

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN  
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**



**RISALDI**

**105721100120**

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

**2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :**

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN  
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**RISALDI**

**NIM: 105721100120**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen***

***Fakultas Ekonomi Dan Bisnis***

***Universitas Muhammadiyah Makassar***

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

**2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (QS. Al – Baqarah : 286)**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**

### **PESAN DAN KESAN**

**Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa doa.**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa  
Nama Mahasiswa : Risaldi  
NIM : 105721100120  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Ahmad Ac. ST., M.M  
NIDN: 09030762201

Pembimbing II,

Ismail Rasulong, SE., M.M  
NIDN: 0905107302

Mengetahui,



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi  
Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151 132





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

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

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Risaldi, Nim : 105721100120, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2024 Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 3 Dzulkaidah 1445H  
11 Mei 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M  
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M  
3. Dr. Ahmad Ac, ST., M.M  
4. Ismail Rasulong, S.E., M.M

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM: 651 5



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

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

**HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Risaldi  
Stambuk : 105721100120  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja  
Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian  
Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Risaldi  
NIM: 105721100120



Dekan

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651-507

Diketahui Oleh,



Ketua Program Studi  
Manajemen,

Nasrullah, SE., M.M  
NBM: 1151-132



**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Risaldi  
NIM : 105721100120  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

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

**Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas  
Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.**

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

Makassar, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,

  
ACALX142860571 **Risaldi**  
NIM: 105721100120

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kementerian Agama) Kabupaten Sinjai”.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Mappiare dan Ibu Samiati** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.



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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Ahmad Ac, ST., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasulong., SE., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi
6. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun rencana studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan dan staf pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian kepada penulis.

10. Tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih juga kepada kedua orang tua saya Bapak Mappiare dan Ibu Sumiati yang senantiasa memberikan do`a, perhatian dan semangat dalam menempuh pendidikan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.
11. Terima kasih kepada saudara saya Anwar, Salma Wati dan Sirma Wati yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan.
12. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20A yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
13. Terima kasih teruntuk Nona pemilik Nim 105721115221 yang selalu kebersamai dalam penulisan skripsi ini dan semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

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

Makassar, 2024

**Penulis**

**Risaldi**

## ABSTRAK

**RISALDI. 2024. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Ahmad Ac dan Ismail Rasulong***

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa dengan jumlah populasi 35 pegawai dan sampel berjumlah 35 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package For the Social Science* (SPSS) versi 23 mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu kesimpulan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t$  - hitung nya lebih besar dari  $t$  - tabel ( $5,004 > 1,692$ ).

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

**RISALDI. 2024. *The Influence of Performance Assessment on Work Motivation of Employees at the Gowa Regency Trade and Industry Service. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Ahmad Ac and Ismail Rasulong***

*This research is a type of quantitative research with the aim of determining the effect of performance appraisal on work motivation of employees of the Trade and Industry Department of Gowa Regency with a population of 35 employees and a sample of 35 employees. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert Scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through applications Statistical Package For the Social Science (SPSS) version 23 regarding the Effect of Performance Appraisal on Work Motivation of Employees of the Gowa Regency Trade and Industry Service which has been discussed in the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely the conclusion that performance appraisal has a positive and significant effect on employee work motivation with a significance value ( $0.000 < 0.05$ ) and the  $t$  - calculated value is greater than the  $t$  - table ( $5,004 > 1.692$ ).*

**Keywords:** *Performance Appraisal, Work Motivation*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Tinjauan Teoritis .....	7
1. Konsep Penilaian Kinerja.....	7
2. Konsep Motivasi .....	13
B. Tinjauan Empiris .....	18
C. Kerangka Konsep .....	25
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Jenis dan Sumber Data.....	26
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Metode Pengumpulan Data.....	29
F. Defenisi Operasional Variabel .....	29
G. Metode Analiis Data .....	30

H. Uji Hipotesis.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	35
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	37
C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan) .....	50
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>55</b>



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	37
Gambar 4. 2 Uji Linearitas.....	44
Gambar 4. 3 Uji Normalitas .....	46



## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empirik .....	18
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert .....	38
Tabel 3.2 Interval Skor Actual Skor Ideal .....	33
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4. 5 Responden Variabel Penilaian Kinerja (X).....	40
Tabel 4. 6 Responden Variabel Motivasi Kerja (Y).....	41
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X) .....	42
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y) .....	43
Tabel 4. 9 8 Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi .....	44
Tabel 4. 11 Hasil Uji Homoskedasitas.....	45
Tabel 4. 12 Variabel Entered/Removed .....	46
Tabel 4. 13 Model Summary .....	47
Tabel 4. 14 Coefficients .....	47
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	48
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

### Nomor Halaman

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	56
Lampiran 2 Tabulasi Karakteristik Responden .....	59
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner .....	60
Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS.....	62
Lampiran 5 Persuratan .....	71
Lampiran 6 Dokumentasi Foto.....	77



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020) mengemukakan bahwa “penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah

hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Didalam penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui sejauh mana kemampuan ia bekerja. Sehingga dengan adanya penilaian tersebut dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan kinerjanya di masa lalu dengan umpan balik yang diterimanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, kemudian dengan itu, pihak manajemen dapat mengambil keputusan-keputusan mengenai promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa(reward) kepada karyawan (Mangkunegara dan Diova Tary, 2015).

Wijono (2015) berpendapat bahwa "Penilaian kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan." Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses 3 pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Menurut Kasmir (2018:184) Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat mewujudkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga dapat memberikan manfaat

bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan. Selain itu penilaian kinerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007: 391) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Sementara itu, selain penilaian kinerja motivasi juga merupakan faktor lain penunjang kinerja dari seorang pegawai. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Wukir 2013 dalam "Motivasi adalah seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu". Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya



biasa disebut pendorong semangat kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai tersebut (Ahmad R, 2019).

Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai apabila kepemimpinan dalam suatu organisasi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi. Oleh karena itu kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Wijayanti D, 2012).

Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa merupakan organisasi yang dibentuk oleh pemerintah Kabupaten Gowa, untuk membantu pemerintahan Kabupaten dalam melaksanakan urusan Pemerintah di bidang Perindustrian dan Perdagangan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit

untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Adapun masalah yang menyangkut Penilaian kinerja pada instansi perusahaan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang yang kurang tegas dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Oleh karena itu hal ini perlu mendapat perhatian dari Penilaian di kantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi Penilaian untuk menerapkan Penilaian kinerja dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai Penilaian dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa."**

## B. Rumusan Masalah

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

“Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa”?

## C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan,tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

“untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”.

## D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antaranya adalah:

### 1. Bagi penulis

Bagi penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah Penilaian kinerja, dan motivasi kerja

### 2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Motivasi kerja.

### 3. Bagi peneliti lainnya

Bagi peneliti lainnya dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teoritis**

##### **1. Konsep Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan penilaian terhadap hasil kerja individu atau pegawai yang dihasilkan dan dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, penilaian kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian, serta pertumbuhan seorang pegawai.

Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi kegiatan yang dilakukan dalam manajemen kepegawaian. Dalam setiap organisasi ukuran maju dan tidaknya organisasi itu dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan perilaku anggota organisasi atau karyawan yang ada di dalamnya. Sementara itu fungsi penilaian kinerja memainkan peranan yang cukup penting untuk mengetahui kualitas dan perilaku karyawan. Apabila penilaian itu dilakukan dengan baik dan benar, maka penilaian kinerja karyawan ini dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen yang handal.

Menurut Kasmir (2018:184) Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat mewujudkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan

manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Waseso (2017:83) penilaian kinerja merupakan kajian sistem tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sedangkan menurut Hasibuan (2012:87) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang handal memiliki peranan yang sangat penting. Lebih dari itu dalam kehidupan organisasi, setiap pegawai pasti menginginkan mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dalam organisasi tersebut dan ingin mendapat peluang untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Urgensi lain dari penilaian kinerja tersebut karena informasi itu kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan-kebijakan kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

Hasil penilaian kinerja menurut (Veithzal, 2005) sangat penting untuk :

- 1) Meninjau ulang kinerja masa lalu
- 2) Memperoleh data yang pasti sistematis dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan
- 3) Memeriksa kemampuan perusahaan

- 4) Memeriksa kemampuan individu karyawan
- 5) Menyusun target masa depan
- 6) Melihat prestasi seseorang secara realistis
- 7) Manfaat Penilaian Kinerja untuk Berbagai Pihak

Penilaian kinerja juga bisa didefinisikan sebagai evaluasi sistematis dari kinerja seorang karyawan berdasarkan beberapa aspek pertimbangan dan untuk memahami potensi dari seseorang untuk pertumbuhan lebih lanjut dan pengembangan dari seorang karyawan di suatu organisasi dengan peringkat tertentu (Anbarasu, Jenitha, Yulit : 2015). Suatu penilaian kinerja yang baik harus membantu setiap karyawan untuk mengerti akan perannya, mengenali peluang untuk dapat mengambil resiko, mengerti kekuatan dan kelemahan diri sendiri di dalam menjalankan berbagai fungsi perannya tersebut (Veithzal Rivai 2013). Dengan demikian Penilaian kinerja karyawan memiliki berbagai manfaat dan tujuan yang dapat dilihat dari beragam perspektif pengembangan pada perusahaan maupun organisasi, khususnya manajemen sumberdaya manusia.

