

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KBUPATEN
BULUKUMBA**



Oleh:

RINA WAHYUNI

Nomor Induk Mahasiswa: 105611118320

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN
BULUKUMBA**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik (S. AP)



Disusun dan Diajukan Oleh:

RINA WAHYUNI

Nomor Stambuk: 105611118320

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Kmunikasi Dan
Informatika Kabupaten Bulukumba

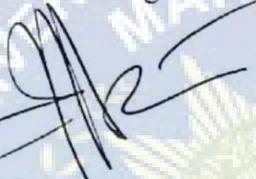
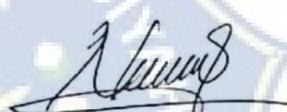
Nama mahasiswa : Rina Wahyuni

Nomor Induk mahasiswa : 105611118320

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui,

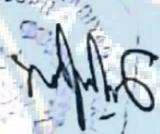
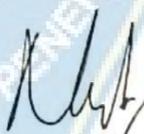
Pembimbing I Pembimbing II

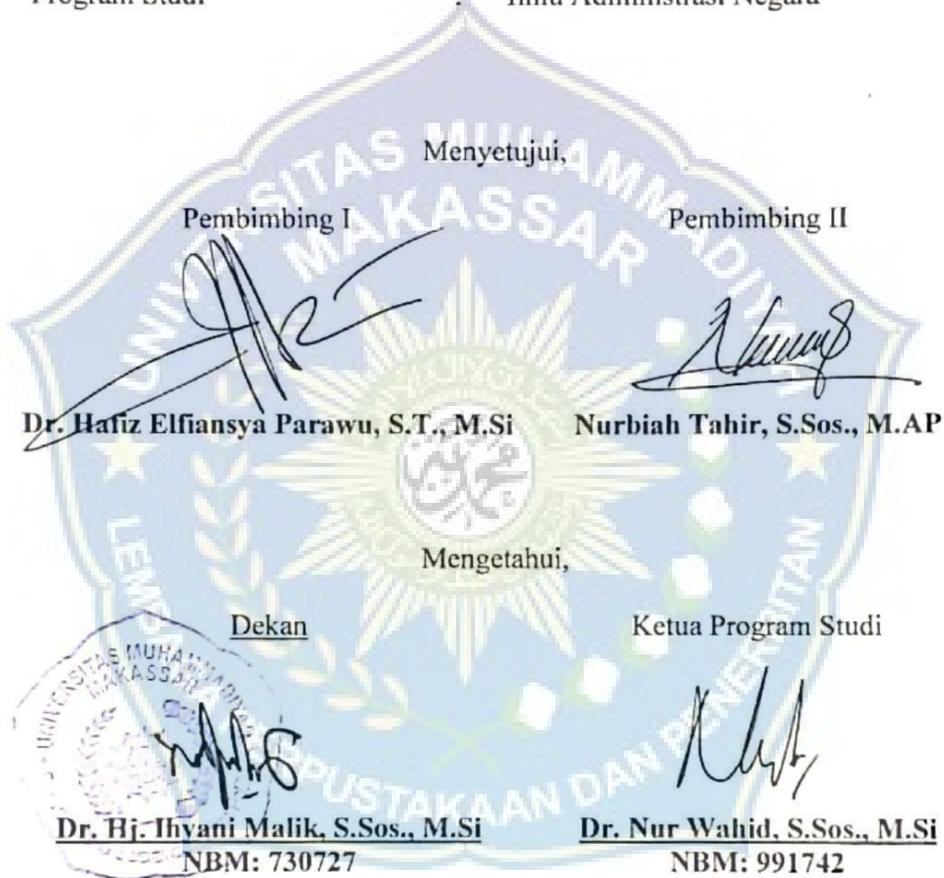
Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si **Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP**

Mengetahui,

Dekan Ketua Program Studi

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si **Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si**
NBM: 730727 NBM: 991742



HALAMAN PENERIMAAN TIM

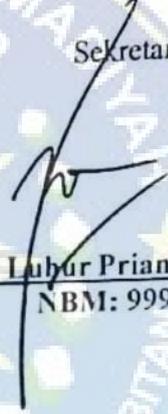
Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0227/FSP/A.4-II/I/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari 03 Mei 2024.

Mengetahui,

Dekan

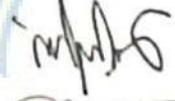
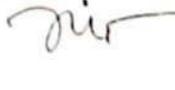
Sekretaris


Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730 727


Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 999 797

Tim Penguji:

1. Dr. Abdul Mahsyar, M.Si
2. Dr. Hj. Ihvani Malik, S. Sos., M.Si
3. Dr. H. Amir Muhiddin, M.Si
4. Nurbiah Tahir S. Sos., M.AP


()
()
()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama Mahasiswa : Rina Wahyuni
Nomor Iduk Mahasiawa : 105811118320
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

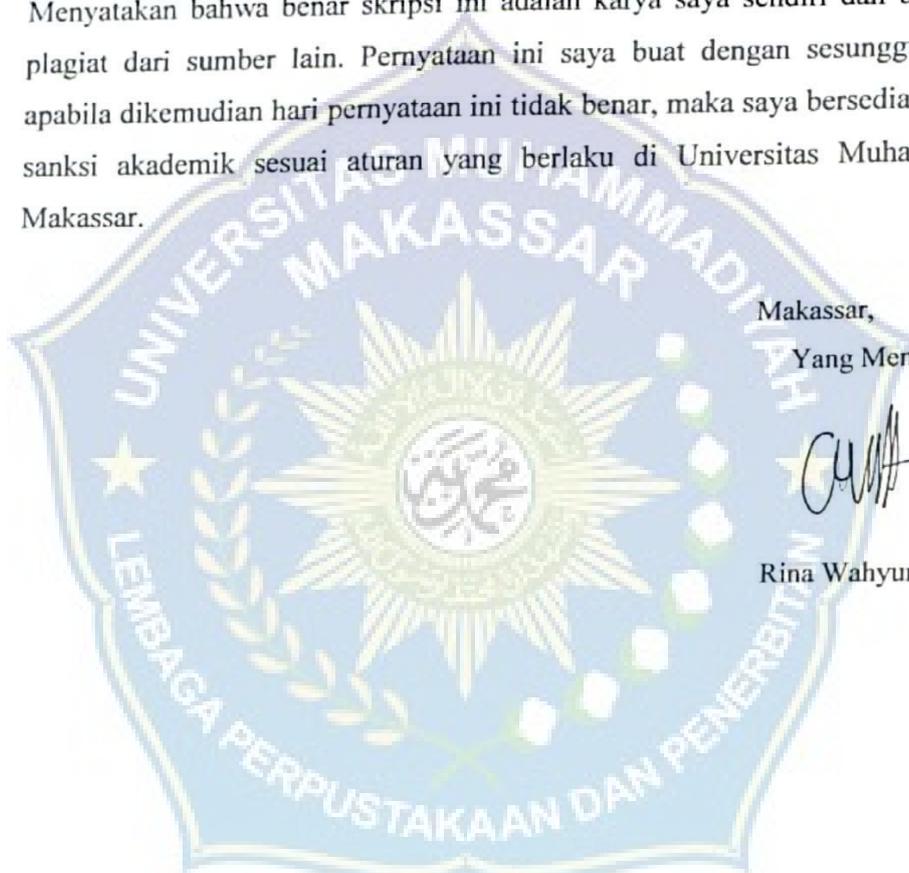
Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah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

Makassar,

Yang Menyatakan,



Rina Wahyuni



ABSTRAK

RINA WAHYUNI, 2024. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba. (dibimbing oleh Hafiz Elfiansya Parawu dan Nurbiah Tahir).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba dengan metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Analisis data dilakukan dengan menilai tanggapan responden terhadap tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta melakukan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis variabel motivasi kerja berada dalam kategori baik dan analisis variabel kinerja pegawai berada dalam kategori baik. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba”*. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada Nabi junjungan kita yakni Nabi besar Muhammad SAW.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (SI) Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta salam penuh hormat dengan segenap cinta kepada orang tua penulis Ayahanda Marto dan Ibunda Rosi yang senantiasa memberikan harapan, dukungan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih hingga akhir studi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan 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 akhirat.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si. selaku Pembimbing I dan Nurbia Tahir, S.Sos., M.AP selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan ilmunya dalam membimbing dan mengarahkan Penulis dengan baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan arahan serta memberikan ilmunya kepada penulis dan seluruh Staf Pegawai di ruang lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba yang telah menerima penulis untuk meneliti, serta Pegawai yang telah membantu dan ikhlas mengisi setiap kuesioner yang dibagikan selama penelitian.
7. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Wildi yang telah membantu menyumbangkan pikiran, memberi arahan, motivasi, semangat dan juga dukungan terus menerus kepada penulis selama proses menyelesaikan skripsi.
8. Terima kasih kepada Kasmayani, Tiara Halim, Rusmiati, Azmal Azhayat yang selalu memberi dukungan kepada penulis.
9. Keluarga besar kelas IAN E atas segala bantuan yang diberikan kepada

penulis selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi.

10. Keluarga besar KKP 27 Posko Rappoa yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
11. Serta yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan doa dalam penyusunan skripsi ini.

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

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



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRISI	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Penelitian Terdahulu	6
B. Konsep dan Teori	8
C. Kerangka Pikir	18
D. Hipotesis.....	19
E. Definisi operasional	19
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	22
B. Jenis Dan Tipe Penelitian.....	22
C. Variabel Penelitian	23
D. Populasi dan sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Tehnik Analisis Data.....	26
G. Tehnik Pegabsahan Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitia	32
1. Gambaran Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba	32
2. Visi Dan Misi Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba	33
B. Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Karasteristik Respondent	36
2. Deskripsi varibael	38
3. Analisis Regresi Sedehana	59
C. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Penelitian Terdahulu	6
2. Tabel 2 Defenisi Operasional	23
3. Tabel 3 Jumlah Pegawai Kantor Kominfo Kabupaten Bulukumba	26
4. Tabel 4 Dasar pembilang Uji Vliditas Pearson	28
5. Tabel 5 Nilai signifikansi	29
6. Tabel 6 Pembagian Nilai r-hitung dengan tabel.....	29
7. Tabel 7 nilai singnifikan	30
8. Tabel 4.1 Jenis Kelamin Respondent	37
9. Tabel 4.2 Usia Respondent.....	37
10. Tabel 4. 3 Sub indikator Semua pegawai sudah bekerja s ecara profesion	39
11. Tabel 4.4 Semua pegawai senantiasa mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama	39
12. Tabel 4.5 Semua pegawai selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemimpin	40
13. Tabel 4. 6 Rekapitulasi Indikator Prilaku Pegawai	40
14. Tabel 4.7 Semua pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.....	41
15. Tabel 4.8 Semua pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten	42
16. Tabel 4.9 Semua pegawai merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mecapai target kerja tepat waktu	43
17. Tabel 4. 10 Rekapitulasi Indikator Upaya Pegawai	43
18. Tabel 4.11 Semua pegawai mencari solusi alternatif ketika menghadapi hambatan atau tantangan dalam bekerja	44
19. Tabel 4.12 Semua pegawai memiliki keyakinan bahwa setiap tantangan adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh	45
20. Tabel 4.13 Semua pegawai aktif mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menangani banyaknya pekerjaan	45
21. Tabel 4. 14 Rekapitulasi Indikator Ketekunan Pegawai	46
22. Tabel 4.15 Semua pegawai memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.	47
23. 4.16 Semua pegawai percaya bahwa kebijakan dan prosedur di tempat kerja ini adil dan konsisten	48
24. 4.17 Semua pegawai merasa memiliki keterampilan teknis yang relevan untuk tugas pekerjaannya	49
25. Tabel 4. 18 Rekapitulasi Indikator kualitas	49
26. Tabel.19 Semua pegawai percaya bahwa bekerja dalam unit kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keahliannya dapat meningkatkan motivasi kerjanya	50
27. Tabel 4.20 Semua pegawai merasa semakin termotivasi untuk menyelesaikan lebih banyak siklus pekerjaan jika merasa dihargai dan diakui	51
28. Tabel 4. 21 Rekapitulasi Indikator Kuantitas	51

29. Tabel 4.22 Indikator Semua pegawai merasa tingkat motivasi mempengaruhi seberapa tepat waktu mereka datang di tempat kerja setiap hari	52
30. Tabel 4.23 Semua pegawai percaya bahwa motivasi yang tinggi membantu saya mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal	53
31. Tabel 4. 24 Rekapitulasi Indikator Ketepatan Waktu	53
32. Tabel 4.25 Gaji atau penghasilan semua pegawai menjadi salah satu faktor motivasi utama untuk berkinerja baik di tempat kerja.....	54
33. Tabel 4.26 Teknologi yang canggih di tempat kerja memberikan motivasi tambahan bagi Semua pegawai untuk meningkatkan kinerja	55
34. Tabel 4.27 Ketersediaan bahan baku yang berkualitas tinggi memberikan motivasi tambahan bagi semua pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.....	56
35. Tabel 4.28 Rekapitulasi Indikator Eektivitas	56
36. Tabel 4.29 Semua pegawai merasa tingkat profesionalisme mempengaruhi motivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja	57
37. Tabel 4.30 Tanggung jawab pekerjaan semua pegawai memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.....	58
38. Tabel 4. 31 Rekapitulasi Indikator Kemandirian	58
39. Tabel 4.32 Uji Regresi Linear Sederhana	60
40. Tabel 3.33 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)	61
41. Tabel 4. 34 Hasil Uji R2 Determinasi.....	73



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 18



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) adalah sebuah lembaga pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Komunikasi dan Informatika, urusan pemerintahan tersebut di bidang Persandian, dan urusan pemerintahan di bidang Statistik yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah naungan serta bertanggung jawab kepada Pemerintah kota melalui Sekretaris Daerah (Puspitasari, 2021).

Dinas Komunikasi dan informatika Kabupaten Bulukumba dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Bulukumba Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat daerah. Perda ini dibuat sebagai amanah dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2016 tentang Administrasi Pemerintahan yang kemudian ditindak lanjuti dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah. Sebelum adanya PP No.18 Tahun 2016 Urusan Kewenangan Bidang Komunikasi dan Informatika ini berada di Dinas Perhubungan Kabupaten Bulukumba. Dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsi kewenangan dibidang Komunikasi dan Informatika ini diatur dengan Keputusan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba.

Dinas Komunikasi dan Informasi telah membuat atau merancang Standar Operasional Prosedur (SOP) yakni agar mudah menjalankan tugas

pokok yang diberikan kepada pegawai salah satu tugas pegawai pada Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba yaitu Mengenai pelayanan publik oleh karena itu Upaya peningkatan mutu pelayanan dicapai tidak hanya melalui pengambilan keputusan, namun juga melalui peningkatan kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan. Pekerjaan ini dilakukan dengan memberikan berbagai materi terkait manajemen pelayanan dalam pelatihan struktural di berbagai tingkatan (Mahsyar, 2011). standar operasional prosedur sangat diperlukan sebagai aspek terpenting, untuk memberikan tata kinerja yang maksimal pada pegawai di Dinas Kominfo agar mampu terus meningkatkan kualitas dan kuantitas serta ketetapan waktu dalam bekerja (Puspitasari, 2021).

Prilaku pegawai di Kantor Dinas komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba masih kurang efektif di karenakan masih banyak pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi di bandingkan kepentingan perusahaan dan juga pegawai selalu seenaknya terlambat dengan alasan yang tidak jelas dan pulang sebelum waktunya. Ini biasanya di sebabkan karena kurangnya motivasi kerja yang di berikan atasan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai belum maksimal.

