

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



A. AFIFAH RAMADANI

105721122720

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Perhubungan Kota Makassar**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

A. AFIFAH RAMADANI

105721122720

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Keberhasilan adalah hasil dari kerja keras, ketekunan, dan semangat untuk terus belajar." A. AFIFAH RAMADANI

Persembahan:

Skripsi ini dipersembahkan kepada orang tua tercinta yang selalu memberikan cinta, doa, dan dukungan tanpa henti, serta kepada dosen pembimbing yang senantiasa membimbing dengan penuh kesabaran.

PESAN DAN KESAN

Selama proses penyusunan skripsi ini, saya belajar bahwa tidak ada yang mudah, namun segala usaha dan kerja keras pasti akan membuahkan hasil. Saya berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi ilmu pengetahuan dan menjadi inspirasi bagi mereka yang sedang berjuang menyelesaikan studinya.

Proses penyusunan skripsi ini penuh dengan tantangan, namun juga penuh dengan pelajaran berharga. Saya sangat bersyukur dapat menyelesaikan perjalanan ini dengan dukungan dari keluarga, teman-teman, dan dosen pembimbing yang luar biasa. Kenangan ini akan selalu menjadi bagian tak terlupakan dari hidup saya.



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

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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : **A. AFIFAH RAMADANI**

No. Stambuk / NIM : 105724122720

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 30 Agustus 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Iy. Muhammad Akib, M.M
NIDN: 140106010

Dekan

Mengetahui

Ketua Program Studi

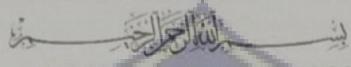
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



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

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



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: A. AFIFAH RAMADANI, Nim: 105721122720 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0012/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 26 Safar 1446 Hijriah / 30 Agustus 2024. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Safar 1446 H
30 Agustus 2024

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum | : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
3. Sri Andayaningsih, S.E., M.M
4. Zalkha Soraya, S.E., M.M | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



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



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

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

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **A. AFIFAH RAMADANI**

No. Stambuk / Nim : **105721122720**

Program studi : **Manajemen**

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar**

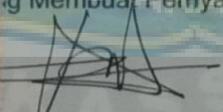
Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini 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.

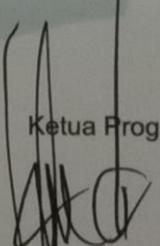
Makassar, 26 Safar 1446 H
30 Agustus 2024 M

Yang Membuat Pernyataan,


AFIFAH RAMADANI
NIM: **105721122720**

Diketahui Oleh:


Dekan
Dr. H. Andi Jaman, S.E., M.Si
NBM: 651 507


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

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : **A. AFIFAH RAMADANI**
NIM : 105721122720
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Jenis Karya : **Skripsi**

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

Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

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, 30 Agustus 2024



A. AFIFAH RAMADANI
NIM: 105721122720

ABSTRAK

A. AFIFAH RAMADANI. 2024. *Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Sitti Marhumi dan Muhammad Akib.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 89 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T (T-statistic) sebesar 7,523 dan tingkat signifikansi 0,000. Penghargaan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T (T-statistic) sebesar 2,359 dan tingkat signifikansi 0,021. Nilai T (T-statistic) dalam konteks ini merupakan statistik uji yang digunakan untuk menentukan apakah koefisien dari variabel independen (motivasi dan penghargaan) secara signifikan berbeda dari nol, yang berarti bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai T yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan. Selain itu, kombinasi antara motivasi dan penghargaan menjelaskan 60,8% variasi dalam kinerja pegawai, yang diindikasikan oleh nilai R Square sebesar 0,608. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi dan penghargaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan program motivasi dan sistem penghargaan guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: *Motivasi, Penghargaan, dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

A. AFIFAH RAMADANI. 2024. *The Influence of Motivation and Rewards on Employee Performance at the Makassar City Transportation Service. Thesis for the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Sitti Marhumi and Muhammad Akib.*

This study aims to determine the effect of motivation and rewards on employee performance at the Makassar City Transportation Agency. This study uses a quantitative method with a multiple linear regression approach. Data were collected through questionnaires distributed to 89 employees.

The results of the study indicate that motivation has a significant effect on employee performance with a T value (T-statistic) of 7.523 and a significance level of 0.000. Rewards also have a significant effect on employee performance with a T value (T-statistic) of 2.359 and a significance level of 0.021. The T value (T-statistic) in this context is a test statistic used to determine whether the coefficient of the independent variable (motivation and rewards) is significantly different from zero, which means that the variable has an effect on the dependent variable (employee performance). A higher T value indicates that the independent variable has a strong and significant effect. In addition, the combination of motivation and rewards explains 60.8% of the variation in employee performance, as indicated by the R Square value of 0.608. The conclusion of this study is that motivation and rewards play an important role in improving employee performance. Therefore, it is recommended to improve motivation programs and reward systems to achieve optimal performance.