Mangku prawira (2007) mengemukakan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan dapat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu sebagai berikut: perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, defisiensi penetapan staff, ketidakakuratan informasi, kesalahan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, tantangan-tantangan eksternal, dan umpan balik.



Kegiatan penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja dan proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja (Mathis dan Jackson, 2006). Sistem penilaian kinerja yang efektif harus dapat memenuhi dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi membiarkan orang lain mengetahui posisinya, dan tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu, sehingga individu tersebut dapat memperbaiki kinerjanya.

Tujuan penilaian kinerja (Rivai, 2005) pada dasarnya meliputi :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Untuk pembeda antakaryawan yang satu dengan yang lainnya
- 5) Pengembangan Sumber Daya Manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam: penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka

- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya
- 10) Riset seleksi sebagai criteria keberhasilan Pefektivitas
- 11) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
- 12) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik

Dengan adanya penilaian kinerja, pegawai akan merasa dihargai dan kontribusinya diakui. Dengan demikian mereka akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Saryadi dan Nurseto (2017) dikutip oleh Bilgah (2018:2014) Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen Sumber Daya Manusia, maupun perusahaan. Di samping itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan dorongan dan salah satunya memberikan komunikasi agar terciptanya kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian Tangkuman, Tewal dan Trang (2015) menunjukkan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Menurut Dessler (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dalam konteks ini berkaitan dengan persepsi keadilan karyawan tentang sistem penilaian kinerja.

Hal yang sama juga dibuktikan oleh penelitian Rani dan Mayasari (2015) bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kegunaan penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Penilaian Kinerja Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan terdapat beberapa indikator penilaian kinerja. Menurut Kasmir dalam Ainisya (2018) indikator penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadiran sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali.
2. Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan

ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat

3. Tanggungjawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.
4. Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Patuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan.
6. Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.
7. Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin

## 2. Konsep Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Dengan kata lain, motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan atau keinginan individu benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Istilah motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara

mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141).

Motivasi muncul karena memiliki tujuan yang harus dicapai sehingga motivasi dapat menimbulkan aktivitas yang harus dilakukan demi mendukung tujuan tersebut. Oemar Hamalik (1992:173) motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi mencapai tujuan (dalam Djamarah dkk, 2011:148). Mc. Donald dalam Sardiman (2007:73) mengatakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling (perasaan) dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Teori motivasi menyarankan kebutuhan psikologis (intrinsik) dan kelangsungan hidup (ekstrinsik) (Robbins & Judge, 2015). Secara spesifik, motivasi intrinsik didefinisikan sebagai jenis motivasi yang didasarkan pada minat alami individu dalam berbagai kegiatan dengan tantangan dan keunikan. Itu tidak melibatkan imbalan eksternal, melainkan ekspresi individu mengenai diri mereka sendiri dan minat mereka (Ryan & Deci, 2020). Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor eksternal yang terutama bersifat finansial. Ini juga dikenal sebagai hasil kinerja suatu kegiatan, yang meliputi penghargaan finansial, promosi, dan penilaian kinerja.

Banyak teori yang dianggap universal untuk memprediksi dan memahami kategori kebutuhan yang ingin dicapai karyawan dalam motivasi dan pemenuhannya sebagai panduan prioritas atau pra-potensi dalam pekerjaan mereka (Mojolou et al., 2018). Motivasi selalu dikaitkan

dengan banyak teori terkemuka, masing-masing dengan konsep dan keadaan berbeda yang memengaruhi kinerja dan kepuasan (Ryan & Deci, 2020). Motivasi sebagai stimulus perilaku terus diamati perannya dalam membentuk luaran dari pekerja (Issalillah et al., 2021 Retnowati et al., 2021; Lestari & Arifin, 2021). Motivasi juga dikaitkan dengan prestasi karyawan di organisasi (Retnowati, 2020; Mardikaningsih & Arifin, 2022).

Motivasi kinerja pegawai merupakan suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri seorang pegawai yang dipengaruhi factor internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan di perusahaan. Teori kebutuhan yang berguna untuk memotivasi pegawai dalam bekerja menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2009:230) yang dimaksud adalah pencapaian kebutuhan kekuatan, kebutuhan pencapaian dan kebutuhan hubungan.

Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Arep dan Tanjung (2012), manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah:

- 1) Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, dalam arti pekerjaan diselesaikan sesuai standar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan;
- 2) Orang akan senang melakukan pekerjaannya;



- 3) Orang akan merasa dihargai dan diakui keberadaannya;
- 4) Orang akan bekerja keras dengan adanya dorongan yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan;
- 5) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan; dan
- 6) Semangat juangnya tinggi dan dapat memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2001). Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan

perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Motivasi kerja adalah kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009). Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonseptkan oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Indikator Motivasi Kerja Pegawai Pada hakekatnya motivasi yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Iswadi (2021:27) indikator motivasi kerja pegawai sebagai aspek-aspek adalah sebagai berikut:

- a) Tanggungjawab, ia akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakan dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya.
- b) Mempertimbangkan resiko, ia akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan resiko yang dihadapinya sebelum memulai kegiatan.
- c) Umpan balik, sangat menyukai umpan balik karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil yang dikerjakan dimasa yang akan datang.
- d) Kreatif inovatif, ia akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.
- e) Waktu penyelesaian tugas, ia akan berusaha untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang tepat.
- f) Keinginan yang menjadi yang terbaik, ia senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik.

## B. Tinjauan Empiris

Adapun untuk menguatkan penelitian ini maka harus didukung dengan penelitian terdahulu sebagaimana yang ditulis pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Tinjauan Empiris**

No	Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ermy Wijaya, Pipin Permata Sari. (2020)	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap	Penilaian Kinerja (X1) dan Motivasi (X2)	Tehnik pengumpulan data menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari

		Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang	Produktivitas (Y)	kuesioner dan dapat yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS dengan uji korelasi parsial, uji regresi berganda, uji statistik (uji t dan uji f).	pengujian diperoleh tehitung untuk variabel penilaian kinerja variabel motivasi yang berarti terdapat pengaruh secara parsial penilaian kinerja (X1) dan motivasi (X2) terdapat produktivitas (Y) pegawai badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten kepahiang.
2	Geovanno Harland Goni, Wilfried S. Manoppo, Joula J. Rogahang (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat	Motivasi Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Metodelogi penelitian ini menggunakan <i>purposive sampling</i> .	Hasil Penelitian yaitu artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan

		Indonesia Cabang Tahuna			terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikatakan Motivasi Kerja berpengar uh positif terhadap Kinerja Karyawan
3	Neni Triana Siregar1 & Suryalena2. (2018)	Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian.	Penilaian kinerja (X1) Reward (X2)  Prestasi kerja karyawan (Y).	Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari mengguna kan progam spss.	Hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukk an bahwa penilaian kinerja varisial berpengar uh signifikan terhadap kinerja karyawan sapadia hotel pasir pengaraian dan reward berpengar uh signifikan terhadap kinerja karyawan , variabel evaluasi kinerja karyawan dan pengharga

					an secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sapadia hotel pasir pengaraian .
4	Danang Seno Bintoro (2019)	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bea Cukai Pasuruan	Penilaian kinerja (X1) Motivasi (X2) Kepuasan kerja (Y).	Penelitian ini merupakan <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak total 87 orang dengan teknik <i>Proporsionate Stratified Random Sampling</i> ,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, penilaian kinerja dan motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi



					onal melalui kepuasan kerja, sedangkan penilaian kinerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi onal. Motivasi pengaruhnya dominan terhadap komitmen organisasi onal.
5	Mila Hariani, Mochamad Irfan (2019)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian	Penilaian kinerja (X1) Komitmen (X2) Kepuasan kerja (Y)	Menggunakan alat analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa penilaian kinerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh.
6	Rahman Tanjung, Hendarb, Opan Arifudinc,	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas	Penilaian kinerja (X1) Kompensasi (X2)	Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh

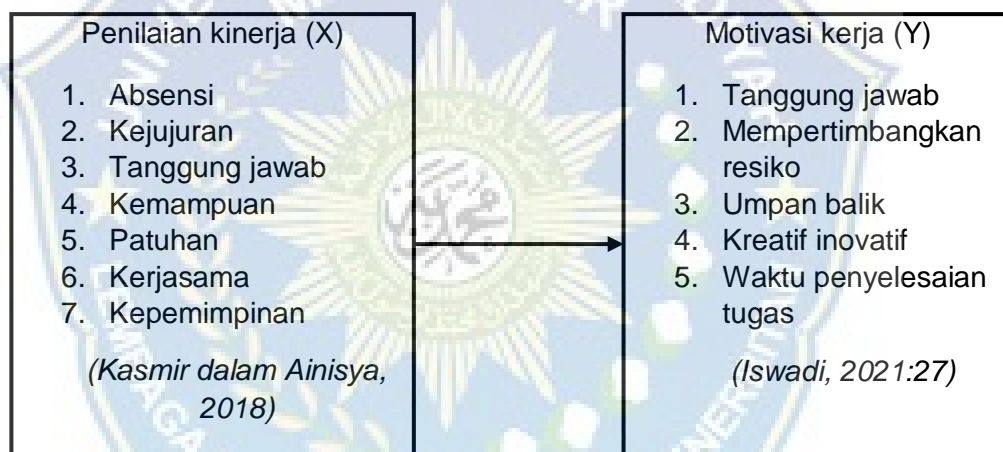
	Hanafiahd. (2020)	Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang	Produktifitas kerja (Y).		mana pengaruh penilaian kinerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja serta sejauh mana pengaruh penilaian kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.
7	Janusi Waliamin (2020)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor	Penilaian kinerja (X1) Motivasi kerja (X2) Produktifitas kerja (Y)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada hotel pangrango 2 di bogor.
8	Rima Nur Ainnisya1 , Isnurrini Hidayat	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap	Penilaian kinerja (X1)	Metode penelitian yang digunakan	Menunjukkan bahwa penilaian kinerja

	Susilowati <sup>2</sup> (2018)	Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan	Motivasi kerja (Y)	adalah metode observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.	berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai
9	Mozart Malik Ibrahim <sup>1</sup> ), Netti Natarida Marpaung <sup>2</sup> ) (2021)	Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Penilaian kinerja (X1)  Peningkatan kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, "Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil"
10	Syaiful Pakaya (2022).	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karier Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara	Penilaian kinerja (X1)  Pengembangan karier (Y).	Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karier pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

### C. Kerangka Konsep

Menurut Uma sekaran (Sugiyono, 2011) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dan penelitian yang akan dilakukan.

Dalam penilaian ini telah disajikan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar: 2.1 Kerangka Berpikir

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan suatu konsep yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teori dan kerangka pikir maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1. Diduga bahwa Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang utamanya dalam bentuk angka atau bilangan atau data kualitatif yang diangkakan, Menurut Sugiyono (2016;7) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, filsafat positivisme memandang fenomena/gejala/realitas untuk dapat diklasifikasikan, teramati, konkrit, terukur, dan hubungan sebab akibat.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang beralamat di Jl. Mesjid Raya No.34 Kecamatan Sombaopu, Sungguminasa Kabupaten Gowa. Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu dua (2) bulan yaitu pada bulan Desember-Februari 2024.

#### C. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor yang biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan

data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

## 2. Sumber Data

Diperoleh Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data yang baru yang memiliki sifat *up to date*. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner (Enny R, 2017). Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer melalui observasi dan wawancara terhadap staf dan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa.

### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Dengan demikian, data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Badan Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal dan lain-lain (Enny R, 2017). Dalam hal ini, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui data-data dari berbagai literatur yang erat kaitannya dengan objek penelitian.



## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang berjumlah 35 orang.

### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi Suryani dan Hendrayadi (2015:192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa, yaitu sejumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 35 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan.

### **1. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Data kuisioner dikumpulkan secara langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif.

## **F. Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

### **1. Penilaian Kinerja (X)**

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kegunaan penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang dapat digunakan untuk memastikan apakah setiap karyawan pada tiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya sesuai demnga standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi kinerja merupakan manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif Wibowo (2013:7).

No	Indikator
1	Absensi
2	Kejujuran
3	Tanggungjawab
4	Kemampuan
5	Patuhan
6	Kerja sama
7	Kepemimpinan

Sumber : Kasmir dalam Ainisya (2018)

## 2. Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja adalah kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

No	Indikator
1	Tanggungjawab
2	Mempertimbangkan resiko
3	Umpan balik
4	Kreatif Inovatif
5	Waktu penyelesaian tugas

Sumber : Iswadi (2021)

## G. Metode Analis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan software SPSS untuk mengukur variabel dengan cara memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang dimiliki sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, sesuai dengan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden analisis dengan menggunakan principal component analysis, dan kemudian skor hasil perolehan kuesioner diolah.

Menurut Sugiyono (2018), "Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memakai skala likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkat tidak baik sampai dengan sangat baik (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai dengan pertanyaan". Adapun kriteria yang digunakan disajikan dalam bentuk table instrument skala likert sebagai berikut:

- a) Setiap faktor atau sub variabel yang dinilai oleh responden diklasifikasikan dalam 5 alternatif jawaban, peringkat jawaban setiap indikator diberi skor 1 sampai 5.

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup Baik	3
4	Kurang Baik	2
5	Tidak Baik	1

**Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert**

*Sumber : Sugiyono, (2018:93)*

- b) Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden.

- c) Dihitung skor setiap variabel/sub variabel = rata-rata dari total skor.
- d) Untuk dapat mendeskripsikan jawaban dari responden digunakan juga statistik deskriptif seperti frekuensi dan keterampilan dalam bentuk tabel.
- e) Untuk menjawab distribusi tentang masing-masing variabel ini digunakan tentang kriteria penelitian. Selanjutnya, menempatkan peringkat-peringkat dalam setiap variabel- variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan skor actual diperoleh melalui hasil perhitungan dari seluruh pendapat yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Untuk mendapatkan skor sangat baik adalah 5 dan skor sangat kurang 1.

Dari masing-masing variabel terdiri dari 9 item pernyataan dari seluruh responden, maka diperoleh :

Frekuensi (F) : Jumlah responden yang menjawab kuesioner dari bobot nilai yang dipilih.

Skor Aktual (S) : Hasil perkalian antara frekuensi (F) terhadap bobot/nilai pilihan responden.

Skor Ideal : Bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel

Skor Persentase : Skor actual dibagi skor ideal dikali 100%, lalu dikonfirmasi ke dalam table skor sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Interval Skor Actual Terhadap Skor Ideal**

Interval (100%)	Kriteria
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik

41-60	Cukup Baik
21-40	Tidak Baik
0-20	Sangat Tidak Baik

*Sumber : Sugiyono, (2018:184)*

## 2. Uji Instrumen

Suatu penelitian akan dikatakan abash apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objek, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu di uji validitas dan realibilitasnya sebagai berikut :

### a) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti soal valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti soal tidak valid. Dan apabila  $r_{hitung}$  berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

### b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang

digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*.

### 3. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana digunakan untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh satu variabel bebas. Persamaan Regresi Linier Sederhana dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ Untuk mencari konstanta.}$$

Keterangan :

Y= Motivasi Kerja Pegawai (Variabel terikat)

a= konstanta

b= koefisien regresi

X= Penilaian Kinerja (Variabel bebas)

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen." (Ghozali, 2012)

### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Gujarati (dalam Ghozali, 2012). "Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah Antara nol dan satu Ghozali (2012). Jika dalam uji empiris didapat nilai **adjusted**  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis jika  $R^2 = 1$ , maka **adjusted**  $R^2=R^2=1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka **adjusted**  $R^2 = (1 - k)/(n-k)$ . jika  $k > 1$ , maka **adjusted**  $R^2$  akan bernilai positif."