Memastikan bahwa pegawai termotivasi akan bervariasi tergantung pada tingkat posisi. Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras dan mengambil keputusan dengan penuh semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi sangatlah penting karena dapat dijadikan harapan agar setiap pegawai dapat bekerja

dengan tekun dan semangat untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi, dukungan dan semangat kerja pada karyawan sehingga terjalin hubungan karir yang baik. antara pegawaidan pemimpin agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Indriyani & Amini, 2020).

Motivasi Menurut Sutrisno (2011:109), “Menyatakan bahwa motivasi artinya suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan hal/aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku pegawai. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu merupakan kebutuhan serta keinginan pegawai tersebut”.

Motivasi pegawai yang rendah dapat berdampak pada ketidak efisienan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang tercapainya tugas dan fungsi organisasi. Dengan motivasi yang tepat maka pegawai akan terpacu untuk berbuat semaksimal mungkin. Dengan menyelesaikan tugas yang diberikan, karena yakin dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran, maka kepentingan individu juga akan terpuaskan (Kholil et al., 2022).

Untuk meningkatkan motivasi pegawai agar diperoleh kinerja yang baik, masing-masing organisasi atau institusi harus memperhatikann lingkungan kerja di dalam institusi. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting dalam mencapai kinerja pegawai (Amalia, 2021).

Kinerja adalah poin penting suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan menjadi sangat sentral. Agar bisa terkonsentrasi dan menjadi alasan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam menghasilkan penilaian yang akan membuat semua orang pegawai berkinerja pada kinerja yang terbaik. Untuk mencapai suatu tujuan atau memenuhi suatu tanggung jawab secara optimal, pegawai dipengaruhi oleh beberapa elemen yang memperhatikan ketinggian kinerja pegawai yang buruk. Dorongan dari dalam dan luar dapat mempengaruhi kinerjanya. Ada kinerja yang berbeda faktor yang mempengaruhi penanganannya dan pengelolaan yang tepat serta bisnis yang efektif dan mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai. Menurut faktor-faktor tersebut Mangkunegara (2017) merupakan salah satu faktornya kemampuan dan faktor motivasi (Sinollah et al., 2020).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba hendaknya fokus pada kepuasan kerja dengan menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan berorientasi pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi karyawan penting dilakukan karena motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu yang positif. Dengan demikian apabila motivasi tinggi maka produktivitas pun akan tinggi seiring dengan meningkatnya motivasi. Kedua faktor tersebut, yaitu kepuasan kerja dan motivasi, erat kaitannya dengan produktivitas. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya atau hasil yang diterimanya, besar kemungkinan produktivitasnya juga akan meningkat. Begitu pula jika motivasi kerja karyawan tinggi maka harapan peningkatan produktivitas akan semakin besar.

Pentingnya kinerja seseorang karena pegawai merupakan faktor yang memotivasi seseorang wajib melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu (Yenni M ,2019). Dalam setiap aktivitas seseorang harus melakukan faktor yang merangsang aktivitas dorongan khusus dan umum Itu adalah kebutuhan dan keinginan orang itu. Motivasi di tempat kerja memberikan dorongan internal menyebabkan perilaku arah tujuan tertentu. pegawai akan berpikir dan bersungguh-sungguh karena mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Sebagai penggerak motivasi kerja merupakan hasil dari beberapa proses bersifat internal atau eksternal seorang individu, yang menyebabkan munculnya sikap positif dalam beraktivitas (Musnaini & Asrini, 2022).

Hasil observasi peneliti awal di Kantor Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Bulukumba menemukan bahwa kualitas kerja dari beberapa pegawai belum begitu maksimal di karenakan kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai belum maksimal dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Mengambil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai penting karena motivasi kerja merupakan faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja individu di tempat kerja.

Dengan latar belakang motivasi dan kinerja pegawai di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi bisnis. Berdasarkan pernyataan tersebut maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap**

Kinerja Pegawai Di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba“.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimna motivasi kerja pegawai Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba
2. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. secara teoritis
 - a. Secara teoritis, kami berharap berguna sebagai bahan untuk memperjelas pengertian kinerja Pegawai.

- b. Mengetahui pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai, maka dapat digunakan pertimbangan batin mengoptimalkan dan mendefinisikan kebijakan Pegawai.

2. Secara praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini dimaksudkan menerapkan pengetahuan teoritis diperoleh penulis selama proses pembelajarannya juga memenuhi salah satu persyaratan dengan melakukan uji coba gelar sarjana Ilmu administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar.
- b. Bagi universitas, penelitian ini harus menjadi referensi untuk rekan-rekan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar (Lia Sinuraya et al., 2022).



BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 1

No	Nama peneliti,tahun,judul, Nama Publisher	Metode Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Ekhsan (2019) <i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Logistics</i>	Kuantitatif	Motivasi, disiplin dan Kinerja Pegawai,	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Parawisata Purwakarta
2	Patandung,Lestari (2020) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo.</i>	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran

				<p>Kota Palopo.</p> <p>Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam</p>
--	--	--	--	--

				Kebakaran Kota Palopo
3	Fidriati (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Pln (Persero) Area Selatan Mmakassar.	Kuantitatif	Motivasi internal, Motivasi Eksterna l, dan kinerja pegawai	Hasil penelitian bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kedua hal tersebut dijalankan bersama. Dengan lebih memberikan motivasi baik internal dan eksternal secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Selatan Makassar tersebut adalah

Perbedaan pada penelitian ini ada beberapa yaitu lokasi penelitian, variabel penelitian.

B. Konsep dan Teori

1. Konsep Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu bagaimana trik membangkitkan semangat bawahan dalam bekerja, sehingga mereka ingin bekerja keras membagikan semua keahlian keterampilannya untuk mencapai tujuan industri. Motivasi artinya karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap Pegawai mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang besar. Manajer perlu mengenali motif dan motivasi yang diinginkan Pegawai untuk dapat memotivasi Pegawai. Seseorang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang diwujudkan (kebutuhan sadar) atau tidak terpenuhi (kebutuhan bawah sadar), dalam bentuk modul atau kebutuhan immaterial, fisik atau spiritual.

Motivasi dalam bekerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang agar melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Rendahnya Motivasi Pegawai dalam bekerja diukur dari tingkat ketidakhadiran Pegawai yang mengalami naik turun atau berfluktuasi. Tingkat ketidakhadiran Pegawai yang berfluktuasi merupakan indikasinya kurangnya motivasi Pegawai untuk datang bekerja.

Menurut Hasibuan (2011:141) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari kata latin (movere) yang berarti dorongan atau pindah. Motivasi dalam manajemen hanya menyangkut sumber daya manusia saja pada umumnya dan bawahan khususnya(Dan et al., 2017). Menurut Winardi (2011:6), motivasi adalah sesuatu potensi kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada hakikatnya berputar imbalan moneter dan imbalan non-moneter, yang secara signifikan dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka positif atau negatif, tergantung situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Saputro & Darda, 2020).

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan(Sulistiani & Syahrinullah, 2023).mencantumkan berbagai tujuan motivasi antara lain:

- a) Meningkatkan antusiasme dan semangat kerja Pegawai.
- b) Meningkatkan keputusan kerja Pegawai.
- c) meningkatkan prestasi kerja.
- d) Menjaga stabilitas dan loyalitas pegawai.
- e) Meningkatkan ketertiban dan mengurangi ketidakhadiran pegawai.
- f) Meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tugas yang berkaitan dengan tugasnya.
- g) Mempromosikan hubungan positif dan tempat kerja yang produktif.

- h) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i) Menyederhanakan proses perekrutan Pegawai baru.
- j) Meningkatkan kinerja pegawai

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Gomes, dkk (pegawai 2012) antara lain:

a) Faktor individu

Meliputi kebutuhan (needs), tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan (kapasitas).

b) Faktor organisasi

Termasuk pembayaran atau gaji (salary), keamanan kerja, rekan kerja (rekan kerja), pengawasan (supervisi), pujian dan pekerjaan itu sendiri (pekerjaan diri).

Faktor Utama Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja menurut A. Sujak (Pegawai, 2012) meliputi:

- a. Perbedaan karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhannya, sikap dan minat memunculkan berbagai motivasi, Misalnya saja pegawai yang punya motivasi untuk mendapatkan uang semaksimal mungkin akan berhasil dengan risiko tinggi dibandingkan dengan dengan pegawai yang punya motivasi dan kemauan keselamatan berbeda bagi pegawai tersebut termotivasi untuk memperoleh tujuan.
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan

Setiap pekerjaan berbeda membutuhkan keterampilan yang berbeda dibutuhkan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan jenis penilaian berbeda juga. Perbedaan karakteristik yang melekat di tempat kerja membutuhkan organisasi dan penempatan orang-orang sama persis persiapan pada setiap pegawai.

c. Perbedaan karakteristik lingkungan pekerjaan atau organisasi.

Tiap organisasi juga punya peraturan, kebijakan, sistem penghargaan dan misi yang berbeda apa yang akan mempengaruhi semua orang pegawai. motivasi seseorang dipengaruhi oleh rangsangan kekuatan (Pegawai, 2012).

d. Jenis motivasi

Menurut Elis (Kholid, 2017), jenis motivasi ini harus dipandang sebagai sesuatu yang saling melengkapi, bukannya berbeda dan bertentangan. Pegawai dapat memiliki motivasi integratif dan instrumental sekaligus; Motivasi dapat dipengaruhi oleh kegiatan pekerjaan atau sebaliknya. Meskipun demikian, motivasi pada hakikatnya bersifat dinamis, bukan sesuatu yang dimiliki atau tidak dimiliki pegawai, melainkan sesuatu yang dapat berubah sewaktu-waktu tergantung pada konteks dan kegiatan pekerja.

e. Teori Motivasi Kerja

Para ahli memajukan teori tentang motivasi kerja dari sudut pandang berbeda. Berikut beberapa teori motivasi kerja menurut Ganyang (Caissar et al., 2022) :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Seseorang berperilaku karena mereka merasakan kebutuhan yang kuat untuk kebutuhan pokok. Dasar dari teori ini adalah:

- a. Manusia adalah makhluk Berkeinginan, Keinginan manusia selalu terus-menerus muncul dan itu hanya akan berhenti ketika dia mati.
- b. Kebutuhan yang terpuaskan bukanlah motivasi yang bersalah. Hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang akan menjadi faktor pendorong.
- c. Kebutuhan manusia disusun sebagai berikut:
 1. Psikologis Kebutuhan psikologis seperti makan, minum, perlindungan fisik dan lainnya. Kebutuhan ini adalah kebutuhan tingkat rendah atau dasar. Dimana setiap makhluk seharusnya memiliki kebutuhan ini.
 2. Perasaan aman, Kebutuhan akan keamanan seperti perlindungan terhadap ancaman, bahaya, konflik dan aman dari lingkungan. tidak dalam fisik tetapi mental, psikologis dan intelektual.

3. Sosial atau kasih sayang, Jenis kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, mencintai dan dicintai.
4. Harga diri atau pengakuan, Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang yang lain.
5. Realisasi diri Kebutuhan-kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, potensi, kebutuhan untuk berefleksi dan memberi penilaian atau kritik.

2. Teori dua faktor

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ada dua faktor penyebab kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu:

a. Faktor pemeliharaan

Faktor pemeliharaan adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, sumber eksternal yang turut menentukan perilaku seseorang. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji, keamanan pekerjaan, kondisi dan status kerja.

b. Faktor pendorong

Motivator adalah hal-hal yang mendorong kesuksesan intrinsik atau dalam diriseseorang. Memotivasi termasuk mendorong pencapaian, pengakuan, kemajua kesempatan pengembangan dan tanggung jawab.

3. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor, seorang profesor di Institut Teknologi Massachusetts. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok teori X (teori tradisional) dan teori kelompok Y (teori demokrasi).

Teori X menyatakan:

- a. Pada umumnya pegawai malas dan tidak suka bekerja.
- b. Pegawai tidak berambisi untuk mencapai kinerja puncak dan menghindari tanggung jawab.
- c. Pegawai lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi Dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Pegawai lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak peduli tujuan organisasi.

Memotivasi karyawan yang memiliki karakter teori X harus dilakukan secara tegas, pengawasan yang ketat dan pemberian sanksi bagi pegawai untuk bekerja keras.

Teori Y menyatakan:

- a. Pada umumnya pegawai rajin dan mampu menikmati pekerjaan.
- b. pegawai mempunyai ambisi untuk maju.
- c. Pegawai siap memikul tanggung jawab mereka.
- d. Pegawai yang kreatif dan inovatif menemukan berbagai metode untuk bekerja secara efisien dan efektif.
- e. Pegawai selalu Ingin berkembang untuk mencapai tujuan bisnis.

Memotivasi karyawan yang memiliki karakter teoretis Y harus dilibatkan dipekerjakan dalam berbagai kegiatan bisnis dan termasuk karyawan dengan diskusi dalam pengambilan keputusan.

4. Teori Harapan

Teori harapan diungkapkan oleh Victor H. Vroom. Menurut teori ini jika seseorang menginginkan sesuatu dan berharap untuk mendapatkan sesuatu itu kuat, maka dia akan sangat termotivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Di sisi lain, jika berharap yang diinginkannya lemah, sehingga motivasinya untuk berusaha mencapai sesuatu itu juga rendah. Jika seorang pengusaha ingin membuka cabang perusahaan sesegera mungkin, dia kemudian akan mencoba menjalankan bisnis secara profesional dan lebih efisien menggunakan waktu dan bahan baku, menjual produk lebih efisien dan ide dan investasi. Pada prinsipnya pengusaha menggunakan segala potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Teori ERG (keberadan, hubungan dan pertumbuhan)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Seorang Pakar Yale Universitas. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow. Teori ini diyakini lebih dekat dengan situasi tersebut sebenarnya berdasarkan fakta empiris. Alderfer berpendapat demikian.

Ada tiga kelompok kebutuhan utama dalam teori ini, yaitu:

a. Kebutuhan eksistensi

Kebutuhan ini berkaitan dengan keberadaan fisik pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, kondisi kerja yang aman. Ini juga dikaitkan dengan teori *hierarki Maslow* dianggap suatu kebutuhan fisiologis dan rasa aman.

b. Kebutuhan kekerabatan (kebutuhan hubungan sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan berinteraksi di lingkungan kerja. Ini perlu jika dikaitkan dengan teori hierarki Maslow dianggap suatu keharusan sosial.

c. Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan akan pengembangan pribadi dan perbaikan diri, ini berkaitan dengan kemampuan dan ketrampilan pegawai. Hal ini jika dikaitkan dengan teori hierarki Maslow dianggap demikian kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri. Diantara beberapa teori diatas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori ERG. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang diusulkan oleh Maslow. Teori ini diyakini lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta empiris. Menurut Asnawi (2007), menyatakan Faktor gairah meliputi kebutuhan fisik dan perasaan aman. Pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan dapat dipenuhi ketika berinteraksi dengan orang

lain. Kepuasan eksistensi dan kebutuhan relasional tidak lepas dari proses untuk tumbuh. Pertumbuhan adalah hubungan yang terkait dengan keinginan intrinsik untuk mencapainya. Perkembangan, baik secara fisik maupun mental. Perkembangan teknologi menuntut setiap orang untuk terus memperbaharui dirinya dengan ilmu terkini. Sedangkan menurut Yulianto (2020), keseluruhan teori ERG menyarankan versi hierarki yang lebih valid dari hierarki kebutuhan (Caissar et al., 2022)

6. Indikator motivasi kerja

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (Fei et al., 2018) yaitu.:

a) Perilaku pegawai

Kemampuan pegawai bagaimana memilih perilakunya di tempat kerja Mereka. Pegawai termotivasi dalam pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan perilaku pegawai yang baik dalam bekerja.

b) Upaya pegawai

Upaya pegawai terkait dengan kerja keras yang dilakukan pegawai di tempat kerja. Pegawai yang bermotivasi tinggi dalam bekerja dapat menuai hasil yang baik atas usaha kerasyang di kerjakannya.

c) Ketekunan pegawai

Kegigihan pegawai mengacu pada perilaku seseorang yang selalu ingin bekerja walaupun ada kendala, masalah dan rintangan. Pegawai termotivasi dalam bekerja menghasilkan tingkat

ketekunan yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan dilakukan seseorang untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya (Fei et al., 2018).

