mencapai target pekerjaan					
E	Keberhasilan (Achievement)					
9	saya berusaha engan lebih keras dari yang lain					
10	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					

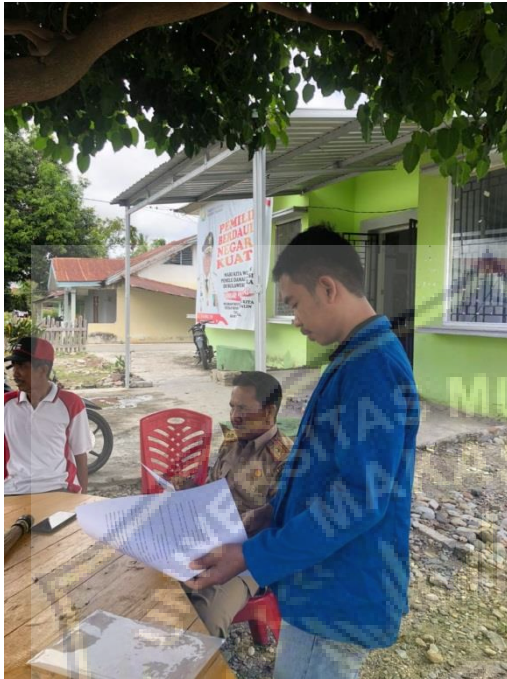
Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
A	Kehadiran di tempat kerja					
1	Saya merasa bahwa kehadiran dalam bekerja sesuai dengan aturan yang milikii					
2	Saya hadir sebelum jam yang telah di tentukan					
B	Ketaatan pada peraturan kerja					
3	Efsiensi waktu saya melebihi rata-rata pegawai lain					
4	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan					
C	Ketaatan pada standar kerja					
5	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
6	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja					
D	Tingkat kewaspadaan tinggi					

7	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
8	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
E	Bekerja etis					
9	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja					
10	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik					



Lampiran 2

Dokumentasi Penelitian



PEGAWAI KELURAHAN



SEKRETARIS KELURAHAN

Lampiran 3

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 396/05/A.2.II/III/44/2023 Makassar, 18 Maret 2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Andi akmal

Stambuk : 105721120019

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan lapai kecamatan ngapa kabupaten Kolaka Utara

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA UTARA
KECAMATAN NGAPA
KELURAHAN LAPAI

Kantor : Jl. Drs. H. abd. Silondae No. 133 Lapai 93554

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 420/ 146 /2023

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : HARMONIS, SE
Instansi : KANTOR KELURAHAN LAPAI
Jabatan : SEKRETARIS LURAH
Menerangkan Bahwa:
Nama : ANDI AKMAL
NIM : 105721120019
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah melakukan penelitian Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara mulai tanggal 21 Maret s.d tanggal 19 April 2023 dalam rangka penyelesaian tugas akhir (SKRIPSI) dengan Judul Penelitian : 'PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN LAPAI, KECAMATAN NGAPA, KABUPATEN KOLAKA UTARA'

Demikian Surat Keterangan Ini kami buat dengan sebenar benarnya dan di pergunakan sebagaimana mestinya.

Lapai 20 April 2023

AN. LURAH LAPAI
SEKRETARIS LURAH



HARMONIS, SE
Ketua Gol/III c
19708092011011006



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Kompleks Perkantoran Pemda Kabupaten Kolaka Utara - 93911

Nomor : 070 / 271 / 2023
Lampiran : -
Perihal : Penyampaian Penerbitan
Surat Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada
Yth. Ka. Dinas PTSP
Kab. Kolaka Utara
Di-
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan kepada Dinas PTSP Kab. Kolaka Utara untuk menerbitkan Surat Rekomendasi Izin Penelitian terhadap pemohon dibawah ini :

Nama : **ANDI AKMAL**
NIM : 10572 1120019
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Lokasi Penelitian : Kantor Kel. Lapai kec. Ngapa Kab. Kolaka Utara
Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara"