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat**

Tahun 1961 baru terbentuk Departemen Perindustrian Rakyat Kabupaten Gowa dengan alamat di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa. Tahun 1970 berupa nama menjadi Kantor Resor Perindustrian Kabupaten Gowa dan wilayah kerjanya meliputi Gowa, Takalar dan Jeneponto. Alamat masih di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa Tahun 1976 kembali lagi menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa dan Takalar, alamat tetap di Jl. Masjid Raya no. 34 Sungguminasa Kab.Gowa.Tahun 1982 berubah menjadi Kantor Departemen Perindustrian Kabupaten Gowa.

Tahun 1995 sesuai dengan Peraturan Daerah No. 03 Tahun 2001 maka Departemen Perindustrian berubah nama menjadi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Gowa Dan Selanjutnya pada Tahun 2001 yang dikenal dengan abad 21 yang lebih dikenal dengan millennium ketiga dan sekaligus terlaksananya otonomi daerah sebagai implementasi dari UU No.22 Tahun 1999 dan UU.No.25 Tahun 1999 yang penuh dengan tantangan dibidang pembangunan ekonomi daerah dimana Kabupaten Gowa ditunjuk sebagai pelaksana ketentuan otonomi daerah mewakili Propinsi Sulawesi Selatan.

Maka Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal berubah bentuk menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan sampai

sekarang sesuai dengan Perda No.7 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Gowa.

## 2. Visi dan Misi

Adapun visi dan Misi Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yaitu:

### a) Visi

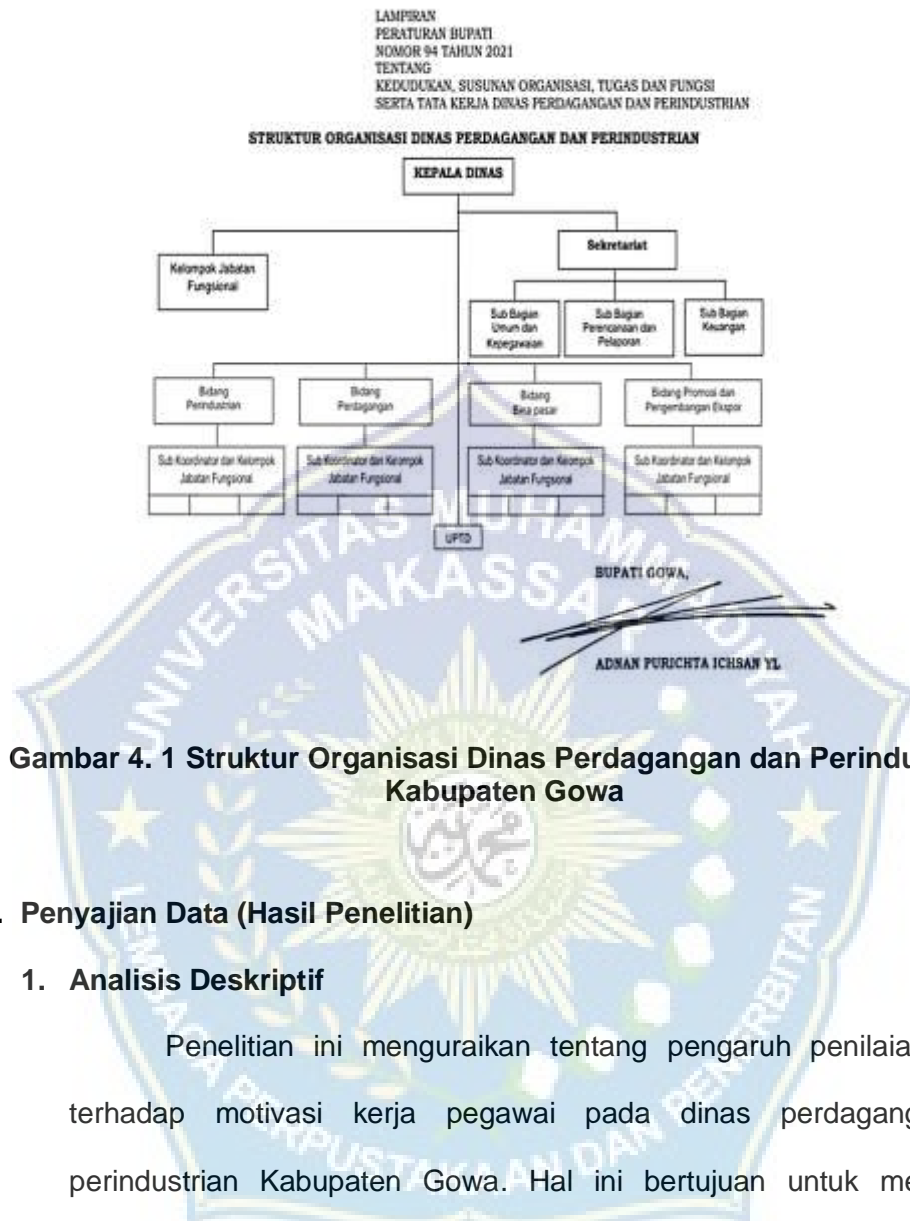
Visi Dinas perdagangan dan perindustrian adalah “meningkatnya kualitas sektor industri dan perdagangan berbasis ekonomi”.

### b) Misi

- 1) Meningkatkan perdagangan yang efektif dan berkualitas.
- 2) Meningkatkan potensi usaha mikro dalam penguatan kelembagaan dan perekonomian masyarakat.
- 3) Meningkatkan Pembina industri kecil dan menengah dengan menitikberatkan pada pemanfaatan sumber daya local serta optimalisasi pemanfaatan kawasan industri gowa.
- 4) Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya aparatur dan disiplin kerja serta tata kelola.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan setiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Adapun struktur organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada bagan di bawah ini:



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa**

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, maka dibutuhkan Karakteristik untuk memberikan gambaran tentang objek yang menjadi sampel penelitian ini. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah semua yang menjadi responden sebanyak 35 responden. Hal ini dikarenakan peneliti hanya memfokuskan penelitian pada pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa

**Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki - Laki	22	62.9%
Perempuan	13	37.1%
Total	35	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan berdasarkan tabel diatas ini menjelaskan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9% dan perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1% dengan total keseluruhan 35 orang atau sebesar 100%.

## 2) Deskripsi responden berdasarkan usia

**Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
26 - 35 Tahun	14	40%
36 - 55 Tahun	20	57.1%
> 55 Tahun	1	2.9%
Total	35	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa Deskripsi Responden Berdasarkan Usianya adalah 14 orang responden 26 sampai 35 Tahun atau 40,0%, 20 orang responden berusia 36 sampai 55 tahun atau 57,1%, 1 orang responden > 55 tahun atau 2,9%,

### 3) Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	9	25.7%
6 - 10 Tahun	17	48.6%
> 10 Tahun	9	25.7%
Total	35	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai dengan masa kerja 4 Bulan berjumlah 2 orang atau 3,8%, pegawai dengan masa kerja 10 – 20 Tahun berjumlah 32 orang atau 60,4% dan pegawai dengan masa kerja 21 – 30 Tahun berjumlah 19 orang atau 35,8%

### 4) Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4. 4 Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA	10	28.6%
D3	6	17.1%
S1	19	54.3%
Total	35	100%

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 10 orang atau 28,6%, pegawai dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 6 orang atau 17,1% dan pegawai dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang atau 54,3% dengan total keseluruhan pegawai adalah 35 orang.

### 5) Deskripsi variabel penilaian kinerja (X)

Varibel penilaian kinerja pada penelitian ini diukur melalui tujuh indikator yang dibagi menjadi sepuluh pertanyaan.

**Tabel 4. 5 Responden Variabel Penilaian Kinerja (X)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	X. 1	21	13	-		1	35	4.51
2	X. 2	15	13	7	-	-	35	4.22
3	X. 3	15	10	7	3	-	35	4.05
4	X. 4	15	11	8	1	-	35	4.14
5	X. 5	16	15	4	-	-	35	4.34
6	X. 6	15	17	3	-	-	35	4.34
7	X. 7	13	13	4	-	5	35	3.82
8	X. 8	15	15	4	-	1	35	4.22
9	X. 9	14	15	5	-	1	35	4.17
10	X. 10	14	17	-	2	2	35	4.11
Rata – Rata Variabel x								4.20

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.5 perhitungan nilai rata – rata variabel penilaian kinerja memiliki rata –rata 4.20 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Rata – rata tertinggi terdapat pada pertanyaan pertama dengan rata – rata 4.51 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator pertama menjadi faktor utama dari penilaian kinerja.