2. Konsep Kinerja Pegawai

a. Definisi kinerja pegawai

Kinerja adalah tingkat produktivitas seorang pegawai, dibandingkan dengan rekan kerja, pada hasil tertentu dan perilaku terkait Dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja/non-kerja (Syafitriningsih, 2017).

Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang ditinjau dari kualitas dan kuantitas. pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya padanya (Mundakir & Zainuri, 2018).

Kinerja seseorang adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan peluang yang dapat dinilai dari pekerjaannya (Rosidah, 2009: 276). Kinerja individu dipengaruhi oleh usaha (effort), kemampuan (kapasitas) dan situasi lingkungan (Subhki dan Jauhar, 2013: 41).

Russel dalam Rosidah (2009: 276) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi tertentu dari seorang pegawai atau aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Pertunjukan pekerjaan secara keseluruhan sama dengan (rata-rata)

jumlah pelaksanaan tugas atau kegiatan pegawai yang dilakukan (Rosidah, 2009: 276).

Kinerja adalah hasil dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2002) dalam (Srimulyani, 2013: 3). Kinerja pegawai adalah berapa banyak kontribusi pegawai untuk Perusahaan yaitu kuantitas output, kualitas output, waktu, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Srimulyani, 2013: 3)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Secara teoritis, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak (Pusparani, 2021) Kinerja dipengaruhi oleh:

- a) kualitas dan keterampilan pegawai;
- b) Fasilitas pendukung;
- c) Supr asarana.

Menurut Sedarmayanti (Pusparani, 2021) faktor-faktor itu Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) pendidikan
- b) keterampilan,
- c) manajemen kepemimpinan,

- d) jenjang Pendapatan,
- e) gaji dan kesehatan,
- f) jaminan sosial,
- g) suasana kerja,
- h) perlengkapan dan Infrastruktur,
- i) Teknologi
- j) Peluang Sukses.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson ((Pusparani,2021) faktor kinerja antara lain:

- a) Faktor keterampilan
- b) aktor motivasi.

Sedangkan menurut Anwar Prabu (Pusparani,2021) kinerja pegawai dapat tercapai dinilai berdasarkan:

- a) mutu pekerjaan;
- b) kuantitas pekerjaan;
- c) tanggung jawab;
- d) Kolaborasi;
- e) prakarsa

c. Indikator kinerja pegawai

Menurut Robbins (2006) dalam(Kristanti & Pangastuti, 2019) indikator digunakan untuk mengukur Terdapat lima indikator kinerja individu pegawai, yaitu:

- a) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi pegawai juga pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan peningkatan tugas mengenai keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) kuantitas

Kuantitas yang dimaksud adalah kuantitas yang diproduksi dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus pekerjaan selesai.

c) Ketepatan waktu

Kecepatan adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pada permulaan waktu yang ditentukan, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

d) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (pekerjaan, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan efisiensi setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkatan seorang pegawai yang kemudian dapat melaksanakan tugas pekerjaannya sebagaimana mestinya komitmen untuk bekerja.

C. Kerangka Pikir

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Dari uraian di atas menjadi alur kerangka pikir dalam penelitian ini yang dapat diilustrasikan dengan gambar sebagai berikut.



Gambar 2.1 Karangka Pikir

Atas dasar permasalahan yang dikemukakan, kemudian diusulkan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara adalah Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kominfo Kabupaten Bulukumba.

D. Hipotesis

Motivasi Kerja (X), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba.

E. Defiisi operasional

1. Motivasi kerja

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba menerapkan beberapa motivasi kerja yang dianggap sebagai trik untuk membangkitkan semangat para pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba dalam bekerja, sehingga mereka ingin bekerja keras membagikan semua keahlian serta keterampilannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator pada motivasi kerja yaitu:

a) Perilaku pegawai

Prilaku pegawai dalam penelitian ini adalah prilaku baik yang dapat memotivasi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba dalam melakukan pekerjaanya, seperti:

- a. Profesionalitas kerja
- b. Kerja sama tim
- c. Ketaatan pada pemimpin

b) Upaya pegawai

Upaya pegawai dalam penelitian ini adalah terkait kerja keras yang dapat memotivasi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba dalam melakukan pekerjaannya, seperti:

- a. Kerja keras
 - b. Kedisiplinan
 - c. Penyelesaian pekerjaan
- c) Ketekunan pegawai

Ketekunan pegawai dalam penelitian ini mengacu pada perilaku seseorang Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba dalam melakukan pekerjaannya, seperti:

- a. Ketekunan dalam mengatasi masalah pekerjaan
 - b. Ketekunan dalam mengatasi tantangan pekerjaan
 - c. Ketekunan dalam mengatasi volumi/banyaknya pekerjaan
2. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Bulukumba berupa seberapa banyak kontribusi pegawai untuk dinas seperti kuantitas output, kualitas output, waktu, kehadiran kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Adapun indikator pada variabel kinerja pegawai yaitu:

- a) Kualitas

Pada penelitian ini Pengukuran kualitas kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba dilihat dari juga pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya, seperti:

- a. Keterampilan pegawai
- b. Presepsi pegawai
- c. Kemampuan pegawai

b) Kuantitas

Dalam penelitian ini Kuantitas yang dimaksud adalah kuantitas yang diproduksi pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba dan dinyatakan dalam istilah, seperti:

- a. jumlah unit
- b. jumlah siklus pekerjaan selesai.
- c) Ketepatan waktu

Dalam penelitian ini Kecepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba dalam menjalankan pekerjaan, seperti:

- a. Ketepatan waktu datang di tempat kerja
 - b. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan
- d) Efektivitas

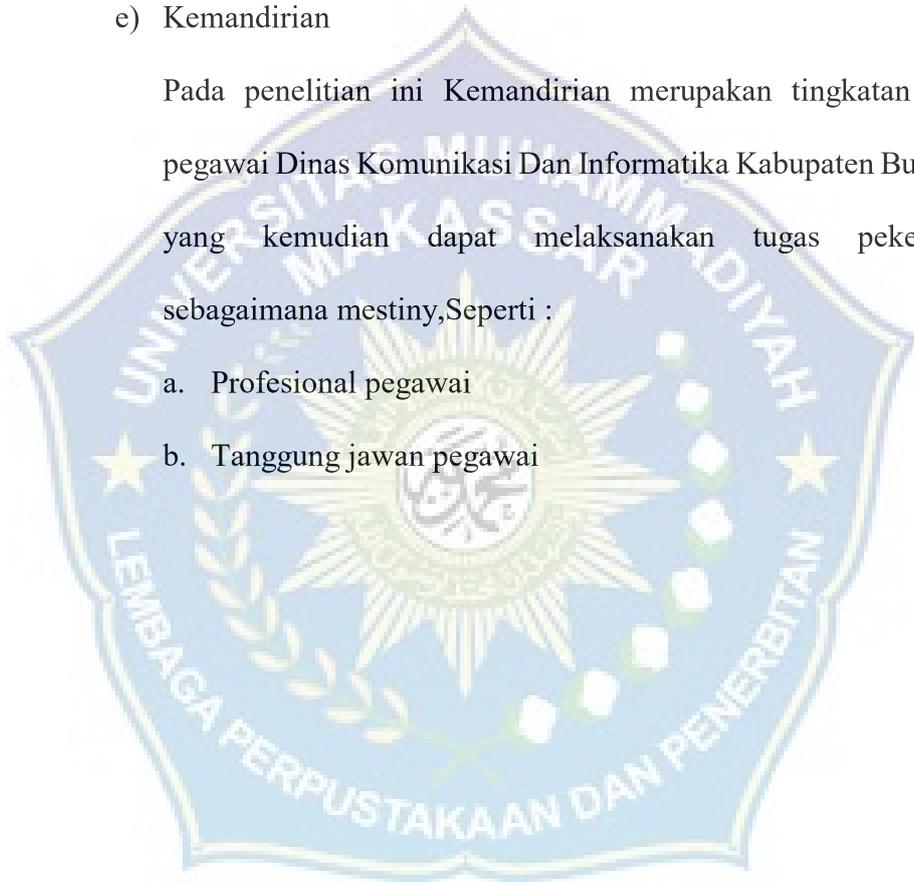
Dalam penelitian ini Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten

Bulukumba yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan efisiensi setiap unit dalam penggunaan sumber daya, seperti:

- a. Uang
- b. Tehnologi
- c. Bahan baku
- e) Kemandirian

Pada penelitian ini Kemandirian merupakan tingkatan seorang pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba yang kemudian dapat melaksanakan tugas pekerjaannya sebagaimana mestinya, Seperti :

- a. Profesional pegawai
- b. Tanggung jawan pegawai



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini dibutuhkan kurang lebih 2 (dua) bulan, Yang di mana lokasi penelitiannya yaitu pada Kantor Kominfo Kabupaten Bulukumba. Alasan mengambil lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian saya karena saya telah melakukan pra survey pada lokasi tersebut dan telah mewawancarai beberapa pegawai di lokasi tersebut serta mengamati lokasi tersebut sehingga menurut saya lokasi tersebut cocok untuk lokasi penelitian saya. adapun yang ingin di ketahui dari penelitian ini yaitu Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis tertentu. Tipe penelitian:

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif.

Jenis Penelitian:

1. Penelitian deskriptif

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018, p. 86) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai suatu variabel bebas,

baik satu atau lebih variabel (independen) tanpa melakukan perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri, tanpa adanya pengaruh atau hubungan dengan variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

2. Penelitian Asosaitif

Menurut Muhammad Fauzi (2009:155), asosiatif adalah hubungan antara dua variabel yang tidak saling mengikat melainkan menghasilkan suatu bentuk kerja sama. Misalnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dalam proses peningkatan produktivitas pegawai.

C. Variabel Penelitian

1. Definisi oprasional variabel

Pengertian operasional variabel adalah pengertian suatu variabel (yang dinyatakan dalam pengertian suatu konsep), secara operasional, praktis, khusus, dalam kerangka objek kajian yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terkait..

- a. Variabel bebas adalah variabel yang mempunyai pengaruh yaitu variabel bebas. Apa yang menyebabkan variabel terikat muncul atau berubah. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi..
- b. Variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh karenan adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian itu kinerja.

Tabel 2

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Jenis variabel
Motivasi Kerja (X)	motivasi adalah kekuatan kekuatan pendorong yang menciptakan semangat dalam bekerja agar mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dalam upaya untuk mendapatkan kepuasan.	1. Prilaku pegawai 2. Upaya pegawai 3. Ketekunan pegawai	Variabel Bebas
Kinerja Pegawai (X)	Kinerja adalah perilaku sebenarnya ditampilkan masing-masing orang sebagai prestasi kerja dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan	1.Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5.Evektivitas	Variabel Terikat

Definisi Indikator:

Motivasi Keraja (X)

1. Perilaku pegawai

Kemampuan pegawai untuk memilih perilakunya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Pegawai termotivasi dalam pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan perilaku pegawai yang baik dalam bekerja.

2. Upaya pegawai

Upaya pegawai terkait dengan kerja keras yang dilakukan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Pegawai yang bermotivasi tinggi dalam berjaan dapat menghasilkan hasil yang baik dalam pekerjaannya. Ketekunan pegawai

3. Ketekunan pegawai adalah perilaku seseorang yang selalu ingin bekerja walaupun menghadapi rintangan, permasalahan dan kendala. Karyawan termotivasi untuk bekerja, yang mengarah pada tingginya tingkat ketekunan dalam bekerja. Perilaku yang menggambarkan upaya yang akan dilakukan seseorang untuk memecahkan permasalahan yang dihadapinya.

Kinerja Pegawai (Y):

a. Kualitas

Pengukuran kualitas pekerjaan ditentukan oleh persepsi pegawai, serta kualitas kerja yang dihasilkan dari bertambahnya jumlah tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud adalah kuantitas yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam satuan seperti jumlah siklus kerja yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pada awal waktu tertentu, ditinjau dari koordinasi dengan keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya suatu organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya setiap departemen.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang kemudian dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan komitmennya terhadap pekerjaan.

D. Populasi dan sampel

Sugiyono (2013:61) menjelaskan: “populasi adalah suatu wilayah generalisasi terdiri dari: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. » Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di kantor Komunikasi dan informatika Kabupaten Bulukumba.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada kantor komunikasi dan informatika Kabupaten Bulukumba. sedangkan sampel adalah sebagian

dari jumlah populasi yang digunakan sebagai sumber data sebenarnya. Jadi sampel untuk penelitian ini adalah sebagian dari jumlah pegawai yang ada di kantor Kominfo Kabupaten Bulukumba diambil secara acak dan dibagi menjadi beberapa kategori yaitu: nama responden, umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

Tabel 3
Jumlah Pegawai Kantor Kominfo Kabupaten Bulukumba

No	Karyawan Kantor Kominfo Bulukumba	Jumlah
	ASN	21
	NON ASN	37
	Total	58

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu sebagai langkah paling utama dalam penelitian, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner merupakan Metode pengumpulan data terdiri dari pemberian pertanyaan kepada responden menggunakan kuesioner untuk memperoleh data motivasi dan disiplin kerja karyawan.
 - a. Sangat Baik = 4
 - b. Baik skor = 3
 - c. Kurang Baik skor = 2
 - d. Tidak Baik skor = 1
2. Observasi adalah metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

3. Dokumentasi, dari asal kata document yang berarti dokumen tertulis. Dalam metode dokumentasi, penelitian mengkaji benda-benda tertulis seperti buku, jurnal, dokumen, peraturan, risalah rapat, catatan harian, dan lain-lain.

F. Tehnik Analisis Data

Teknik analisis data pada metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode yang digunakan ketika penelitian dilakukan dengan menggunakan data angka seperti rti data statistik, data total penjualan, dan lain sebagainya. Analisis data itu sendiri merupakan langkah yang penting dalam sebuah penelitian agar dapat mengetahui dan menemukan hasil dari penelitian. Data yang telah di temukan dan di kumpulkan kemudian di analisis hingga menemukan hasil dari data yang telah di kumpulkan tersebut.

Adapun langkah-langkah atau tahap dalam menganalisis data, yaitu:

- a. Mengumpulkan data-data yang telah di dapatkan dan mengelompokkannya berdasarkan variabel dan jenis responden dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara.
- b. Mentabulasi atau menentukan dan memilah serta menyesuaikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden dalam bentuk data kuantitatif.
- c. Melakukan perhitunga terhadap data untuk menguji atau menemukan hasilnya.
- d. Menyajikan data setiap variabel yang diperoleh dari yang di teliti.