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lasusua, 20 Maret 2023

An. Kepala Badan Kesbangpol
Kabupaten Kolaka Utara
Sekretaris


Hj. SEMARTI PANDA, S.Pd
Pembina TK. I, Gol. IV/b
Nip. 19650728 198610 2 005

Tembusan :
1. Bupati Kolaka Utara (Sebagai Laporan) di Lasusua,
2. Arsip.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 1008/05/C.4-VIII/III/1444/2023

26 Sya'ban 1444 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

18 March 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Bupati Kolaka Utara

Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas

di -

Sulawesi Tenggara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 395/057A.2-II/III/44/2023 tanggal 18 Maret 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ANDI AKMAL

No. Stambuk : 10572 1120019

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 24 Maret 2023 s/d 24 Mei 2023.

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

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Kompleks Perkantoran Pemda Kolaka Utara Desa Ponggiha Kec. Lasusua 93912
Tlp. (0405) 2330133 Fax. (0405) 2330133 HP / WA. 0813 800 80 816

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 070 / 037 / SKP / DPMTSP / III / 2023

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 3 tahun 2018 tentang Surat Keterangan Penelitian dan berdasarkan Peraturan Bupati Kolaka Utara Nomor 12 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kolaka Utara serta berdasarkan Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kolaka Utara Nomor : 070/ 271 /2023 pada tanggal 20 Maret 2023 perihal Penyampaian Penerbitan Surat Rekomendasi Izin Penelitian, maka yang bertandatangan dibawah ini Kepala Dinas PMPTSP Kabupaten Kolaka Utara memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada:

Nama : **ANDI AKMAL**
NIM : 105721120019
Judul Penelitian : **"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN LAPAI KECAMATAN NGAPA KABUPATEN KOLAKA UTARA"**
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Lokasi Penelitian : Kantor Kel. Lapai Kec. Ngapa Kab. Kolaka Utara
Tanggal dan atau lamanya penelitian : Mulai tanggal 21 Maret s/d tanggal 21 Mei 2023.

Dengan ketentuan Pemegang Izin Penelitian

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/walikota Cq. Kepala Bappeda/Kesbangpol, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampulard hardcopy dan softcopy laporan hasil penelitian Kepada Bupati Kolaka Utara. Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kab. Kolaka Utara.
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Lasusua
Pada tanggal : 20 Maret 2023

a.n **BUPATI KOLAKA UTARA**



Tembusan Yth :

1. Bupati Kolaka Utara di Lasusua;
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Kolaka Utara di Lasusua;
3. Arsip

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA

Identifikasi Responden					
Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir		
MUH. SANUSI, S.Pd	Laki -Laki	44	S1		
HARMONIS, SE	Laki -Laki	44	S1		
JUMARWAN, SH	Laki -Laki	52	S1		
BUSTAMUL ARHAM, S.IP	Laki -Laki	47	S1		
MUSTAMIN, SE	Laki -Laki	45	S1		
MUSPIDAH, S.Sos	Perempuan	46	S1		
HARBIAH, A.Md	Perempuan	48	D3		
KHAERAWATI, SE	Perempuan	35	S1		
SUDDIN, SE	Laki -Laki	34	S1		
DJASMAN DJUS'AN, A.Md	Laki -Laki	45	D3		
ANDI INDAH MIRAYANTI JIHAD, S.Sos	Perempuan	32	S1		
MUH. ARIF, SE	Laki -Laki	43	S1		
HARDIANTI, S.Sos	Perempuan	38	S1		
EMIL SALIM, A.Md.kom	Laki -Laki	30	D3		
HERLINA	Perempuan	40	SMA		
SUKMAWATI, S.Sos	Perempuan	30	S1		
KURIR, A.Md	Laki -Laki	25	D3		
SUPRIADI, SH	Laki -Laki	34	S1		
MUSFIRA, A.Ma	Perempuan	24	D3		
MUH. GUNTUR	Laki -Laki	30	SMA		
Variabel X					
Gaji (Salary)	Supervisi	Hubungan Kerja	Pengakuan dan Penghargaan	Keberhasilan dalam bekerja	Total
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	5	20
5	5	5	4	5	24
3	5	4	4	3	19
4	4	3	4	4	19