## 6) Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Varibel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui lima indikator yang dibagi menjadi sepuluh pertanyaan. Hasil

jawaban dari variabel motivasi kerja dijelaskan pada tabel sebagai berikut

**Tabel 4. 6 Responden Variabel Motivasi Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Rata - Rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	Y. 1	18	13	4	-	-	35	4.4
2	Y. 2	12	14	6	3	-	35	4.0
3	Y. 3	18	14	3	-	-	35	4.42
4	Y. 4	9	18	5	2	1	35	3.91
5	Y. 5	11	14	9	1	-	35	4.00
6	Y. 6	9	14	2	4	6	35	3.46
7	Y. 7	13	12	7	2	1	35	3.97
8	Y. 8	11	13	6	4	1	35	3.83
9	Y. 9	16	13	4	1	1	35	4.2
10	Y.10	16	16	3	-	-	35	4.37
Rata – Rata Variabel Y								4.06

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.6 perhitungan nilai rata – rata variabel penilaian kinerja memiliki rata –rata 4.06 sehingga dapat dikategorikan tinggi. Rata – rata tertinggi terdapat pada pertanyaan ketiga dengan rata – rata 4.42 yang menunjukkan bahwa responden menilai indikator pertama menjadi faktor utama dalam motivasi kerja.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a) Uji Validitas



Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner itu sah atau tidak. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan hasil yang diukur. Jika r-hasil lebih besar dari r-tabel (r-hasil positif lebih besar dari r-tabel) pada taraf signifikansinya 5%, maka pertanyaan tersebut dibuang dan uji diulang sampai hasilnya menunjukkan bahwa hasilnya valid. Tabel berikut menunjukkan pemeriksaan validitas lengkap:

### 1) Penilaian Kinerja (X)

**Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X. 1	576	0,2826	Valid
X. 2	574	0,2826	Valid
X. 3	595	0,2826	Valid
X. 4	529	0,2826	Valid
X. 5	682	0,2826	Valid
X. 6	638	0,2826	Valid
X. 7	517	0,2826	Valid
X. 8	497	0,2826	Valid
X. 9	569	0,2826	Valid
X. 10	502	0,2826	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk mengukur variabel penilaian penempatan kerja yang diteliti.

### 2) Motivasi Kerja (Y)

**Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y. 1	500	0,2826	Valid
Y. 2	575	0,2826	Valid
Y. 3	490	0,2826	Valid
Y. 4	549	0,2826	Valid
Y. 5	664	0,2826	Valid
Y. 6	785	0,2826	Valid
Y. 7	451	0,2826	Valid
Y. 8	505	0,2826	Valid
Y. 9	431	0,2826	Valid
Y.10	481	0,2826	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk mengukur variabel prestasi kerja yang diteliti.

#### b) Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 9 8 Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesesuaian Penempatan Kerja (X)	10	0,740	Reliabel /Sangat Baik
Prestasi Kerja (Y)	10	0,732	Reliabel /Sangat Baik

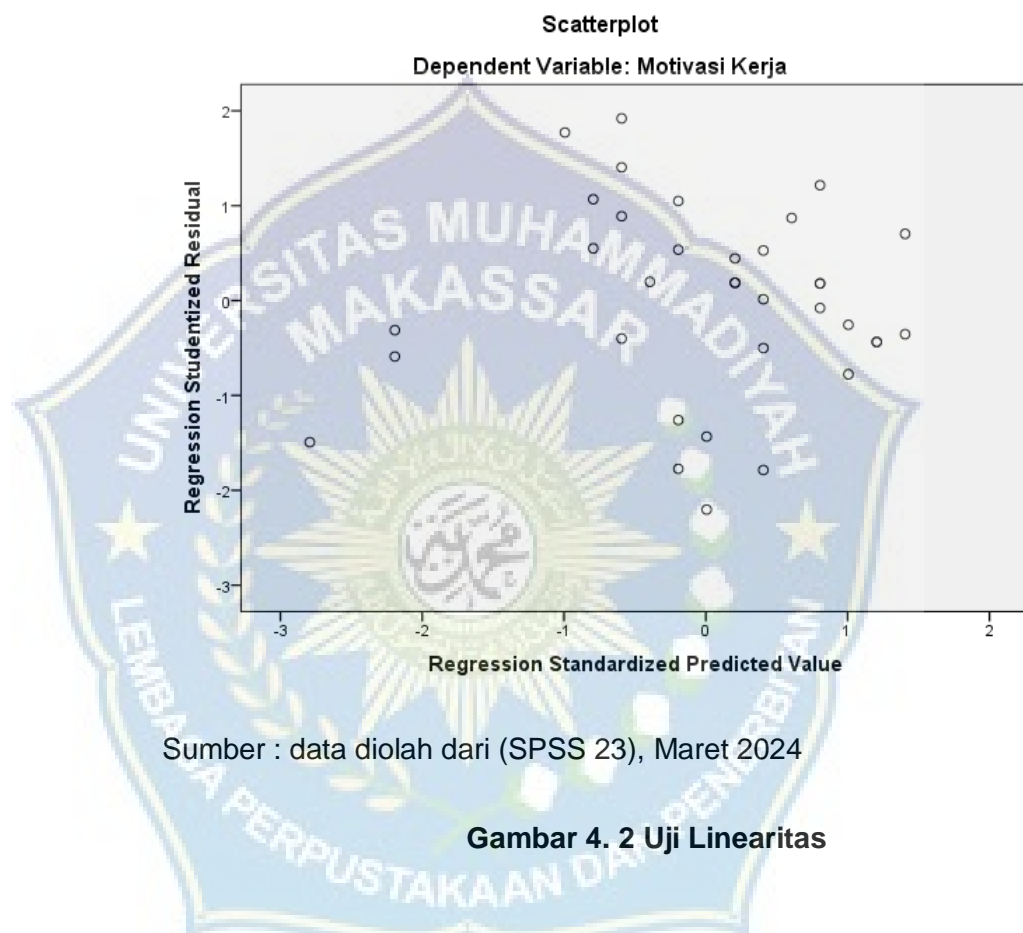
Sumber: data diolah dengan SPSS 23, Maret 2024

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* penilaian kinerja sebesar 0,740

dan motivasi kerja sebesar 0,732 berarti dapat diterima, sehingga instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Linearitas



Berdasarkan gambar 4.2 dapat di lihat bahwa titik - titik data menyebar mengikuti garis lurus maka dapat disimpulkan data tersebut memenuhi asumsi linearitas

#### b) Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.657 <sup>a</sup>	.431	.414	3.956	1.762
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel model summary output hasil SPSS terlihat nilai *Durbin – Watson* (d) sebesar 1,762 kemudian dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin – Watson* yang ada dengan rumus (K ; N) dimana K adalah jumlah variabel independen (pada kasus ini terdapat 1 variabel independen) dan N adalah jumlah sampel (pada kasus ini terdapat 35 sampel). Maka (K ; N) = (1 ; 35). Pada tabel *Durbin- Watson* terlihat nilai dl sebesar 1.4019 dan dU sebesar 1.5191. Sehingga didapatkan nilai sebagai berikut :

- $dU < d (1.5191 < 1.762) < 4 - dU (4 - 1.5191)$  dengan kesimpulan tidak terdapat Gejala Autokorelasi

c) Uji Homoskedasitas

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Homoskedasitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.085	5.732		2.108	.043
	Penilaian Kinerja	.679	.136	.657	5.004	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

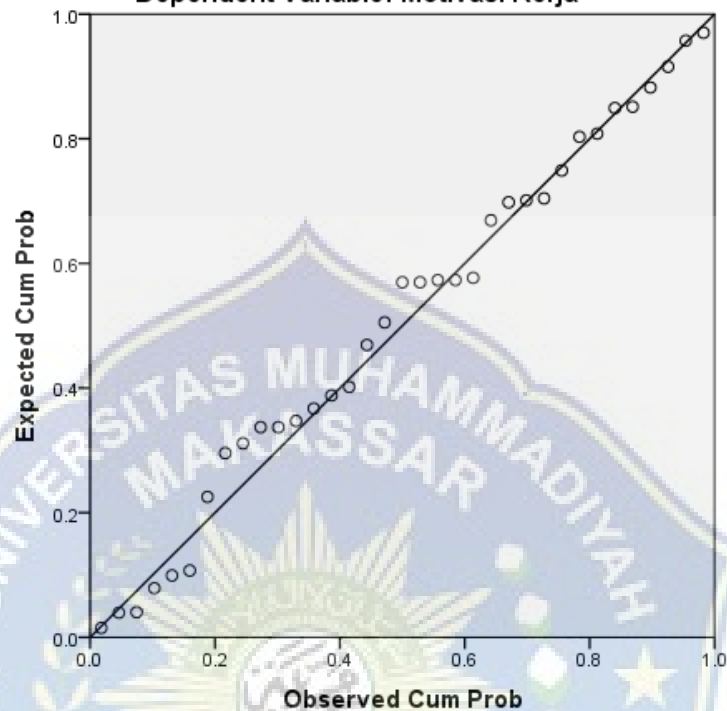
Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji homokedasitas maka dapat disimpulkan data tidak terjadi gejala homoskedasitas karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000 < 0,05).