Dari langkah-langkah atau tahap-tahap dalam analisis data di atas, maka peneliti dalam hal ini menganalisis data dengan menggunakan statistic deskriptif. Yang dimana statistic deskriptif itu sendiri menurut Sugiyono yaitu merupakan statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022).

Analisis regresi sederhana,

Kegunaan Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara satu variabel Motivasi Kerja (variabel bebas) terhadap Kinerja Pegawai (variabel terika) di kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba (Wijayanto, 2008).

Dengan mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi dan kinerja.

$$Y=a+Bx$$

Yang dimana:

Y	=	Kinerja Pegawai
A	=	Konstan
B	=	Koefisien regresi
X	=	Motivasi Kerja

G. Tehnik Pegabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas itu sendiri merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran yang dimana uji validitas ini digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan ini valid atau tidak.

Dalam hal ini instrument tersebut dapat di gunakan untuk mengukur apa yang akan atau apa yang ingin di ukur. Hasil dari pengukuran instrument ini dapat dikatakan valid jika data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya itu sesuai dengan objek yang di teliti.

Uji validitas X

a. Dasar pembilang Uji Vliditas Pearson

Pembagian Nilai r-hitung dengan tabel

Jika Nilai r-hitung $>$ r-tabel = valid

Jika nilai r-hitung $<$ r-hitung = tidak valid

Tabel 4 Dasar pembilang Uji Vliditas Pearson

Item Pernyataan	Nilai r	Nilai R-tabel	Hasil
X1.1	0,635	0.254	Valid
X1.2	0,439	0.254	Valid
X1.3	0,566	0.254	Valid
X1.4	0,675	0.254	Valid
X1.5	0,296	0.254	Valid
X1.6	0,514	0.254	Valid
X1.7	0,634	0.254	Valid
X1.8	0,660	0.254	Valid
X1.9	0,579	0.254	Valid

b. Nilai signifikansi

nilai sig $<$ alpha(0.05) = valid

nilai sig $>$ alpha(0.05) = tidak valid

Tabel 5 Nilai signifikansi

Item Pernyataan	Nilai Signifcantt	Hasil
X1.1	0,001	Valid
X1.2	0,001	Valid
X1.3	0,001	Valid
X1.4	0,001	Valid
X1.5	0,001	Valid
X1.6	0,001	Valid
X1.7	0,001	Valid
X1.8	0,001	Valid
X1.9	0,001	Valid

Uji valiitas Y

- a. Pembagian Nilai r-hitung dengan tabel

Jika Nilai r-hitung > r-tabel = valid

Jika nilai r-hitung < r-hitung = tidak valid

Tabel 6 Pembagian Nilai r-hitung dengan tabel

Item Pernyataan	Nilai r	Nilai R-tabel	Hasil
Y1.1	0,403	0,254	Valid
Y1.2	0,387	0,254	Valid
Y1.3	0,493	0,254	Valid
Y1.4	0,597	0,254	Valid
Y1.5	0,376	0,254	Valid
Y1.6	0,610	0,254	Valid
Y1.7	0,475	0,254	Valid
Y1.8	0,490	0,254	Valid
Y1.9	0,534	0,254	Valid
Y1.10	0,377	0,254	Valid
Y1.11	0,476	0,254	Valid
Y1.12	0,367	0,254	Valid

Nilai signifikansi

1. nilai sig < alpha(0.05) = valid

1. nilai sig > alpha(0.05) = tidak valid

Tabel 7 nilai signifikan

Item Pernyataan	Nilai Signifcantt	Hasil
Y1.1	0,002	Valid
Y1.2	0,005	Valid
Y1.3	0,001	Valid
Y1.4	0,001	Valid
Y1.5	0,001	Valid
Y1.6	0,001	Valid
Y1.7	0,001	Valid
Y1.8	0,001	Valid
Y1.9	0,001	Valid
Y1.10	0.010	Valid
Y1.11	0.001	Valid
Y1.12	0.005	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Uji itu sendiri digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, apakah alat pengukur yang digunakan ini dapat diandalkan dan tetap konsisten atau tidak, jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas itu sendiri berarti dapat dipercaya yang artinya, instrument yang di teliti atau yang di uji tersebut dapat memberikan hasil yang tepat.

a. Uji reliabilitas X

Variabel reliabel jika nilai Alpha > 0.60

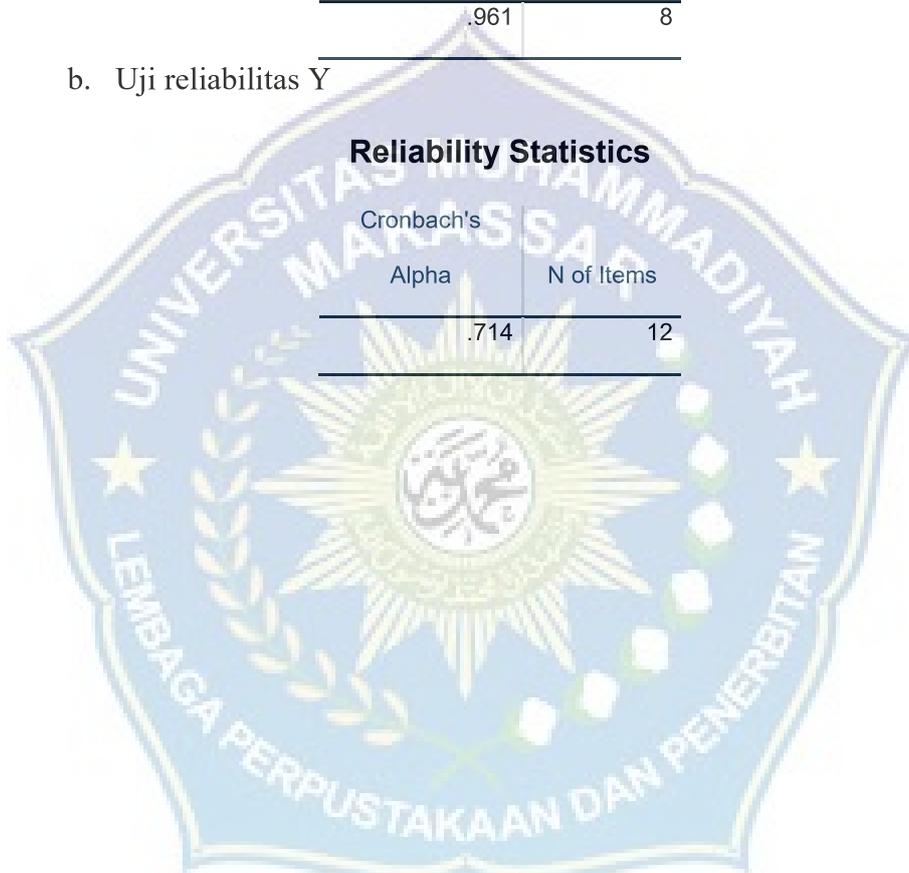
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	8

b. Uji reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	12



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten

Bulukumba

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba sebagai Organisasi Aparatur (OPD) yang membidangi urusan komunikasi dan informasi, statistika dan pengkodean tentu diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat khususnya dalam penyediaan layanan komunikasi dan informasi kepada masyarakat. bahwa penyelenggaraan pemerintahan bersifat transparan dan akuntabel sejalan dengan era keterbukaan informasi. Dengan adanya upaya Dinas Komunikasi dan Informatika dalam menyebarkan informasi dan menjaga hak-hak masyarakat di bidang komunikasi dan informasi, diharapkan masyarakat lebih berpartisipasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan penerapan E-Government terkait pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten Bulukumba.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya, maka diperlukan suatu perencanaan yang dapat menentukan arah kebijakan dan sasaran yang akan dicapai, sehingga diperlukan perencanaan. Untuk tingkat OPD ada 2 (dua) jenis perencanaan, yaitu Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja). Renstra perangkat daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang disusun untuk:

1. Menjamin adanya konsistensi perencanaan dan pemilihan program dan kegiatan prioritas sesuai dengan kebutuhan masyarakat
2. menjamin komitmen terhadap kesepakatan program dan kegiatan yang dibahas secara partisipatif dengan melibatkan semua stakeholders pembangunan;
3. memperkuat landasan penentuan program dan kegiatan tahunan Perangkat Daerah secara kronologis, sistematis.

Rencana Strategis (Renstra) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Komunikasi, Informatika, dan persandingan yang merupakan bagian dari perencanaan pembangunan daerah disusun sesuai program yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sesuai dengan ketentuan yang berlaku. tugas dan fungsi Dinas Komunikasi, Informatika, dan persandingan dengan mengacu pada visi, misi, dan program cabang daerah sebagaimana tercantum dalam RPJM Daerah Kabupaten Bulukumba Tahun 2022-2026. Selain pedoman RPJMD, Renstra Dinas Kominfo Kabupaten Bulukumba juga harus memperhatikan Renstra Kementerian Komunikasi dan Informatika serta Renstra Dinas Kominfo. Provinsi Sulawesi Selatan, serta mempertimbangkan

permasalahan dan faktor strategis di bidang komunikasi dan ilmu komputer, statistika dan pengkodean.

Renstra Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba tahun 2022-2026 merupakan bagian integral dari RPJMD Kabupaten Bulukumba tahun 2022-2026 yang pelaksanaannya akan dijabarkan didalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian setiap tahun mulai tahun 2022 sampai dengan tahun 2026. Renja OPD menjadi acuan untuk penyusunan RKA-OPD (Rencana Kerja Anggaran OPD)

2. Visi Dan Misi Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba

Visi:

“Terwujudnya pelayanan informasi yang prima melalui penyelenggaraan teknologi dan informatika yang handal”

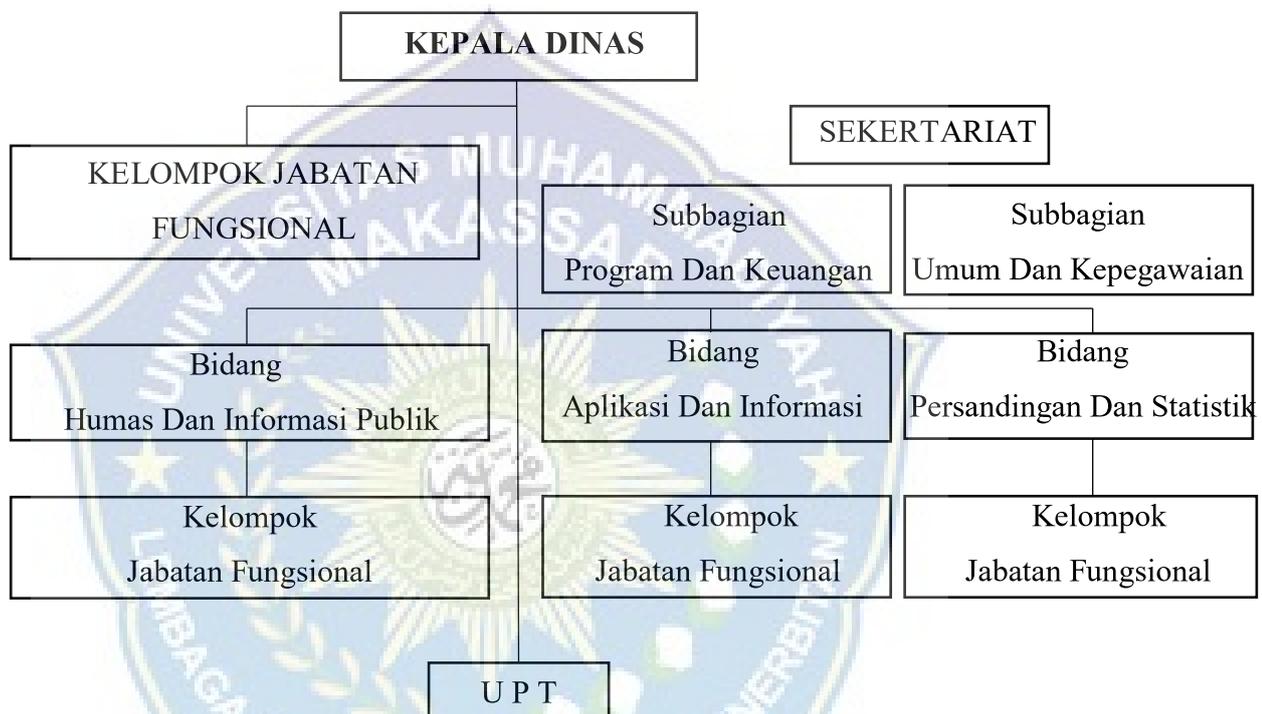
Misi:

1. Meningkatkan akses informasi kepada masyarakat
2. Meningkatkan peran serta media massa dan masyarakat dalam pembangunan
3. Mengembangkan media teknologi informasi dalam rangka menunjang pertumbuhan ekonomi dan pelestarian Budaya
4. Meningkatkan pemberdayaan teknologi informasi, pos dan telekomunikasi dalam rangka pelayanan publik

5. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi guna menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja
6. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3. Stuktur Organisasi Dan Job Description

a. Stuktur Organisasi



Sumber: Data primer yang di olah.2024

b. Job Description

Job Description berdasarkan jabatan yang di miliki oleh pegawai

Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba

1) Tugas Dan Wewenan Kepala Dinas

mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi, informatika, statistik dan persandian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang

ditugaskan kepada Pemerintah Daerah serta bertanggung jawab atas seluruh unit kerja yang ada di kanto operasional dengan batasan wewenan yang sudah di tentukan oleh perusahaan.

2) Tugas Dan Wewenan Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum dan keuangan di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian.

3) Subbagian Program dan Keuangan

Subbagian Program dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan mengelola penyusunan program, penyajian data dan penyusunan laporan serta melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

4) Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum.

5) Bidang Hubungan Masyarakat dan Layanan Informasi

Bidang Hubungan Masyarakat dan Layanan Informasi dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang hubungan masyarakat dan layanan informasi yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan perundang-undangan.

6) Bidang Aplikasi dan Informatika

Bidang Aplikasi dan Informatika dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian penyusunan program dan kegiatan serta memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan urusan aplikasi dan informatika lingkup Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian.

7) Bidang Persandian dan Statistik

Bidang Persandian dan Statistik dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian penyusunan program dan kegiatan serta memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan urusan persandian dan statistik lingkup Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian.

8) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Respondent

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yaitu berupa daftar pertanyaan yang terkait dari dua variabel yang diteliti yaitu variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, Setiap responden mempunyai total skor masing-masing pada kedua variabel yang dimaksud Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia responden:

1) Karakteristik Respondent berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis kelamin Respondent

		<i>Frekuensi</i>	<i>Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-laki	34	58,6
	Perempuan	24	41,4
	Total	58	100.0

Sumber: Data primer yang di olah.2024

Dari Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 34 orang, yaitu 58,6% dari total sampel. Sementara itu, jumlah responden perempuan mencapai 24 orang, yaitu 41,4% dari total sampel.

2) Karakteristik Respondent berdasarkan usia

Tabel4.2 Usia Respondent

Umur Responden	Frequency	Percent
Valid		
22	2	3,4
23	2	3,4
25	4	6,9
26	1	1,7
27	2	3,4
28	3	5,2
29	3	5,2
30	1	1,7
31	2	3,4
33	1	1,7
34	2	3,4
35	5	8,6
36	3	5,2
37	1	1,7
38	4	6,9
39	3	5,2
40	4	6,9
41	1	1,7
42	4	6,9
43	3	5,2
45	4	6,9
48	1	1,7
50	2	3,4
Total	58	100,0

Sumber: Data primer yang di olah.2024

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini yaitu antara 22 hingga 50 tahun.