4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	4	21
2	4	4	4	4	18
4	3	4	3	3	17
4	4	5	5	3	21
3	4	5	4	3	19
3	3	4	4	3	17
3	4	5	5	5	22

Variabel Y

Kehadiran di tempat kerja	Ketaatan pada peraturan kerja	ketaatan pada standar kerja	tingkat kewaspadaan tinggi	bekerja etis	Total
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	5	19
4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	24
5	3	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
5	3	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	3	5	4	4	20
4	3	4	4	4	19
5	3	4	4	4	20
3	4	5	5	5	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	3	5	4	5	22
4	3	4	5	5	21
5	4	5	4	4	22



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Andi Akmal
NIM : 105721120019
Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 14 Juni 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



BAB I Andi akmal -

105721120019

by Tahap Tutup



Submission date: 14-Jun-2023 12:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 2115746456

File name: BAB_I_-_2023-06-14T122449.771.docx (15.91K)

Word count: 803

Character count: 5347

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.unigal.ac.id

Internet Source

2%

2

eprints.umm.ac.id

Internet Source

2%

3

Ahmad Faisal Nasution, Ahmad Yudhira.
"PENGARUH PEMBELIAN KOMPENSASI DAN
KEMAMPUAN KOMUNIKASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT LATEXINDO
TOBA PERKASA MEDAN", JURNAL
MANAJEMEN DAN BISNIS, 2022

Publication

2%

4

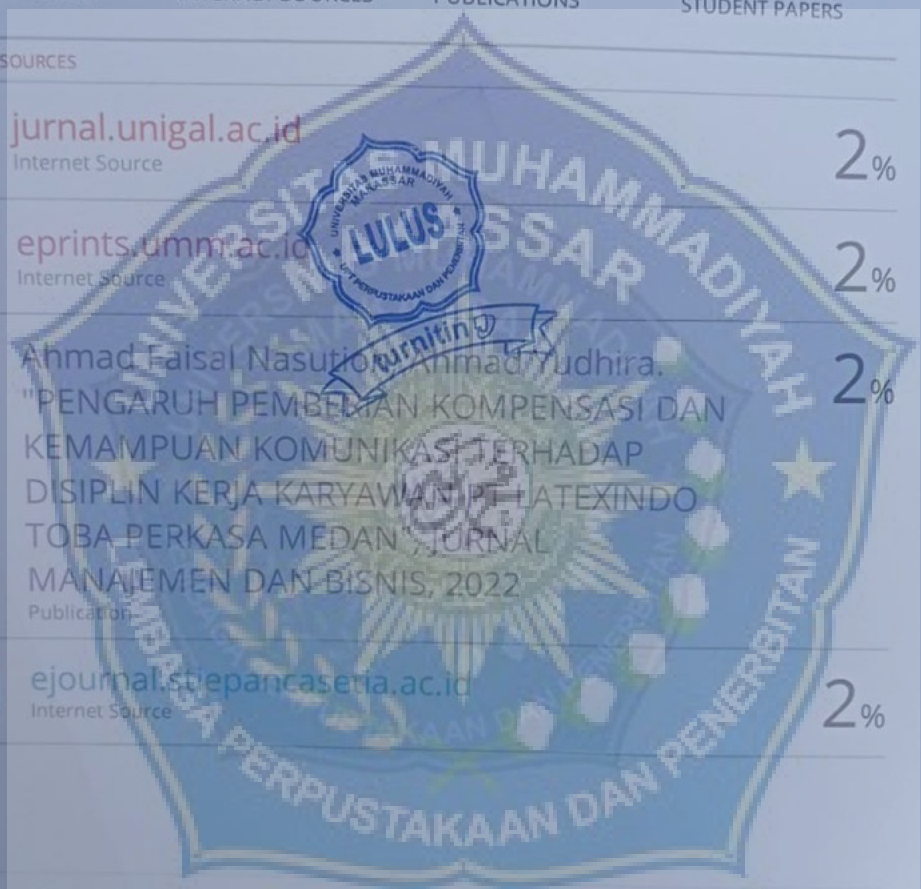
ejournal.ste pancaseria.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB II Andi akmal -
105721120019