## d) Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Kerja



Gambar 4. 3 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalnya maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal

## 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 12 Variabel Entered/Removed<sup>a</sup>

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penilaian Kinerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.12 output bagian pertama (*Variabel Entered/removed*). Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel kesesuaian penempatan kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen serta metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 4. 13 Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.414	3.956

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.13, output bagian kedua (*Model Summary*) : tabel diatas menjelaskan besarnya korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 657. Dari output tersebut di peroleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 431, yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas (penilaian kinerja) terhadap variabel terikat motivasi kerja) adalah sebesar 43,1%

**Tabel 4. 14 Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.085	5.732	
	Penilaian Kinerja	.679	.136	.657

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh hasil analisis koefisien regresi di atas maka rumus persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = 12.085 + 0.679X + e$$

Persamaan rumus regresi sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 12.085 di artikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kinerja pegawai 12.085
- b) Koefisien variabel X sebesar 0.679 artinya bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel disiplin kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan persepsi kinerja pegawai sebesar 0.679.

## 5. Uji Hipotesis

### a) Uji Parsial t (Uji t)

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.085	5.732		2.108	.043
	Penilaian Kinerja	.679	.136	.657	5.004	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.15, maka pengujian variabel – variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil uji t pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa besar nilai t hitung adalah 5,004. Besar signifikan penilaian adalah sebesar 0,000 yang bernilai kurang dari 0,05 menunjukkan penilaian klerja berpengaruh terhadap motivasi kerja



## 2) Kriteria pengujian hipotesis

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau  $H_1$  : ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen taraf uji  $\alpha = 0.05$
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau  $H_0$  : tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen

## 3) Cara menghitung t – tabel

$$\text{Rumus : } t = [ a ; (df = n - k) ]$$

Dimana : a = tingkat signifikansi

n = banyaknya sampel

k = banyaknya variabel

Jadi diketahui :

$$n = 35$$

$$k = 2$$

$$a = 5\% (0,05)$$

$$\text{Maka : } t = [ 5\% (df = 35 - 2) ]$$

$$t = (0,05 : 33)$$

Jadi nilai t tabel adalah 1,692, maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$ , nilai t hitung yaitu  $5.004 >$  dari nilai t tabel yaitu 1,692 berarti variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

## b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.414	3.956

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Maret 2024

Berdasarkan tabel 4.16, didapatkan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0.414 atau 41,4%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen (penilaian kinerja) sebesar 41.4% sedangkan sisanya sebesar 58,6% ( $1 - 0.414$ ) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

## C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, variabel penilaian kinerja menunjukkan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai t - hitung nya lebih besar dari t - tabel ( $5.004 > 1,692$ ) yang mengandung arti bahwa penilaian kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh uji asumsi klasik yang telah dilakukan meliputi uji linearitas, autokorelasi, homoskedastisitas dan uji normalitas. Selain itu hasil penelitian ini diperkuat oleh teori kebutuhan yang berguna untuk memotivasi pegawai dalam bekerja menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2009:230) yang dimaksud adalah pencapaian kebutuhan

kekuatan, kebutuhan pencapaian dan kebutuhan hubungan. Ini juga dikenal sebagai hasil kinerja suatu kegiatan, yang meliputi penghargaan finansial, promosi, dan penilaian kinerja.

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Rima Nur Ainnisya, Isnurrini Hidayat Susilowati (2018) menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kkerja pegawai.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahap pengumpulan data, pengelolaan data, dan analisis data dan dikaitkan dengan masalah penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t$  - hitung nya lebih besar dari  $t$  - tabel ( $5,004 > 1,692$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh penilaian kerja terhadap motivasi kerja pegawai dan mampu memberikan kontribusi terhadap variable motivasi kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan merujuk pada kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja diharapkan pimpinan perusahaan memberikan umpan balik yang positif dalam bentuk apresiasi pada pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

2. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menambah variabel independen lain dan memperluas rumusan masalah agar menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- DINARWATI, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 18–24. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i1.227>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Mahmudin, M., & Komariyah, I. (2019). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.36787/jsi.v2i1.46>
- Mardiyanti, D., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(3), 1–17.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Noor Riadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.110>
- Nurmagustini, R. S., & Hidayat, H. (2019). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pns. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 9–19. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.898>
- Pps, J., Bintoro, D. S., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Bea Cukai Pasuruan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 203–218. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.177>
- Saeful Ulum, A., & Wasman, W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 187–

199. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v5i1.70>

Santosa, A. M. (2022). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Parameter*, 6(2), 26–40. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.172>

Siregar, N. T., & Suryalena. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *Jom Fisip*, 4(2), 1–9.

Waliamin, J. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1244>

Wati, N., & Kurniawati, E. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan (Koperindag) Kota Bima. *Manajemen Dewantara*. <https://doi.org/10.26460/md.v4i2.8575>

Wijaya, E., Pipin, ) •, & Sari, P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada BKDPSDM Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3, 63–76.

Yarilina Tafonao. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 6, Nomor 1, Jan 2023, 121.





# LAMPIRAN



### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”**.

Perkenalkan saya A.n Risaldi Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dengan ini memohon kesediaan saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pertanyaan berikut ini dengan sebenar-benarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Data yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan karya tulis ilmiah/skripsi tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi data-data berikut:

1. Nama : ..... (Tidak Wajib diisi)
2. Lama Bekerja : a. 1 - 5 Tahun b. 5 - 10 Tahun c. > 10 Tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Usia: a. 26 - 35 Tahun  
b. 36- 55 Tahun  
c. > 55 Tahun

5. Pendidikan : a. SMA/Sederajat

b. D3

c. S1

Petunjuk pengisian: Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr/i diantara alternatif yang ada dengan memberikan tanda centang

(√)

Keterangan:

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

N (3) : Netral

S (4) : Setuju

SS (5) : Sangat Setuju

**Variabel (X): Penilaian Kinerja**

No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.					
2	Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3	Saya menggunakan dan memelihara dengan baik barang di kantor.					
4	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
5	Saya mendapatkan umpan balik yang konstruktif dari penilaian kinerja.					

6	Saya merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.					
7	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang kriteria penilaian kinerja.					
8	Saya merasa bahwa penilaian kinerja berdampak positif pada karir saya.					
9	Penilaian kinerja memberikan pengakuan yang sesuai terhadap prestasi kerja saya.					
10	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja setelah menerima penilaian kinerja.					

**Variabel (Y): Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bahwa adanya penilaian kinerja meningkatkan semangat kerja saya.					
2	Sistem penghargaan yang diterapkan setelah penilaian kinerja memotivasi saya.					
3	Saya merasa bahwa penilaian kinerja berkontribusi pada pengembangan karir saya.					
4	Hasil penilaian kinerja memicu rasa kepuasan dan kebanggaan terhadap pekerjaan saya.					
5	Saya merasa bahwa penilaian kinerja berdampak positif pada motivasi kerja saya.					
6	Penilaian kinerja memberikan gambaran yang jelas tentang pencapaian tujuan kerja saya.					
7	Saya termotivasi untuk meningkatkan kinerja setelah menerima hasil penilaian.					
8	Saya merasa bahwa adanya penilaian kinerja memberikan arah yang jelas dalam pekerjaan saya.					

9	Sistem penilaian kinerja memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja.					
10	Penilaian kinerja secara keseluruhan berpengaruh positif pada motivasi kerja saya.					