3) Karakteristik Respondent berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Trahir	Frequency	Percent
S2	5	8,7
S1	21	36,2
Sma	32	55,1
Total		100,0

Sumber: Data primer yang di olah.2024

2. Deskripsi variabel

Adapun beberapa motivasi yang di berikan Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba untuk pegawainya yaitu:

1. Atasan biasanya menunjukkan pengakuan dan apresiasi langsung kepada pegawai atas layanan yang mereka berikan yaitu melalui pujian di depan rekan kerja atau dalam rapat tim.
2. Atasan selalu Menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan. Lingkungan kerja di kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba menyenangkan sehingga membuat karyawan menjadi senang tabeldalam bekerja. bekerja. .

a. Variabel Motivasi Kerja (x)

a) Prilaku Pegawai

Sub Indikator:

1. Semua pegawai sudah bekerja secara profesional
2. Semua pegawai senantiasa mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.
3. semua pegawai selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Tabel 4. 3 Sub indikator Semua pegawai sudah bekerja secara profesional

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	5	20	8,6%
Baik	3	38	114	65,5%
Kurang Baik	2	15	30	25,9%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (Σ)		58	164	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{164}{58} = 2,82$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa sub indikator seluruh pegawai bekerja secara profesional mendapat penilaian “sangat baik” dari 5 (lima) orang dengan persentase 8,6%, penilaian baik dari 38 (tiga delapan) orang dengan persentase 65,5%, persentase 25,9%. persentase 25,9%. persentase 65,5%, penilaian buruk dari 2 (dua) orang dengan persentase 8,6%. Hasil mean skor menunjukkan sebesar 2,28 yang menunjukkan bahwa sub skor seluruh pegawai bekerja secara profesional di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba dan berada pada kategori baik.

Tabel 4.4 Semua pegawai senantiasa mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	3	12	5,2%
Baik	3	56	168	79,3%
Kurang Baik	2	9	18	15,5%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (Σ)		58	198	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{198}{58} = 3,41$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai selalu mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, mendapat penilaian

sangat baik dari 4 (empat) orang dengan persentase 15,5%, penilaian baik dari 46 (empat enam) orang dengan persentase sebesar 79,3%, penilaian kurang baik dari 3 (tiga) orang dengan persentase 5,2%. Hasil skor rata-rata sebesar 3,41 yang menunjukkan bahwa sub indikator “Seluruh staf selalu mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama” di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berada pada kategori “baik”.

Tabel 4.5 Semua pegawai selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemimpin

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	8	32	13,8%
Baik	3	40	120	69,0%
Kurang Baik	2	10	20	17,2%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (Σ)		58	172	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{172}{58} = 2,96$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai selalu mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, mendapat penilaian sangat baik dari 8 (delapan) orang dengan persentase 13,8%, penilaian baik dari 40 (empat puluh) orang dengan persentase 69,0% , penilaian dibawah baik untuk 10 (sepuluh) orang dengan persentase 17,2%. Nilai mean sebesar 2,96 yang menunjukkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik.

Tabel 4. 6 Rekapitulasi Indikator Prilaku Pegawai

No	Sub Indikator Prilaku Pegawai	Rata-Rata Skor
1	Semua Pegawai Sudah Bekerja Secara Profesional	2,28
2	Semua pegawai senantiasa mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama	3,41
3	Semua pegawai selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemimpin	2,96
	Rata-Rata	2,88

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4. 6 diatas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor indikator perilaku pegawai sebesar 2,88. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berdasarkan kinerja pegawai berada pada kategori baik.

b) Upaya Pegawai

Sub Indikator:

1. Semua pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.
2. Semua pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten.
3. Semua pegawai merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mecapai target kerja tepat waktu

Tabel 4.7 Semua pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	14	56	24,1%
Baik	3	31	93	53,4%
Kurang Baik	2	13	26	22,4%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	175	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{175}{58} = 3,01$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai selalu berusaha memberikan hasil kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan bersama, mendapat penilaian “sangat baik” dari 14 (empat belas) orang dengan persentase 24,1%, penilaian baik dari 31 (tiga orang) satu) orang dengan persentase 53,4%, penilaian kurang baik dari tiga belas (13) orang dengan persentase 22,4%. Nilai rata-ratanya menunjukkan angka 3,01 yang menunjukkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai selalu berusaha memberikan kinerja yang maksimal di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.8 Semua pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	6	24	10,3%
Baik	3	41	123	70,7%
Kurang Baik	2	11	22	19,0%
Tidak Baik	1	0	0	0
Total (∑)		58	169	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{169}{58} = 2,91$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa sub indikator “Seluruh pegawai patuh terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan” secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari 6 (enam) orang dengan persentase 10,3%, penilaian baik dari 41 (empat satu) orang) orang dengan persentase 10,3 %. persentase 70,7%, penilaian kurang baik dari 11 (sebelas) orang dengan persentase 19,0%. Hasil skor mean menunjukkan angka sebesar 2,91 yang menunjukkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan di Desk Kominfo Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.9 Semua pegawai merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja tepat waktu.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	15	60	25,9%
Baik	3	35	105	60,3%
Kurang Baik	2	8	16	13,8%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	181	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{181}{58} = 3,12$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai merasa puas apabila mampu melaksanakan pekerjaan yang menantang dan mencapai tujuan kerja dalam jangka waktu tertentu, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari lima belas (15) orang dengan persentase sangat baik. 25,9%, penilaian baik sebanyak 35 (tiga lima) orang dengan persentase 60,3%, penilaian kurang baik sebanyak 8 (delapan) orang dengan persentase 13,8%. Skor mean menunjukkan 3,12 yang menunjukkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai merasa puas apabila mampu

menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan tepat waktu mencapai tujuan kerja perusahaan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4. 10 Rekapitulasi Indikator Upaya Pegawai

No	Sub Indikator Upaya Pegawai	Rata-Rata Skor
1	Semua pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.	3,01
2	Semua pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten.	2,91
3	Semua pegawai merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja tepat waktu	3,12
	Rata-Rata	3,01

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor indikator kerja keras pegawai sebesar 3,01. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba ditinjau dari kerja keras berada pada kategori baik..

c) Ketekunan pegawai

Sub Indikator:

1. Semua pegawai mencari solusi alternatif ketika menghadapi hambatan atau tantangan dalam bekerja
2. Semua pegawai memiliki keyakinan bahwa setiap tantangan adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh.
3. Semua pegawai aktif mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menangani banyaknya pekerjaan.

Tabel 4.11 Semua pegawai mencari solusi alternatif ketika menghadapi hambatan atau tantangan dalam bekerja

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	11	44	19,0%
Baik	3	34	102	58,6%
Kurang Baik	2	13	26	22,4%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (Σ)		58	172	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{172}{58} = 2,19$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa sub indikator “Seluruh pegawai mencari alternatif penyelesaian ketika menghadapi hambatan atau permasalahan dalam pekerjaan” secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari 11 (sebelas) orang dengan persentase 19,0%, penilaian baik dari 34 orang. (tiga orang . 4) orang dengan persentase 68,6%, penilaian kurang baik sebanyak 13 (tiga belas) orang dengan persentase 22,4%. Hasil skor mean menunjukkan 2,19 yang menunjukkan bahwa pada sub indikator Seluruh karyawan mencari alternatif solusi ketika menghadapi kendala atau permasalahan dalam pekerjaan. pekerjaan kantor Ilmu komunikasi dan komputer di wilayah Bulukumba berada pada kategori baik.

Tabel 4.12 Semua pegawai memiliki keyakinan bahwa setiap tantangan adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	10	40	17,2%
Baik	3	33	99	56,9%
Kurang Baik	2	15	30	25,9%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (Σ)		58	169	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{169}{58} = 2,91$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai meyakini bahwa setiap tugas merupakan kesempatan untuk belajar dan berkembang, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari sepuluh (10) orang dengan persentase 17,2%, penilaian baik dari tiga puluh tiga orang (33) orang dengan persentase 56,9%, penilaian kurang baik dari lima belas (15) orang dengan persentase 25,9%. Skor rata-rata menunjukkan 2,91 yang menunjukkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai meyakini bahwa setiap tantangan merupakan peluang untuk belajar dan berkembang di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik

4.13 Semua pegawai aktif mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menangani banyaknya pekerjaan

Tanggapan Respondent	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	2	8	3,4%
Baik	3	36	108	62,1%
Kurang Baik	2	18	36	31,0%
Tidak Baik	1	2	1	3,4%
Total (∑)		58	153	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{153}{58} = 2,63$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa sub indikator “Seluruh pegawai” aktif mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam jumlah besar, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari 2 (dua) orang dengan persentase sebesar 3,4%. , penilaian baik sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang dengan persentase 62,1%, penilaian kurang baik sebanyak 18 (delapan belas) orang dengan persentase 31,0%. Penilaian buruk dari 2 (dua) orang dengan persentase

3,4%. Skor rata-rata menunjukkan 2,63 yang menunjukkan bahwa sub-indikator Seluruh karyawan secara aktif mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas ketika melakukan pekerjaan dalam jumlah besar. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori “baik”.

Tabel 4. 14 Rekapitulasi Indikator Ketekunan Pegawai

No	Sub Indikator Ketekunan Pegawai	Rata-Rata Skor
1	Semua pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.	2,19
2	Semua pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten.	2,91
3	Semua pegawai merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja tepat waktu	2,63
	Rata-Rata	2,57

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor ketekunan pegawai sebesar 2,57. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berdasarkan kinerja kerja keras pegawai berada pada kategori “baik”.

b. Variabel Kinerja Pegawai (y)

Kinerja pegawai di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumna memiliki peran krusial dalam menjalankan tugas dan fungsi lembaga tersebut. Pihak berwenang berharap agar para pegawai mampu menunjukkan kinerja optimal dalam melaksanakan tugas pelayanan perpajakan. Variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui lima indikator utama, yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Kemandirian (5) Eektivitas:

a) Kualitas

Sub Indikator:

1. Semua pegawai memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya.
2. Semua pegawai percaya bahwa kebijakan dan prosedur di tempat kerja ini adil dan konsisten.
3. Semua pegawai merasa memiliki keterampilan teknis yang relevan untuk tugas pekerjaan saya.

4.15 Semua pegawai memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	7	28	12,1%
Baik	3	44	136	75,9%
Kurang Baik	2	7	14	12,1%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	178	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{178}{58} = 3,06$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa sub indikator : Seluruh pegawai mempunyai keterampilan teknis yang diperlukan untuk konsisten melaksanakan tugas pekerjaannya, mendapat penilaian sangat baik dari tujuh (7) orang dengan persentase 12,1%, penilaian baik dari (empat puluh empat) orang dengan persentase 75,9%, penilaian kurang baik dari 7 (tujuh) orang dengan persentase 12,1%. Nilai rata-rata sebesar 3,06 menunjukkan bahwa subindikator “Semua pegawai mempunyai keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba” termasuk dalam kategori “baik”.

4.16 Semua pegawai percaya bahwa kebijakan dan prosedur di tempat kerja ini adil dan konsisten.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	5	20	8,6%
Baik	3	46	138	79,3%
Kurang Baik	2	5	10	8,6%
Tidak Baik	1	2	2	3,2%
Total (Σ)		58	170	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{170}{58} = 2,93$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa sub indikator Seluruh karyawan berpendapat bahwa kebijakan dan prosedur di tempat kerja ini adil dan konsisten. Mereka secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari lima (5) orang dengan persentase 8,6% “baik”. penilaian dari 64 (empat puluh enam) orang dengan persentase 79,3%, penilaian kurang baik dari 5 (lima) orang dengan persentase 3,2%, penilaian kurang baik dari 2 (dua) orang dengan persentase 3,2%. Hasil penelitian menunjukkan nilai 2,93 yang menunjukkan bahwa sub indikator “Seluruh pegawai meyakini kebijakan dan prosedur kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba sudah adil dan konsisten” termasuk dalam kategori “baik”.

4.17 Semua pegawai merasa memiliki keterampilan teknis yang relevan untuk tugas pekerjaannya.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	7	28	12,1%
Baik	3	39	117	67,2%
Kurang Baik	2	11	22	19,0%
Tidak Baik	1	1	1	1,7%
Total (Σ)		58	168	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{168}{58} = 2,89$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa sub indikator “Seluruh pegawai merasa memiliki keterampilan teknis sesuai dengan tugas pekerjaannya” secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari 7 (tujuh) orang dengan persentase 12,1%, penilaian baik dari 39 (tiga puluh sembilan) orang dengan persentase 67,2%, penilaian kurang baik dari 11 (sebelas) orang dengan persentase 19,0%, penilaian kurang baik dari 1 (satu) orang dengan persentase 31,7%. Skor rata-rata menunjukkan 2,89 yang menunjukkan bahwa sub. Indikator: Seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba merasa memiliki keterampilan teknis yang sesuai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dan berada dalam kategori baik.

Tabel 4. 18 Rekapitulasi Indikator kualitas

No	Sub Indikator Kualitas	Rata-Rata Skor
1	Semua pegawai memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya.	3,06
2	Semua pegawai percaya bahwa kebijakan dan prosedur di tempat kerja ini adil dan konsisten.	2,93
3	Semua pegawai merasa memiliki keterampilan teknis yang relevan untuk tugas pekerjaan saya	2,81
	Rata-Rata	2,93

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor indikator kualitas sebesar 2,93. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berdasarkan indikator kualitas berada pada kategori “baik”.

c. Kuantitas

Sub Indikator:

1. Semua pegawai percaya bahwa bekerja dalam unit kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keahliannya dapat meningkatkan motivasi kerjanya.
2. Semua pegawai merasa semakin termotivasi untuk menyelesaikan lebih banyak siklus pekerjaan jika merasa dihargai dan diakui.

Tabel.19 Semua pegawai percaya bahwa bekerja dalam unit kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keahliannya dapat meningkatkan motivasi kerjanya

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	10	40	17,2%
Baik	3	38	114	65,5%
Kurang Baik	2	10	20	17,2%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	174	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{174}{58} = 3$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai berpendapat bahwa bekerja pada departemen yang sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya dapat meningkatkan motivasi kerja, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari sepuluh (10) orang dengan persentase 17,2%, nilai baik dari 38 (tiga puluh delapan) orang dengan persentase 65,5%, nilai kurang baik dari 10 (sepuluh) orang dengan persentase 17,2%, hasil skor rata-rata menampilkan angka 3 yang menunjukkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai menilai, bahwa bekerja pada unit yang sesuai dengan kemampuan

dan pengalamannya dapat meningkatkan motivasi kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori “baik”.