Keywords: Motivation, Reward, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya 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 Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, bapak A. Ilyas dan ibu Sueni, S.Pd.I. yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan do'a restu 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 terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Sitti Marhumi, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.

5. Bapak Ir. Muhammad Akib, M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Mira, S.E., M.Ak., selaku Penasehat Akademik, terima kasih telah memberikan bimbingan dan nasehat selama masa 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. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima Kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

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

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

Makassar, 25 Agustus 2024

A. AFIFAH RAMADANI
NIM : 105721122720

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Teori	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Motivasi	14
3. Penghargaan	18
4. Kinerja Pegawai	26

B. Tinjauan Empiris	29
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Jenis dan Sumber Data	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran	39
G. Metode Analisis Data	41
H. Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	57
C. Analisis Dan Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	88
BIOGRAFI PENULIS.....	130

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.2 Skala Likert	40
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Jabatan	60
Tabel 4.6 Deskripsi Motivasi (X1)	61
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Penghargaan (X2)	62
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.11 Analisis Data Asumsi Klasik Uji Normalitas	68
Tabel 4.12 Analisis Data Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas.....	69
Tabel 4.13 Uji Asumsi Klasik	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar.....	46
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	89
Lampiran 2. Data Deskripsi Responden.....	92
Lampiran 3. Tabulasi Data (Hasil Angket Variabel X1, X2, Y).....	95
Lampiran 4. Hasil SPSS Deskripsi Variabel X1, X2, Y	99
Lampiran 5. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X1, X2, Y	105
Lampiran 6. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y	108
Lampiran 7. Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis	109
Lampiran 8. R Tabel & T Tabel.....	111
Lampiran 9. Dokumentasi	117
Lampiran 10. Validasi Data Kuantitatif	118
Lampiran 11. Validasi Abstrak	119
Lampiran 12. Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	120
Lampiran 13. Surat Permohonan Izin Penelitian	126
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian	127
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian	128
Lampiran 16. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai (Adamy, 2016). Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah kantor dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu kantor. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang motivasi dan kinerja sumber daya manusia (Sutrisno, 2016).

Secara umum Pegawai bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para pegawai semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan, yang pada akhirnya tujuan kantor dapat tercapai. Salah satu kebijakan yang diberikan kantor kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi berupa insentif (Nasib & Martin, 2018). Imbalan atau kompensasi adalah balas jasa yang diberikan baik secara material (gaji, insentif, komisi dan tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian dan rasa aman). Kepada

pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi kantor, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kantor dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana kinerja pegawai menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif akan mempertinggi motivasi kerja pegawai di dalam usaha pencapaian. Pemberian penghargaan pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic reward*) (Ardian, 2019).

Menurut (Soetrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (Soetrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Farida (2016), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap kantor. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau

melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Rais et al., 2021).

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara (2010) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Hasibuan (2014) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berbagai pendapat dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja

seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut bahasa kata penghargaan berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi penghargaan merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penghargaan adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, penghargaan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Amelia, 2020; Khan et al., 2017).

Dalam beberapa tahun terakhir, Dinas Perhubungan Kota Makassar telah menghadapi tantangan signifikan terkait dengan kinerja pegawai. Salah satu masalah utama yang teridentifikasi adalah rendahnya tingkat motivasi

dan kurangnya penghargaan yang diterima oleh pegawai. Fenomena ini terlihat dari tingginya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, dan kurangnya inisiatif dari pegawai dalam melaksanakan tugas. Banyak pegawai merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai secara adil, yang berdampak pada semangat kerja mereka. Selain itu, sistem penghargaan yang ada dianggap tidak transparan dan tidak sesuai dengan kinerja individu, sehingga menciptakan ketidakpuasan di kalangan pegawai.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa di Dinas Perhubungan Kota Makassar, terdapat masalah signifikan terkait kinerja pegawai. Salah satu masalah utama yang muncul adalah rendahnya motivasi dan kurangnya penghargaan yang diterima oleh pegawai. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, serta minimnya inisiatif dalam melaksanakan tugas. Beberapa pegawai merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai dengan adil, yang berdampak pada semangat kerja mereka. Selain itu, sistem penghargaan yang diterapkan dianggap tidak transparan dan kurang sesuai dengan kinerja individu, yang menyebabkan ketidakpuasan pegawai.