### Lampiran 2 Tabulasi Karakteristik Responden

No	Umur	Skala	Jenis Kelamin	Skala	Pendidikan terakhir	Skala	Lama Bekerja	Skala
1	36 - 55	2	Pria	1	SMA	1	Antara 6 - 10 Tahun	2
2	36 - 55	2	Pria	1	SMA	1	Antara 6 - 10 Tahun	2
3	36 55	2	Wanita	2	D3	2	Antara 6 - 10 Tahun	2
4	26 -35	1	Wanita	2	S1	3	> 10 Tahun	3
5	26 - 35	1	Wanita	2	S1	3	Antara 1 - 5 Tahun	1
6	36 - 55	2	Wanita	2	S1	3	> 10 Tahun	3
7	>55	3	Pria	1	S1	3	Antara 6 - 10 Tahun	2
8	36 - 55	2	Pria	1	SMA	1	Antara 6 - 10 Tahun	2
9	36 -55	2	Pria	1	SMA	1	Antara 1 - 5 Tahun	1
10	26 -35	1	Pria	1	S1	3	Antara 6 - 10 Tahun	2
11	26 - 35	1	Wanita	2	S1	3	Antara 6 - 10 Tahun	2
12	26 - 35	1	Pria	1	S1	3	> 10 Tahun	3
13	36 -55	2	Pria	1	S1	3	Antara 6 - 10 Tahun	2
14	26 -35	1	Pria	1	S1	3	Antara 1 - 5 Tahun	1
15	26 - 35	1	Pria	1	SMA	1	Antara 6 - 10 Tahun	2
16	36 - 55	2	Pria	1	D3	2	Antara 1 - 5 Tahun	1
17	36 - 55	2	Wanita	2	S1	3	> 10 Tahun	3
18	36 - 55	2	Wanita	2	S1	3	Antara 1 - 5 Tahun	1
19	36 - 55	2	Pria	1	SMA	1	> 10 Tahun	3
20	36 55	2	Pria	1	S1	3	Antara 6 - 10 Tahun	2
21	26 35	1	Pria	1	S1	3	Antara 1 - 5 Tahun	1
22	26 - 35	1	Wanita	2	S1	3	>10 Tahun	3
23	26 - 35	1	Wanita	2	D3	2	Antara 1 - 5 Tahun	1
24	36-55	2	Wanita	2	SMA	1	Antara 6 - 10 Tahun	2
25	36 - 55	2	Wanita	2	SMA	1	>10 Tahun	3
26	26 - 35	1	Pria	1	S1	3	> 10 Tahun	3
27	36-55	2	Pria	1	SMA	1	Antara 6 - 10 Tahun	2
28	26 - 35	1	Pria	1	S1	3	Antara 1 - 5 Tahun	1
29	36 - 55	2	Pria	1	SMA	1	Antara 6 - 10 Tahun	2

30	26-35	1	Wanita	2	S1	3	Antara 6 - 10 Tahun	2
31	36 - 55	2	Pria	1	D3	2	Antara 6 - 10 Tahun	2
32	36 - 55	2	Pria	1	D3	2	Antara 6 - 10 Tahun	2
33	26 - 35	1	Pria	1	S1	3	> 10 Tahun	3
34	36-55	2	Pria	1	D3	2	Antara 6 - 10 Tahun	2
35	36 - 55	2	Wanita	2	S1	3	Antara 1 - 5 Tahun	1

### Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner

PENILAIAN KINERJA										
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	43
5	3	5	5	3	4	4	3	3	4	39
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	41
5	4	5	3	4	4	1	3	4	5	38
4	5	3	2	5	5	1	4	5	4	38
5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	43
5	5	2	3	5	5	5	4	5	5	44
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
5	4	2	5	4	4	1	5	5	4	39
5	5	4	3	5	5	4	4	3	1	39
4	3	3	4	4	4	3	1	3	2	31
5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	44
4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	41
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
4	5	5	5	4	4	5	3	3	1	39
5	3	3	3	3	3	1	4	4	2	31
5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	44
5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	43
4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
4	4	3	3	4	4	1	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
1	3	2	3	3	3	4	4	1	4	28

4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	42
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45

MOTIVASI KERJA										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	44
4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	40
5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	44
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	42
3	5	5	2	4	5	5	4	2	5	40
4	5	5	5	5	1	5	4	5	4	43
5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	44
5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	44
5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	42
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	46
4	2	4	4	3	1	2	3	4	4	31
5	5	4	4	3	2	5	1	1	5	35
5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	42
5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	43
5	4	4	3	4	2	1	5	5	4	37
4	3	5	3	3	1	4	3	3	3	32
5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	42
4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	35
4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	43
5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	42
3	2	4	4	4	1	3	4	4	4	33
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	26
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	43
4	4	4	1	3	2	5	4	4	4	35

3	4	3	4	5	5	2	5	5	5	41
4	3	4	4	3	1	3	2	4	4	32
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46

#### Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS

##### 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	22	62.9	62.9	62.9
	Perempuan	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 - 35 Tahun	14	40.0	40.0	40.0
	36 - 55 Tahun	20	57.1	57.1	97.1
	> 55 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	28.6	28.6	28.6
	D3	6	17.1	17.1	45.7
	S1	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	9	25.7	25.7	25.7
	6 - 10 Tahun	17	48.6	48.6	74.3
	> 10 Tahun	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



## 2. Deskripsi Variabel

X.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	13	37.1	37.1	40.0
	Sangat Setuju	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	20.0	20.0	20.0
	Setuju	13	37.1	37.1	57.1
	Sangat Setuju	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Netral	7	20.0	20.0	28.6
	Setuju	10	28.6	28.6	57.1
	Sangat Setuju	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	8	22.9	22.9	25.7
	Setuju	11	31.4	31.4	57.1
	Sangat Setuju	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11.4	11.4	11.4
	Setuju	15	42.9	42.9	54.3
	Sangat Setuju	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Netral	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	17	48.6	48.6	57.1
	Sangat Setuju	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	14.3	14.3	14.3
	Netral	4	11.4	11.4	25.7
	Setuju	13	37.1	37.1	62.9
	Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	4	11.4	11.4	14.3
	Setuju	15	42.9	42.9	57.1
	Sangat Setuju	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	5	14.3	14.3	17.1
	Setuju	15	42.9	42.9	60.0
	Sangat Setuju	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.7	5.7	5.7
	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	11.4
	Setuju	17	48.6	48.6	60.0
	Sangat Setuju	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	11.4	11.4	11.4
	Setuju	13	37.1	37.1	48.6

	Sangat Setuju	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	
<b>Y.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8.6	8.6	8.6
	Netral	6	17.1	17.1	25.7
	Setuju	14	40.0	40.0	65.7
	Sangat Setuju	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

<b>Y.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	14	40.0	40.0	48.6
	Sangat Setuju	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

<b>Y.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	8.6
	Netral	5	14.3	14.3	22.9
	Setuju	18	51.4	51.4	74.3
	Sangat Setuju	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

<b>Y.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Netral	9	25.7	25.7	28.6
	Setuju	14	40.0	40.0	68.6
	Sangat Setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

<b>Y.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	17.1	17.1	17.1
	Tidak Setuju	4	11.4	11.4	28.6
	Netral	2	5.7	5.7	34.3
	Setuju	14	40.0	40.0	74.3
	Sangat Setuju	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	2	5.7	5.7	8.6
	Netral	7	20.0	20.0	28.6
	Setuju	12	34.3	34.3	62.9
	Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	4	11.4	11.4	14.3
	Netral	6	17.1	17.1	31.4
	Setuju	13	37.1	37.1	68.6
	Sangat Setuju	11	31.4	31.4	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	5.7
	Netral	4	11.4	11.4	17.1
	Setuju	13	37.1	37.1	54.3
	Sangat Setuju	16	45.7	45.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	8.6	8.6	8.6
	Setuju	16	45.7	45.7	54.3
	Sangat Setuju	16	45.7	45.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

### 3. Uji Validitas

Correlations												
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X
X.1	Pearson Correlation	1	.337*	.414*	.318	.376*	.402*	.031	.081	.461**	.103	.576**

	Sig. (2-tailed)		.048	.013	.063	.026	.017	.862	.644	.005	.557	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.2	Pearson Correlation	.337*	1	.327	.168	.629**	.493**	.153	.138	.284	.038	.574**
	Sig. (2-tailed)	.048		.055	.336	.000	.003	.380	.429	.098	.826	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.3	Pearson Correlation	.414*	.327	1	.393*	.229	.245	.294	.085	.121	.158	.595**
	Sig. (2-tailed)	.013	.055		.020	.186	.156	.087	.626	.489	.366	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.4	Pearson Correlation	.318	.168	.393*	1	.112	.015	.396*	.223	.043	.137	.529**
	Sig. (2-tailed)	.063	.336	.020		.522	.932	.018	.197	.807	.431	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.5	Pearson Correlation	.376*	.629**	.229	.112	1	.868**	.259	.209	.432**	.145	.682**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.186	.522		.000	.133	.229	.010	.407	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.6	Pearson Correlation	.402*	.493**	.245	.015	.868**	1	.311	.118	.410*	.112	.638**
	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.156	.932	.000		.069	.498	.014	.521	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.7	Pearson Correlation	.031	.153	.294	.396*	.259	.311	1	.084	-.123	.116	.517**
	Sig. (2-tailed)	.862	.380	.087	.018	.133	.069		.630	.483	.508	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.8	Pearson Correlation	.081	.138	.085	.223	.209	.118	.084	1	.438**	.407*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.644	.429	.626	.197	.229	.498	.630		.009	.015	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.9	Pearson Correlation	.461**	.284	.121	.043	.432**	.410*	-.123	.438**	1	.408*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.005	.098	.489	.807	.010	.014	.483	.009		.015	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X.10	Pearson Correlation	.103	.038	.158	.137	.145	.112	.116	.407*	.408*	1	.502**