Tabel 4.20 Semua pegawai merasa semakin termotivasi untuk menyelesaikan lebih banyak siklus pekerjaan jika merasa dihargai dan diakui

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	17	68	29,3%
Baik	3	36	108	62,1%
Kurang Baik	2	5	10	8,6%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (Σ)		58	186	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{186}{58} = 3,20$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa sub indikator “Seluruh karyawan merasa semakin termotivasi untuk melakukan lebih banyak siklus kerja jika merasa dihargai dan diakui, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari tujuh belas (17) orang dengan persentase 29,3%. , skor baik dari 36 (tiga puluh enam) orang dengan persentase 62,1%, skor kurang baik dari 5 (lima) orang dengan persentase 8,6%, hasil skor rata-rata menunjukkan 3,20 yang menunjukkan bahwa sub- indikator Seluruh pegawai merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan siklus kerja lebih banyak apabila merasa dihargai dan diakui oleh dinas komunikasi dan informasi daerah serta termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4. 21 Rekapitulasi Indikator Kuantitas

No	Sub Indikator Kuantitas	Rata-Rata Skor
1	Semua pegawai percaya bahwa bekerja dalam unit kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keahliannya dapat meningkatkan motivasi kerjanya.	3
2	Semua pegawai merasa semakin termotivasi untuk menyelesaikan lebih banyak siklus pekerjaan jika merasa dihargai dan diakui.	3,20
	Rata-Rata	3,1

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor indikator kuantitatif adalah 3,1. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba secara kuantitatif berada pada kategori baik..

d. Ketepatan Waktu

Sub Indikator:

1. Semua pegawai merasa tingkat motivasi mempengaruhi seberapa tepat waktu mereka datang di tempat kerja setiap hari.
2. Semua pegawai percaya bahwa motivasi yang tinggi membantu saya mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal

Tabel 4.22 Indikator Semua pegawai merasa tingkat motivasi mempengaruhi seberapa tepat waktu mereka datang di tempat kerja setiap hari.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	6	24	10,3%
Baik	3	46	138	79,3%
Kurang Baik	2	6	12	10,3%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	174	100%
$\text{Rata-Rata Skor (x)} = \frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{174}{58} = 3$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai merasa tingkat motivasinya mempengaruhi ketepatan waktu datang kerja setiap harinya, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari 6 (enam) orang dengan persentase 10,3%. , skor baik sebanyak 46 (empat puluh enam) orang dengan persentase 79,3%, skor kurang baik sebanyak 6 (enam) orang dengan persentase 10,3%, hasil skor rata-rata menampilkan angka 3 yang menunjukkan bahwa sub- indikator Semua karyawan berpendapat, bahwa tingkat motivasi mempengaruhi seberapa tepat waktu mereka. Masuk kerja setiap hari pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.23 Semua pegawai percaya bahwa motivasi yang tinggi membantu saya mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	5	20	17,2%
Baik	3	43	128	74,1%
Kurang Baik	2	10	20	8,6%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (Σ)		58	168	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\Sigma f.x}{\Sigma f} = \frac{168}{58} = 2,89$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa sub indikator Seluruh karyawan berpendapat bahwa motivasi yang tinggi membantu saya mengatasi permasalahan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari 5 (lima) orang dengan persentase 17,2%, dan penilaian baik sebanyak empat puluh tiga (43) orang dengan persentase 74,1%, penilaian kurang baik sebanyak 10 (sepuluh) orang dengan persentase

8,6%, rata-rata skor hasil menunjukkan 2,89 yang menunjukkan bahwa sub indikator Seluruh pegawai berpendapat bahwa motivasi yang tinggi membantu saya menyelesaikan permasalahan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba yang berada pada kategori baik.

Tabel 4. 24 Rekapitulasi Indikator Ketepatan Waktu

No	Sub Indikator Ketepatan Waktu	Rata-Rata Skor
1	Semua pegawai merasa tingkat motivasi mempengaruhi seberapa tepat waktu mereka datang di tempat kerja setiap hari.	3
2	Semua pegawai percaya bahwa motivasi yang tinggi membantu saya mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal	2,89
	Rata-Rata	2,94

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata indikator ketepatan waktu sebesar 2,94. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik dari segi ketepatan waktu.

e. Epektifitas

Sub Indikator:

1. Gaji atau penghasilan semua pegawai menjadi salah satu faktor motivasi utama untuk berkinerja baik di tempat kerja
2. Teknologi yang canggih di tempat kerja memberikan motivasi tambahan bagi Semua pegawai untuk meningkatkan kinerja.
3. Ketersediaan bahan baku yang berkualitas tinggi memberikan motivasi tambahan bagi semua pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.

Tabel 4.25 Gaji atau penghasilan semua pegawai menjadi salah satu faktor motivasi utama untuk berkinerja baik di tempat kerja

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	12	48	20,7%
Baik	3	41	123	70,7%
Kurang Baik	2	5	10	8,6%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	181	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{181}{58} = 3,12$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat disimpulkan bahwa sub indikator Gaji atau penghasilan seluruh pegawai merupakan salah satu faktor pendorong utama kinerja yang baik di tempat kerja dengan secara konsisten memperoleh penilaian sangat baik dari dua belas (12) orang dengan persentase sebesar 20,7 . %, nilai baik sebanyak 41 (empat puluh satu) orang dengan persentase 70,7%, nilai kurang baik sebanyak 5 (lima) orang dengan persentase 8,6%, evaluasi hasil berdasarkan rata-rata skor menunjukkan angka 3.12, yang menunjukkan bahwa subukuran gaji atau pendapatan seluruh karyawan tidak tepat. Salah satu motivator utama kinerja yang baik di tempat kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik..

Tabel 4.26 Teknologi yang canggih di tempat kerja memberikan motivasi tambahan bagi Semua pegawai untuk meningkatkan kinerja

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	17	68	29,3%
Baik	3	38	114	65,5%
Kurang Baik	2	3	6	5,2%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	185	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{185}{58} = 3,18$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa sub indikator hadirnya teknologi canggih di tempat kerja memberikan tambahan motivasi bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari 17 (tujuh belas) orang dengan persentase sangat baik. 29,3%, penilaian baik dari 38 (tiga puluh delapan) orang dengan persentase 65,5%, penilaian kurang baik dari 3 (tiga) orang dengan persentase 5,2%, skor rata-rata menunjukkan 3,12, menunjukkan bahwa sub skornya adalah perbaikan. Teknologi di tempat kerja memberikan tambahan motivasi bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan produktivitas di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik

Tabel 4.27 Ketersediaan bahan baku yang berkualitas tinggi memberikan motivasi tambahan bagi semua pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	4	16	6,5%
Baik	3	49	147	84,5%
Kurang Baik	2	5	10	8,6%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (Σ)		58	173	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{173}{58} = 2,98$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat disimpulkan bahwa sub indikator “Ketersediaan bahan baku yang berkualitas” memberikan tambahan motivasi bagi seluruh pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi dengan secara konsisten memperoleh penilaian sangat baik dari 4 (empat) orang dengan persentase 6,5%. , dan penilaian baik dari 49 (empat puluh sembilan) orang dengan persentase 84,5%, skor kurang baik dari 5 (lima) orang dengan persentase 8,6%, skor rata-rata hasil menunjukkan 2,98, menunjukkan bahwa sub- Indikatornya adalah tersedianya bahan baku yang berkualitas memberikan

tambahan motivasi bagi seluruh pegawai untuk mencapai kinerja tinggi di lingkungan Direktorat Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori “baik”.

Tabel 4.28 Rekapitulasi Indikator Eektivitas

No	Sub Indikator Eektivitas	Rata-Rata Skor
1	Gaji atau penghasilan semua pegawai menjadi salah satu faktor motivasi utama untuk berkinerja baik di tempat kerja	3,12
2	Teknologi yang canggih di tempat kerja memberikan motivasi tambahan bagi Semua pegawai untuk meningkatkan kinerja.	3,18
3	Ketersediaan bahan baku yang berkualitas tinggi memberikan motivasi tambahan bagi semua pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.	2,98
	Rata-Rata	3,09

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata indikatorevektifitas sebesar 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Direktorat Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berdasarkan indikator kinerja berada pada kategori “baik”.

f. Kemandirian

Sub Indikator:

1. Semua pegawai merasa tingkat profesionalisme mempengaruhi motivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.
2. Tanggung jawab pekerjaan semua pegawai memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.

Tabel 4.29 Semua pegawai merasa tingkat profesionalisme mempengaruhi motivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	9	36	15,5%
Baik	3	46	138	75,9%
Kurang Baik	2	3	6	5,3%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	180	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{180}{58} = 3,10$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.29 dapat disimpulkan bahwa sub indikator “Seluruh pegawai merasakan tingkat profesionalisme mempengaruhi motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja, secara konsisten mendapat penilaian sangat baik dari empat (4) orang dengan persentase 15,5%. , penilaian baik dari 46 (empat puluh latihan) orang dengan persentase 75,9%, nilai kurang baik dari 3 (tiga) orang dengan persentase 5,3%, rata-rata skor hasil menunjukkan 3,10 yang menunjukkan bahwa sub indikator Semua Pegawai berpendapat bahwa tingkat profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi mencapai kinerja yang lebih baik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.30 Tanggung jawab pekerjaan semua pegawai memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.

Tanggapan Respondet	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Presentase
Sangat Baik	4	9	36	15,5%
Baik	3	44	132	75,9%
Kurang Baik	2	5	10	8,6%
Tidak Baik	1	0	0	0%
Total (∑)		58	178	100%
Rata-Rata Skor (x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{178}{58} = 3,06$				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat disimpulkan bahwa sub indikator “Tanggung Jawab Pekerjaan semua pegawai memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja, konsisten mendapat nilai sangat baik dari 9 (sembilan) orang dengan persentase 15,5%, nilai baik dari 44 orang. (empat puluh empat) orang dengan persentase 75,9%, penilaian kurang baik dari 5 (lima) orang dengan persentase 8,6%, hasil skor rata-rata menunjukkan 3,06 yang menunjukkan bahwa sub indikator Tanggung jawab pekerjaan seluruh karyawan memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba termasuk dalam kategori “baik”.

Tabel 4. 31 Rekapitulasi Indikator Kemandirian

No	Sub Indikator Kemandirian	Rata-Rata Skor
1	Semua pegawai merasa tingkat profesionalisme mempengaruhi motivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.	3,10
2	Tanggung jawab pekerjaan semua pegawai memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja	3,06
	Rata-Rata	3,08

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa rata-rata skor indikator kemandirian adalah 3,08. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berdasarkan indikator independensi berada pada kategori baik.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana mempelajari hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Untuk mengetahui apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba dapat dilihat dengan merangkum hasil analisis regresi sederhana.

Data penelitian yang dikumpulkan menggunakan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Berdasarkan data penelitian yang seluruh variabelnya dimasukkan, dilakukan regresi linier sederhana dengan mengolah data penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen.

Tabel 4. 32 Model Summary

Model	R	R Squer	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422	.178	.163	2.812

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Tabel **Tabel 4. 32** di atas menjelaskan besarnya nilai kolerasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,422 dari output tersebut diperoleh koefesian determinasi (R square) sebesar 0,178 yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 17.8%

Tabel 4. 33 Anova

Modal	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.693	1	95.693	12.104	<,001
Residual	442.738	56	7.906		
Total	538.431	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel **Tabel 4. 33** di atas menunjukkan di ketahui bahwa nilai F hitung = 12.104 dengan tingkat Singnifikan sebesar 0,000 <0,05, maka model regresi dapat dikatakan untuk memprediksi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 34 Coefficients^a

Modal	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.167	3.268		7.700	<,001
Motivasi Kerja	.430	.124	.422	3.479	<,001

Pada tabel **Tabel 4. 34** di atas diketahui nilai Constant (a) sebesar 25.167 sedangkan nilai Motivasi kerja (koefisien regresi) sebesar 0,430 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 25.167 + 0,430X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstan sebesar 25.167 mengandung arti nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 25.167
- Koefisien regresi X sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,430. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif.

a. Menentukan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji analisis regresi linier sederhana..

Tabel 4.35 Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	25.167	3.268	
	Motivasi Kerja	.430	.124	.422

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Mengacu pada Tabel 4.35 di atas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai konstanta atau nilai yang mewakili Y sebesar 25,167 dan nilai koefisien regresi

variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,430. Dengan demikian, persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut. $Y = a + bX$ / $Y = 25.167 + 0,430 X$
 Kinerja Pegawai (Y) = 25.167 + 0,430 Motivasi kerja (X)

Adapun interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Hail Konstanta 25,167 berarti nilai konstanta variabel Kinerja pegawai Apabila nilai motivasi kerja (X) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 25,167.
- 2) Setiap kenaikan satu satuan pada variabel “Motivasi Kerja” (X), maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,430 satuan pada variabel “Kinerja pegawai” (Y). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi mempunyai pengaruh, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif,

C. Pembahasan.

1. Motivasi kerja di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan pegawai Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba tentang variabel Motivasi Kerja yang telah di ukur oleh beberapa kriteria/indikator sebagai berikut:

g. Prilaku Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, indikator Prilaku Pegawai masuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria tanggapan responden yaitu. Hasil rata-rata skor menunjukkan angka 2,88. Artinya motivasi kerja di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba dapat meningkatkan pegawai lebih termotivasi dan cenderung lebih produktif untuk mencapai

tujuan perusahaan. Namun Prilaku pegawai di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba masih kurang baik karena banyak pegawai yang tidak taat pada tata tertib yang ada di kantor tersebut. Pimpinan juga kurang tegas memberikan instruksi yang mengakibatkan pegawai menjadi seenaknya. Namun Perilaku pegawai juga biasa berdampak pada perilaku individu di luar dari organisasi. Menurut (Fathurohman & Sobari, 2016) Motivasi adalah tenaga untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai yang mempengaruhi, menciptakan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai dalam hubungannya dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhannya yang berorientasi pada tujuan individu guna mencapai rasa puas dan kemudian diteruskan kepada orang lain untuk berbuat baik bagi masyarakat.

h. Upaya pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, indikator upaya pegawai masuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria tanggapan responden yaitu Hasil rata-rata skor menunjukkan angka 3,01 Artinya motivasi kerja di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba memberikan agar pegawai terus berupaya dalam mengembangkan serta meningkatkan kualitas kerja mereka agar tercapai tujuan yang di inginkan pada Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba. upaya pegawai merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi dari ke ketiga indikator lainnya berdasarkan hasil penilaian responden. Oleh karena itu

agar organisasi berjalan dengan efektif maka motivasi kerja pada Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba tersebut harus harus lebih di tingkatkan lagi.

i. Ketekunan Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, indikator Ketekunan pegawai masuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria tanggapan responden yaitu Hasil rata-rata skor menunjukkan angka 2,57 Artinya motivasi kerja di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba memberikan agar pegawai lebih tekun dalam mengerjakan tugas mereka masing-masing namun demikian masih ada beberapa pegawai yang tidak mengerjakan tugasnya dengan ikhlas, lebih memilih bercerita dengan topik yang tidak ada sangkut pautnya dengan tugas pokok dan tanggung jawabnya tersebut. Indikator Ketekunan pegawai merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dari ke empat indikator lainnya berdasarkan hasil penilaian responden. Oleh karena itu motivasi kerja harus lebih di tingkatkan lagi agar ketekunan semua pegawai menjadi jauh lebih baik.