by Tahap Tutup



Submission date: 14-Jun-2023 12:26PM (UTC+0700)

Submission ID: 2115746775

File name: BAB_II_-_2023-06-14T122450.739.docx (63.61K)

Word count: 2366

Character count: 15508

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES


2%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Rank	Source	Category	Percentage
1	vdocuments.site	Internet Source	3%
2	Submitted to Forum Persewaan Pengajaran Tinggi Indonesia Jawa Timur	Student Paper	3%
3	e-journal.umc.ac.id	Internet Source	2%
4	Submitted to Universtas Anung	Student Paper	2%
5	jurnal.saburai.id	Internet Source	2%
6	Submitted to Sriwijaya University	Student Paper	2%
7	ideas.repec.org	Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas PGRI Palembang	Student Paper	1%
9	eprints.iain-surakarta.ac.id	Internet Source	1%

Submission
Submission
File name: B
Word count:
Character cou

	Submitted to Canada College Student Paper	1 %
11	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	1 %
13	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1 %
14	repository.unisma.ac.id Internet Source	1 %
15	journal.stiepasim.ac.id Internet Source	1 %
16	core.ac.uk Internet Source	<1 %
17	Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 Publication	<1 %
18	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
19	appptma.org Internet Source	<1 %

docobook.com
Internet Source

<1 %

21 repositori.uin-alauddin.ac.id
Internet Source

<1 %

22 repositori.umsu.ac.id
Internet Source

<1 %

23 repository.unj.ac.id
Internet Source

<1 %

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



Submission date:
Submission ID: -
File name: BAB
Word count: r
Character co

BAB III Andi akmal -
105721120019

by Tahap Tutup



Submission date: 14-Jun-2023 12:27PM (UTC+0700)

Submission ID: 2115747253

File name: BAB_III_-_2023-06-14T122452.521.docx (19.76K)

Word count: 974

Character count: 6198

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

media.neliti.com

Internet Source

3%

2

id.123dok.com

Internet Source

2%

3

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

2%

4

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan

Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

2%

5

Submitted to Universitas Islam Negeri

Sumatera Utara

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude matches

Exclude bibliography On



BAB IV Andi akmal -

105721120019

by Tahap Tutup



Submission date: 14-Jun-2023 12:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 2115747663

File name: BAB_IV_-_2023-06-14T122450.858.docx (65.15K)

Word count: 4246

Character count: 23649

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uin-suska.ac.id
Internet Source

5%

Exclude quotes

On

Exclude bibliography

On

turnitin

exclude matches



BAB V Andi akmal -
105721120019

by Tahap Tutup



Submission date: 14 Jun-2023 12:30PM (UTC+0700)

Submission ID: 2115748116

File name: BAB_V_-_2023-06-14T122453.424.docx (14.52K)

Word count: 406

Character count: 2527

0%
SIMILARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

< 2%



turnitin



BIOGRAFI PENULIS



Andi Akmal panggilan Akmal lahir di Kolaka Utara pada tanggal 28 Oktober 2001 dari pasangan suami istri Bapak Andi Hamka dan Alm. Andi Irawati Peneliti anak Pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Syech Yusuf Lorong 5, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 1 Lapai lulus tahun 2013, Mts As'adiyah Lapai lulus tahun 2016, SMAN 1 Pakue lulus tahun 2019, dan mulai mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