	Sig. (2-tailed)	.304	.033	.107	.507	.442	.158		.789	.330	.105	.007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.131	.000	.187	.098	.383*	.367*	.047	1	.311	.009	.505*
	Sig. (2-tailed)	.453	1.000	.282	.575	.023	.030	.789		.069	.957	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.141	.000	.000	.244	.290	.313	-.170	.311	1	.113	.431*
	Sig. (2-tailed)	.421	1.000	1.000	.158	.090	.067	.330	.069		.517	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.052	.242	-.040	.341*	.271	.444*	.278	.009	.113	1	.481*
	Sig. (2-tailed)	.765	.160	.821	.045	.115	.008	.105	.957	.517		.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.500*	.575*	.490*	.549*	.664*	.785*	.451*	.505*	.431*	.481*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.001	.000	.000	.007	.002	.010	.003	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

#### 4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	10



## 5. Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penilaian Kinerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.414	3.956	1.762

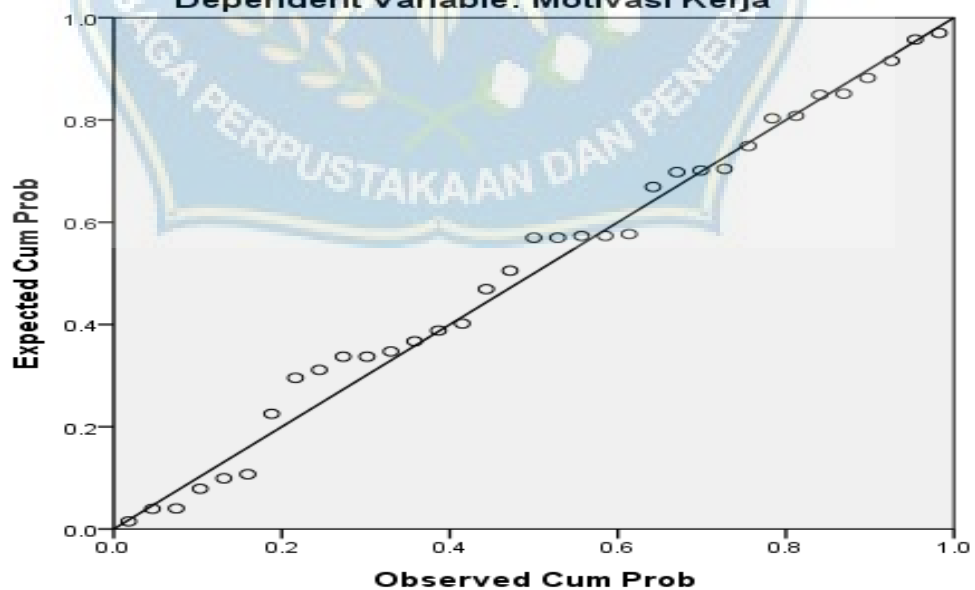
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

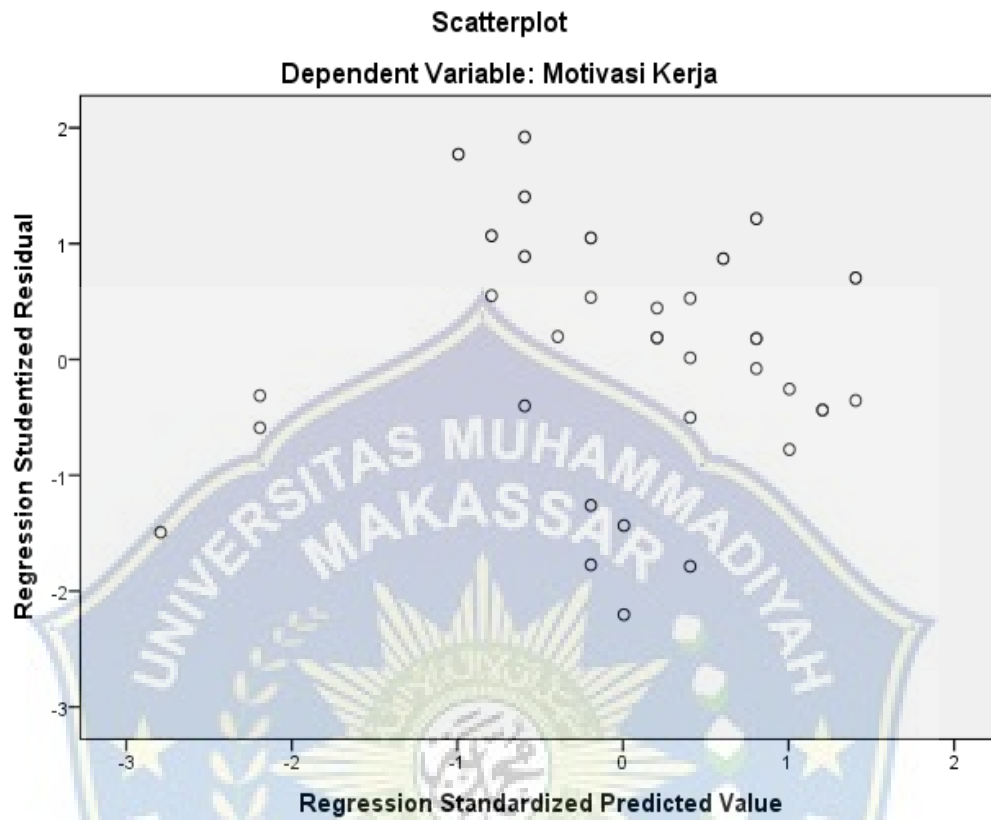
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.085	5.732		2.108	.043
1	Penilaian Kinerja	.679	.136	.657	5.004	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Motivasi Kerja





**Lampiran 5 Persuratan**



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



Nomor : 193/05/A.2-II/XII/45/2023  
 2023

Makassar, 27 Desember

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : RISALDI

Stambuk : 105721100120

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP  
 MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
 PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN  
 GOWA

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

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

*Tembusan:*



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 066972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail: lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3154/05/C.4-VIII/XII/1445/2023

27 Desember 2023 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

14 Jumadil akhir 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 193/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 27 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : RISALDI

No. Stambuk : 10572 1100120

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 4 Januari 2024 s/d 4 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 اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

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



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : **32329/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.  
Lampiran : - Bupati Gowa  
Perihal : **izin penelitian**

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3154/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 27 Desember 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **RISALDI**  
Nomor Pokok : 105721100120  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

**" PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **04 Januari s/d 04 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 27 Desember 2023

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.





**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Alamat: J. Masjid Raya No. 35 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111 Website: dprptsp.gowakab.go.id email: perizinan.kab.gowa@gmail.com

Nomor : 503/047/DPM-PTSP/PENELITIAN/1/2024  
 Lampiran :  
 Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth.  
 KEPALA DINAS PERDAGANGAN DAN  
 PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

d-  
 Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor: 32329/S.01/PTSP/2023 tanggal 27 Desember 2023 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : RISALDI  
 Tempat/Tanggal Lahir : Rajuni / 20 Maret 1999  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki  
 Nomor Pokok : 105721100120  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Dusun Rajuni Selatan

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Diseriasi/Lembar di wilayah/tempat Bapak/bu yang berjudul:

**"PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA"**

Serama : 4 Januari 2024 s.d 4 Maret 2024  
 Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa.
2. Penelitian tidak menyimpang dari surat yang diberikan.
3. Menjalani semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Surat Keterangan akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak menaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

Diterbitkan di Sungguminasa, tanggal : 10 Januari 2024

Ditandatangani secara elektronik oleh:  
 a.n. Bupati Gowa  
 Kepala DPWPTSP Kabupaten Gowa,



**HINDRA SETIAWAN ABBAS, S.Sos,M.Si**  
 Pangkat : Pembina Utama Muda  
 Nip : 19721026 199303 1 003

- Tembusan Yth:
1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
  2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar
  3. Arsip







**Lampiran 6 Dokumentasi Foto**