2. Kinerja pegawai di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan pegawai Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba tentang variabel Kinerja Pegawai yang telah di ukur oleh beberapa kriteria/indikator sebagai berikut:

a. Kualitas

Berdasarkan hasil penelitian, indikator kualitas masuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria tanggapan responden Hasil rata-rata skor menunjukkan angka 2,93 Artinya pegawai kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba di memiliki keunggulan atau mutu hasil kerja yang cukup baik seperti kesesuaian, Inovasi dan tanggung jawab dan mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai agar tercapai tujuan yang di inginkan. Menurut Davis dan Newstrom (Hasmalawati & Hasanati, 2017) Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan yang menyenangkan atau tidak ada lingkungan kerja untuk orang-orang yang terlibat. Hal terpenting dalam kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya terhadap individu, yaitu pekerjaan dapat membuat orang menjadi lebih baik, Kehidupan kerja yang berkualitas meliputi perasaan positif terhadap pekerjaan karena adanya motivasi untuk menunjukkan hasil kerja dan keseimbangan yang baik antara kehidupannya. dan nilai-nilai pribadi serta memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu kinerja pegawai harus lebih di tingkatkan agar pegawai memiliki kualitas kerja yang baik agar dapat dengan mudah mencapai tujuan yang di inginkan.

b. Kuantitas

Berdasarkan hasil penelitian, indikator kualitas masuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria tanggapan responden Hasil rata-rata skor menunjukkan angka 3,1 Artinya pegawai kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba memiliki kuantitas yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun Pegawai di Kantor

Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba menyelesaikan pekerjaannya di waktu yang sangat mepet sehingga mereka lembur untuk mengerjakan pekerjaan tersebut tetapi selalu selesai dengan tepat waktu. Oleh karena itu untuk menjamin ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disarankan untuk menghindari kebiasaan menunda pekerjaan

c. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian, indikator Ketepatan Waktu masuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria tanggapan responden Hasil rata-rata skor menunjukkan angka 2,94 Artinya pegawai kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba cukup baik, namun beberapa pegawai di Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba selalu absen tanpa ada pemberitahuan dan juga beberapa dari mereka selalu terlambat masuk kantor/ datang tidak sesuai jam kantor. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Haryani, 2013). Indikator kuantitas merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dari ke lima indikator lainnya berdasarkan hasil penilaian responden. Oleh karena itu seharusnya pemimpin di kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba lebih tegas kepada pegawainya

d. Efektivitas

Berdasarkan hasil penelitian, indikator efektivitas masuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria tanggapan responden Hasil rata-rata skor

menunjukkan angka 3.09 Artinya pegawai kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba cukup baik karena pegawai di kantor komunikasi dan informatika Kabupaten bulukunba cukup konsisten dalam melaksanakan pekerjaanya dan bertanggung jawab atas kesalahan yang mereka lakukan. Menurut T. Hani Handoko(Anggraeni & Yuniarsih, 2017) Efektivitas adalah kemampuan memilih sasaran atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer yang efektif dapat memilih pekerjaan yang akan dilakukan atau metode (jalan) yang tepat untuk mencapai tujuan. Indikator kuantitas merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi dari ke kelima indikator lainnya berdasarkan hasil penilaian responden.Oleh karena itu semakin tinggi efektivitas pegawai maka semakin tinggi hasil kerja yang di capai.

e. Kemandirian

Berdasarkan hasil penelitian, indikator Kemandirian masuk dalam kategori baik berdasarkan kriteria tanggapan responden Hasil rata-rata skor menunjukkan angka 3,08 Artinya pegawai kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba baik karena pegawai di Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba terbilang cukup mandiri dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab yang di berikan kepada atasannya, Namun mereka masih kurang inisiatif mereka hanya bekerja sesuai instruksi tanpa mencari cara untuk meningkatkan kemampuanya. Sebagaimna yang di kemukakan oleh Anwar(Juliandri et

al., 2016) menyatakan bahwa kemandirian adalah perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu seharusnya pegawai Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba lebih inisiatif dan percaya diri terhadap keputusan yang di ambil.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.479 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kanto Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berdasarkan tiga (3) indikator yaitu perilaku pegawai, usaha pegawai dan ketekunan tergolong baik.
2. Hasil analisis deskriptif indikator kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba berdasarkan 5 (lima) indikator kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, kuantitas dan eektivitas tergolong baik.
3. Hasil analisis statistik menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba dengan koefisien determinasi sebesar 17,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba akan semakin meningkat

B. Saran

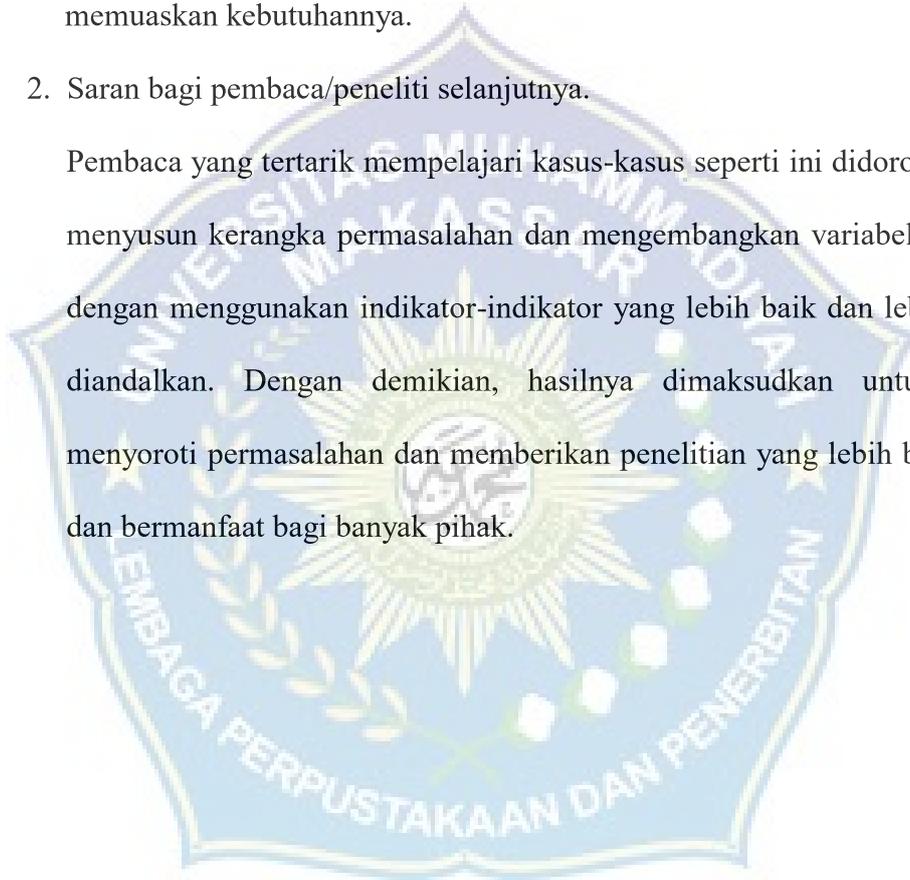
1. Saran Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba.

Saran kami kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba agar lebih meningkatkan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas pegawai. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai

dapat terselesaikan Untuk menjamin kinerja yang optimal, pekerjaan harus menghasilkan kepuasan intrinsik di kalangan karyawan atau motivasi intrinsik di kalangan karyawan. Dan motivasi intrinsik ini harus dikembangkan di lingkungan kerja sebagai program budaya perusahaan. Meskipun karyawan tetap memerlukan motivasi ekstrinsik seperti gaji untuk memuaskan kebutuhannya.

2. Saran bagi pembaca/peneliti selanjutnya.

Pembaca yang tertarik mempelajari kasus-kasus seperti ini didorong untuk menyusun kerangka permasalahan dan mengembangkan variabel-variabel dengan menggunakan indikator-indikator yang lebih baik dan lebih dapat diandalkan. Dengan demikian, hasilnya dimaksudkan untuk lebih menyoroti permasalahan dan memberikan penelitian yang lebih bermakna dan bermanfaat bagi banyak pihak.



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai badan pendapatan daerah kabupaten bulukumba. *Jurnal sumber daya manusia, 1*(November), 1–11. [Http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699](http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699)
- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan kota bandung. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran, 2*(2), 1. [Https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8098](https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8098)
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: accounting and management journal, 2*(1), 11–19. [Https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27](https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27)
- Dan, M., Factor, H., & Karyawan, K. (2017). *Bisma, Vol 2. No 1, Mei 2017 Motivasi Dan. 2*(1), 121–131.
- Fathurohman, F., & Sobari, E. (2016). Strategi pengembangan kinerja SDM gugus perwakilan pemilik ternak SPR Cinagarabogo subang (Tinjauan teori dan aplikasi). *Jurnal Dimensia, 13*(2), 67–92. [Https://doi.org/10.17605/OSF.IO/QD8TP](https://doi.org/10.17605/OSF.IO/QD8TP)
- Fei, T., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. 6*(1).
- Haryani, R. (2013). Disiplin kerja pegawai dinas pendidikan kota padang. *Bahana Manajemen Pendidikan, 1*(1), 204–461. [File:///C:/Users/SONY-PC/appdata/Local/Temp/2697-5793-1-SM.pdf](file:///C:/Users/SONY-PC/appdata/Local/Temp/2697-5793-1-SM.pdf)
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi, 03*(02), 1–9. [Https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1](https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1)
- Indriyani, D., & Amini, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Abc Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur, 2*(1), 1–9.
- Juliandri, N. K. A., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Kemandirian Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 8*(2020), 43–45.
- Kholid, I. (2017). Motivasi Dalam Pembelajaran Bahasa Asing. *English Education: Jurnal Tadris Bahasa Inggris IAIN Raden Intan, 10*(1), 61–71.

- Kholil, U., Program, D., & Pendidikan, S. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor camat padangsidempuan utara*. 4(3), 100–108.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4).
- Lia Sinuraya, E., Rivai Zainal, V., & Christina Nawangsari, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(6), 529–537. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.353>
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 81–90. <https://doi.org/10.26618/ojip.v1i2.22>
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak*) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Musnaini, & Asrini. (2022). Analisis Kkinerja Pegawai Honorer: Aspek Motivasi Kerja Pada Organisasi Perangkat Daerah Honorer Employee Performance Analysis: Aspect Of Work Motivation In Local Device Organizations. *Analisis kinerja pegawai honorer: Aspek motivasi kerja pada organisasi pengangkat daerah Honorer Employee Performance Analysis: Aspect Of Work Motivation In Local Device Organizations*, 6, 1379–1394. <https://doi.org/10.37250/newkiki.v4i1.140>
- Pegawai, M. K. (2012). Efektivitas Motivasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir*, 9(2), 57–65. <http://jurnal.batan.go.id/index.php/bprn/article/view/317/298>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Puspitasari. (2021). *Andi Mega Puspitasri Nomor Induk Mahasiswa : 105611126316 Program Studi Ilmu Administrasi Negara*.
- Saputro, E., & Darda, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- Sinollah, S.-, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi

Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39. <https://doi.org/10.37058/jem.v6i1.1494>

Sulistiani, I., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan The Influence of Providing Incentives and Work Motivation on Increasing Work Productivity at the J & T Sampit Expedition Company. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol*, 2(1), 207–218.

Syafitriningsih, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan di pt. Inkabiz indonesia. *Sereal untuk*, 127(1), 127.

Wijayanto, a. (2008). Analisis regresi linear sederhana. *Undip*, 4(1), 1–4.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BULUKUMBA

Kepada : Yth, Pegawai Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten
Bulukumba

Dalam rangka penyelesaian skripsi. Saya, Rina Wahyuni bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul” **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba**” Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya. Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/i berikan akan sangat membantu penelitian ini.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih

A. PETUNJUK KUESIONER

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat Andamengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba
2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 4 (Empat) pilihan jawaban sebagai berikut :

- | | | | |
|----------------|------|-------------|---|
| 1) Sangat Baik | (SB) | diberi Skor | 4 |
| 2) Baik | (B) | diberi Skor | 3 |
| 3) Kurang Baik | (KB) | diberi Skor | 2 |
| 4) Tidak Baik | (TB) | diberi Skor | 1 |

3. Untuk pernyataan beri tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan jawaban telah sesuai dengan jawaban Anda, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia :

C. PERNATAAN:

Centanglah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat.

No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti Motivasi Kerja (x)	SB (4)	B (3)	KB (2)	TB (1)
Prilaku Pegawai					
1.	Semua pegawai sudah bekerja secara profesional				
2.	Semua pegawai senantiasa mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.				
3.	Semua pegawai selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemimpin.				
Upaya Pegawai					

4	Semua pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.				
5	Semua pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dengan konsisten.				
6	Semua pegawai merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja tepat waktu				
Ketekunan Pegawai					
7	Semua pegawai mencari solusi alternatif ketika menghadapi hambatan atau tantangan dalam bekerja				
8	Semua pegawai memiliki keyakinan bahwa setiap tantangan adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh.				
9.	Semua pegawai aktif mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menangani banyaknya pekerjaan.				

No	Pernyataan terkait variabel yang diteliti Kinerja Pegawai (y)	SB (4)	B (3)	KB (2)	TB (1)
Kualitas					
10	Semua pegawai memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan saya.				
11	Semua pegawai percaya bahwa kebijakan dan prosedur di tempat kerja ini adil dan konsisten.				
12	Semua pegawai merasa memiliki keterampilan teknis yang relevan untuk tugas pekerjaan saya.				
Kuantitas					
13	Semua pegawai percaya bahwa bekerja dalam unit kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keahliannya dapat meningkatkan motivasi kerjanya.				
14	Semua pegawai merasa semakin termotivasi untuk menyelesaikan lebih banyak siklus pekerjaan jika merasa dihargai dan diakui.				
Ketepatan Waktu					
15	Semua pegawai merasa tingkat motivasi mempengaruhi seberapa tepat waktu mereka datang di tempat kerja setiap hari.				

16	Semua pegawai percaya bahwa motivasi yang tinggi membantu saya mengatasi masalah dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal				
Eveltivitas					
17	Gaji atau penghasilan semua pegawai menjadi salah satu faktor motivasi utama untuk berkinerja baik di tempat kerja				
18	Teknologi yang canggih di tempat kerja memberikan motivasi tambahan bagi Semua pegawai untuk meningkatkan kinerja.				
19	Ketersediaan bahan baku yang berkualitas tinggi memberikan motivasi tambahan bagi semua pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi.				
Kemandirian					
20	Semua pegawai merasa tingkat profesionalisme mempengaruhi motivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.				
21	Tanggung jawab pekerjaan semua pegawai memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.				

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Angket Variabel

No	X									X TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30
5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30
6	3	3	2	4	3	3	2	3	2	25
7	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
8	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
9	3	2	3	3	3	4	4	2	3	27
10	2	3	2	3	2	3	3	3	2	23
11	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25
12	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	3	3	3	3	4	3	3	2	27
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29
19	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23
20	3	2	2	3	3	3	2	2	2	22
21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
22	3	2	2	3	3	3	2	2	2	22
23	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23
24	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22
25	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23
26	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29
17	3	3	3	2	3	2	3	2	2	23
28	3	2	2	3	3	2	4	2	3	24
29	2	2	3	2	3	4	3	3	3	25
30	3	3	3	2	2	4	3	3	2	25
31	3	3	3	3	2	2	3	4	3	26
32	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25
33	3	3	3	3	4	3	2	3	2	26
34	2	2	2	3	2	3	2	3	3	22

35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
36	2	3	4	2	2	3	3	3	3	25
37	3	3	2	2	4	4	2	2	3	25
38	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24
39	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30
40	3	4	4	3	2	2	3	3	3	27
41	2	3	3	2	3	2	2	4	2	23
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
43	3	3	2	4	3	3	2	3	2	25
44	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
45	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
46	3	2	3	3	3	4	4	2	3	27
47	2	3	2	3	2	3	3	3	2	23
48	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25
49	2	3	3	2	3	3	2	2	2	22
50	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
52	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
53	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
54	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30
55	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30
56	3	3	2	4	3	3	2	3	2	25
57	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
58	3	2	3	2	4	3	3	2	2	24

Y													
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	42
4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	36
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
6	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	44
8	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	42
9	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	39
10	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
13	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	40
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	37
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
19	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33
20	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	34
21	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	37
22	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
23	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33
24	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
25	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	36
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
27	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	36
28	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	34
29	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
30	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	34
31	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	33
32	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
34	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	42
35	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	36
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
37	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	36

38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	44
39	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	42
40	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	39
41	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
43	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
44	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	40
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
47	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	37
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
49	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
50	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33
51	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	38
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
53	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
55	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	42
56	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	36
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
58	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	30



Lampiran 3

No	Nama	Umur	Jk
1	Alang S.Si,M.KOM	35	L
2	Supriadi S.Sos	48	L
3	A.asrial	50	L
4	Muh. Alqadri Nasutian S.i .Kom	26	L
5	Firmasnsyah	38	L
6	Wildi	22	L
7	Mulyadi Abdul Gani	50	L
8	Fifi Elfahira Ilma	25	P
9	Mita Adriani	29	P
10	Intan Erni Yuninta Skom	30	P
11	Isnaeni	43	P
12	Nasmidar	29	P
13	A.ayu Wandir	28	P
14	Macfia.M S.KOM	41	P
15	Andi Sukmawati.N,SH.M.IKOM	42	P
16	Sukmiati S.kom	27	P
17	A.Asniati	38	P
18	Heruddin	38	L
19	Syahrul Asdar S.H	31	L
20	Darmawati,s.sos	28	P
21	A.Tendrisau Matekko	22	L
22	Muh. Takdir	23	L
23	Aditya Juwansah	23	L
24	Ardi Arianto	29	L
25	Bahtiar	40	L
26	Mustika	42	L
27	Ervandy Putra, As.St	28	L
28	A.Candra Irawan	33	L
29	A. Febriadfi	34	L
30	Syaiful, S, Hi	35	L
31	A. Muh Arianto Setiyawansyah	38	L
32	Sri Kartini S,sos M.Ap	45	P
33	Abdul Rahman	43	L
34	Nirwana	45	P
35	Risnawati	45	P
36	Syaiful S.E	42	L
37	Asdar S.E	42	L

38	A. Ayatullah ahmad, S,sos, M.Ikom	40	L
39	Muh. Apandy A.R	39	L
40	Sukmiati S.Ikom	27	P
41	Ninawati S.Pd	39	P
42	Musdalifa	25	P
43	Ashari Nasrun S.Pd	31	L
44	Irmayanti Ilyas	40	P
45	Amiruddin	40	L
46	Riskandi Nur	34	L
47	Heriani S.Pd	35	P
48	Kusnadi Yusuf	36	L
49	A.Amri Naksir S.E	35	L
50	A.Abdul Pattah	25	L
51	Adriani	35	P
52	Zulaiman	39	L
53	H.A.Endang Heriani Darwis S.sos, M.Si	45	P
54	Herani	25	P
55	A.Elis Indayni S.E	43	P
56	Arham S.E	36	L
57	Mulyadi sam S.KOM	37	L
58	A.Yulianti	36	P

Lampiran 4

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.163	2.812

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.693	1	95.693	12.104	<,001 ^b
	Residual	442.738	56	7.906		
	Total	538.431	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.167	3.268		7.700	<,001
	Motivasi Kerja	.430	.124	.422	3.479	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 5 Uji Validitas Variabel penelitian

Uji Validitas (X)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.275*	.202	.593**	.180	.358**	.270*	.195	.130	.635**
	Sig. (2-tailed)		.037	.129	<.001	.176	.006	.040	.142	.331	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.275*	1	.476**	.234	-.110	.046	-.013	.448*	.060	.439**
	Sig. (2-tailed)	.037		<.001	.077	.409	.734	.926	<.001	.654	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	.202	.476**	1	.047	-.010	.163	.383**	.373**	.324**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.129	<.001		.726	.941	.223	.003	.004	.013	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	.593**	.234	.047	1	.099	.240	.356**	.508*	.182	.675**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.077	.726		.461	.069	.006	<.001	.171	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	.180	-.110	-.010	.099	1	.345**	.042	-.071	.068	.296*
	Sig. (2-tailed)	.176	.409	.941	.461		.008	.787	.597	.611	.024
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	.358**	.046	.163	.240	.345**	1	.141	-.069	.204	.514**
	Sig. (2-tailed)	.006	.734	.223	.069	.008		.292	.608	.124	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	Pearson Correlation	.270*	-.013	.383**	.356**	.042	.141	1	.364**	.503**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.040	.926	.003	.006	.757	.292		.005	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.8	Pearson Correlation	.195	.448*	.373**	.508*	-.071	.069	.364**	1	.363**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.142	<.001	.004	<.001	.597	.608	.005		.005	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.9	Pearson Correlation	.130	.060	.324**	.182	.068	.204	.503**	.363**	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.331	.654	.013	.171	.611	.124	<.001	.005		<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.635**	.439**	.566**	.675**	.296*	.514**	.634**	.660**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.024	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Uji Validitas (Y)

		Correlations												
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.444**	.347**	.359**	.121	.000	.140	-.133	.197	-.357**	-.079	.144	.403**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.008	.006	.366	1.000	.294	.320	.139	.008	.554	.280	.002
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.2	Pearson Correlation	.444**	1	.544**	.266	.152	.137	.165	.090	-.060	-.322**	-.182	-.175	.367**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.044	.255	.305	.218	.503	.653	.014	.171	.190	.005
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.3	Pearson Correlation	.347**	.544**	1	.145	.159	.312*	.254	.272*	-.040	-.040	.040	.141	.483**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001		.277	.234	.017	.054	.360	.999	.552	.767	.291	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.4	Pearson Correlation	.359**	.266*	.145	1	.557**	.387**	.000	.278	.329*	-.075	-.066	.121	.597**
	Sig. (2-tailed)	.006	.044	.277		<.001	.003	1.000	.034	.012	.578	.621	.367	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.5	Pearson Correlation	.121	.152	.159	.557**	1	.523**	.180	.389*	.339*	.393*	.252	.255	.736**
	Sig. (2-tailed)	.366	.255	.234	<.001		<.001	.176	.004	.009	.003	.056	.053	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.6	Pearson Correlation	.000	.137	.312*	.387**	.523**	1	.376**	.297	.283	.269*	.171	-.156	.810**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.385	.017	.003	<.001		.003	.029	.031	.028	.196	.243	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.7	Pearson Correlation	.140	.165	.254	.000	.180	.378**	1	.170	.206	.342**	.196	-.188	.467**
	Sig. (2-tailed)	.294	.215	.054	1.000	.176	.003		.203	.121	.009	.141	.158	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.8	Pearson Correlation	-.133	-.090	-.122	.278*	.389**	.287*	.170	1	.202	.425**	.463**	.169	.450**
	Sig. (2-tailed)	.320	.503	.360	.034	.004	.029	.203		.128	<.001	<.001	.205	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.9	Pearson Correlation	.197	.060	-.062	.329*	.239*	.263*	.206	.202	1	.183	.331*	.297	.534**
	Sig. (2-tailed)	.139	.653	.539	.012	.009	.031	.121	.128		.168	.011	.643	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.10	Pearson Correlation	-.357**	-.322**	-.080	-.075	.383**	.289*	.342**	.429**	.183	1	.406*	.096	.337**
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.552	.579	.002	.028	.009	<.001	.168		.002	.472	.010
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.11	Pearson Correlation	-.079	-.182	.040	-.066	.252	.171	.196	.463**	.331*	.406*	1	.527**	.475**
	Sig. (2-tailed)	.554	.171	.767	.621	.056	.199	.141	<.001	.011	.002		<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.12	Pearson Correlation	.144	-.175	.141	.121	.255	-.156	-.188	.169	.267	.096	.527**	1	.362**
	Sig. (2-tailed)	.280	.190	.291	.367	.053	.243	.158	.205	.043	.472	<.001		.005
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.403**	.367**	.493**	.597**	.736**	.610**	.467**	.490**	.534**	.337**	.475**	.362**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.010	<.001	.005	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Lampiran 6 uji reabilitas**a. Uji reliabilitas X**

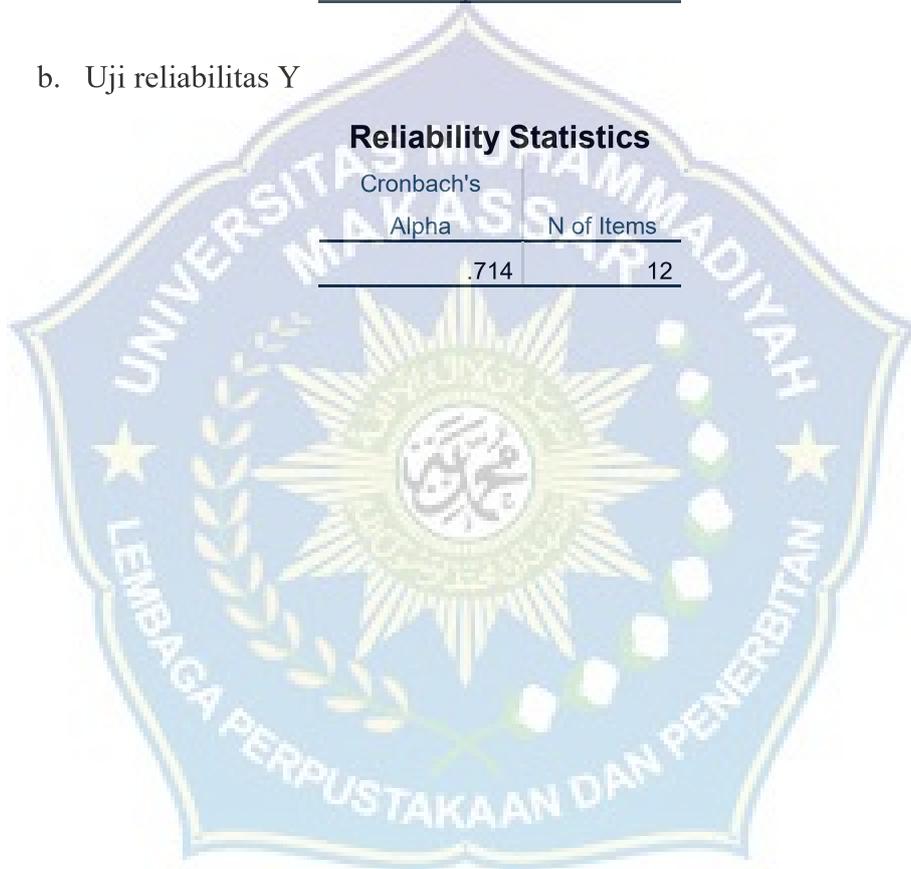
Variabel reliabel jika nilai Alpha > 0.60

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	8

b. Uji reliabilitas Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	12



Lampiran 7 Surat permohonan izin peneliti



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 2037/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Bulukumba
Perihal	: izin penelitian	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3510/05/C.4-VIII/1445/2024 tanggal 29 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: RINA WAHYUNI
Nomor Pokok	: 105611118320
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KAB.BULUKUMBA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **31 Januari s/d 31 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 29 Januari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
 Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringgal.



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)965588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3510/05/C.4-VIII/I/1445/2024

29 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

17 Rajab 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0132/FSP/A.6-VIII/I/1445/2024 tanggal 29 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : RINA WAHYUNI

No. Stambuk : 10561 1118320

Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Pekerjaan : Mahasiswa

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

"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BULUKUMBA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 31 Januari 2024 s/d 31 Maret 2024.

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 اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(D P M P T S P)**

Jl. Kenari No. 13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

**SURAT IZIN PENELITIAN
NOMOR : 050/DPMPSTSP/IP/II/2024**

Berdasarkan Surat Rekomendasi Teknis dari KESBANGPOL dengan Nomor: 074/0060/Bakesbangpol/II/2024 tanggal 7 Februari 2024, Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama Lengkap	: RINA WAHYUNI
Nomor Pokok	: 105611118320
Program Studi	: Ilmu administrasi negara
Jenjang	: S1
Institusi	: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASAR
Tempat/Tanggal Lahir	: Bulukumba / 2002-06-09
Alamat	: Tamatto, KEC.Ujungloe Kab.bulukumba
Jenis Penelitian	: Kuantitatif
Judul Penelitian	: PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Lokasi Penelitian	: Kantor Dinas komunikasi, informatika dan persandian kab.bulukumba
Pendamping	: Dr.Hafis Alfiansyah Parawu S.T, M.Si dan Rudi Hardi S.Sos, M.Si
Instansi Penelitian	: KANTOR DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KAB.BULUKUMBA
Lama Penelitian	: tanggal 31/01/2024 s/d 31/03/2024

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat,
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat
3. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksemplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Bulukumba;
4. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Dikeluarkan di : Bulukumba
Pada Tanggal : 07 Februari 2024



	Kepala Dinas DPMPSTSP
	Dra. Hj. Umrah Atwani, MM
	Pangkat : Pembina Utama Muda-IV/c
	Nip : 19670304 199303 2 010



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

Dokumentasi







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 : Rina Wahyuni
Nim : 105611118320
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	4 %	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, 30 April 2024

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



S. Hum., M.I.P

NBM. 964 591

Rina Wahyuni 105611118320 BAB I

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Syiah Kuala University
Student Paper

2%

2

repository.upi.edu
Internet Source

2%

3

eprints.uny.ac.id
Internet Source

2%

4

peraturanpedia.id
Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

Rina Wahyuni 105611118320 BAB II

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

26%
INTERNET SOURCES

8%
PUBLICATIONS

24%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	8%
2	repository.unhas.ac.id Internet Source	7%
3	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	3%
4	Egi Saputro, Ahmad Darda. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	3%
5	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	2%
6	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

Kina Wahyuni 105611118320 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.metrouniv.ac.id

Internet Source

2%

2

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Ibn Khaldun

Student Paper

2%

4

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches On



Rina Wahyuni 105611118320 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX **9%** INTERNET SOURCES **2%** PUBLICATIONS **2%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	5%
2	dinkominfo.blorakab.go.id Internet Source	2%
3	repository.usd.ac.id Internet Source	2%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



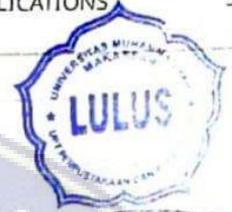
Wahyuni 105611118320 BAB V
ORIGINALITY REPORT

4% SIMILARITY INDEX **4%** INTERNET SOURCES **0%** PUBLICATIONS **0%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 doaj.org
Internet Source

4%



Exclude quotes On Exclude matches
Exclude bibliography On



RIWAYAT HIDUP



RINA WAHYUNI, lahir pada tanggal 9 Juni 2002 di Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis lahir dari pasangan bapak Marto dan ibu Rosi. Anak kedua dari dua bersaudara, memiliki kakak laki laki bernama Hendra.

Penulis pertama kali masuk Pendidikan formal pada tahun 2008 di Sekolah Dasar Negeri 22 Allu dan tamat pada tahun 2014, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 10 Bulukumba dan tamat pada tahun 2017. Setelah tamat dari SMP, penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 9 Bulukumba pada tahun 2017 dan tamat pada tahun 2020. Setelah Tamat SMA penulis baru melanjutkan Pendidikan di jenjang Perguruan Tinggi pada tahun 2020. Pada tahun tersebut penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik prodi Ilmu Administrasi Negara.

Berkat petunjuk dan ridho Allah SWT, serta usaha dan doa dari kedua orang tua selama menjalani aktivitas akademik diperguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar.