Kondisi tersebut berdampak serius pada produktivitas individu dan organisasi secara keseluruhan. Ketidakpuasan pegawai dapat berujung pada penurunan kualitas layanan publik yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Makassar. Selain itu, rendahnya motivasi juga mendorong peningkatan turnover, dimana pegawai lebih cenderung mencari pekerjaan lain dengan kondisi yang lebih baik. Ini menambah beban organisasi dalam hal rekrutmen dan pelatihan pegawai baru.

Dampak dari rendahnya motivasi dan kurangnya penghargaan terhadap kinerja pegawai sangat signifikan. Hal ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga kinerja keseluruhan organisasi. Ketidakpuasan pegawai dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan publik yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Makassar. Selain itu, rendahnya motivasi dapat memicu tingkat turnover yang tinggi, dimana pegawai lebih cenderung mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Ini tentu saja menambah beban administratif dan biaya bagi organisasi dalam hal rekrutmen dan pelatihan pegawai baru.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai motivasi dan penghargaan di berbagai sektor, studi yang khusus meneliti pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar masih sangat terbatas. Banyak penelitian sebelumnya lebih fokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah lainnya, sehingga masih terdapat kesenjangan pengetahuan mengenai bagaimana motivasi dan penghargaan mempengaruhi kinerja di konteks spesifik ini. Penelitian yang ada juga seringkali tidak mempertimbangkan faktor-faktor lokal yang unik yang dapat mempengaruhi motivasi dan penghargaan di Makassar, seperti budaya kerja dan struktur organisasi.

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar sangat penting dilakukan untuk beberapa alasan. Pertama, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini. Kedua, temuan dari penelitian

ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan penghargaan bagi pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketiga, penelitian ini juga dapat berkontribusi pada literatur akademis dengan memberikan wawasan baru mengenai hubungan antara motivasi, penghargaan, dan kinerja di sektor publik di Indonesia, khususnya di Makassar. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki implikasi praktis, tetapi juga akademis yang signifikan.

Melihat pentingnya motivasi dan penghargaan bagi peningkatan kinerja para pegawai, Maka dalam hal ini Dinas Perhubungan kota Makassar perlu juga memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai nya. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Motivasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka yang jadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kota Makassar?
2. Apakah Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

- a. Kontribusi pada Literatur Akademik: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait teori motivasi dan penghargaan. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi akademik yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di sektor publik, khususnya di Dinas Perhubungan.
- b. Pengembangan Teori Manajemen: Penelitian ini juga berpotensi untuk mengembangkan dan memperkuat teori-teori yang sudah ada terkait motivasi dan penghargaan, dengan menambahkan perspektif empiris dari studi kasus di Kota Makassar. Hal ini dapat membantu akademisi dan peneliti lainnya dalam memahami dinamika dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

2. Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan di Dinas Perhubungan Kota Makassar untuk merancang strategi peningkatan kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor motivasi dan penghargaan yang paling berpengaruh, manajemen dapat menyusun program-program yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Penelitian ini dapat memberikan insight bagi Dinas Perhubungan dalam mengembangkan sistem penghargaan dan insentif yang lebih adil dan memotivasi.
- c. Dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan penghargaan yang tepat, Dinas Perhubungan diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan lebih efisien. Hal ini akan berdampak positif pada masyarakat yang dilayani, meningkatkan kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah.
- d. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh instansi pemerintah lainnya sebagai bahan evaluasi dan benchmarking untuk melihat bagaimana faktor-faktor motivasi dan penghargaan diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Makassar dan apa yang dapat diterapkan atau diadaptasi untuk meningkatkan kinerja di instansi mereka masing-masing.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) Bersama kantor, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. (Ni Wayan Dian Irmayani. 2022).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi disbanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat yang sangat dipengaruhi oleh banyak factor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Factor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa factor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Faktor internal, seperti tuntutan dalam memeproleh pegawai yang terlatih.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi misi untuk kepentingan manusia. Jadi, manusia merupakan factor startegis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management Science*) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan. (Gusti Ketut Purnaya. 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian keputusan untuk mengelola hubungan ketenagakerjaan mulai dari calon pegawai hingga diterima menjadi pegawai dan pensiunan yang dilakukan secara optimal. Pengelolaannya dimulai dari perlakuan rekrutment, seleksi, pelatihan, penempatan, pemeliharaan (kompetensi dan kesejahteraan) serta pengembangan terhadap karier, Pendidikan dan pelatihan dengan tujuan mencapai optimasi organisasi. (Nyoto.2019).

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup MSDM merupakan penilaian kebutuhan tenaga SDM dalam sebuah organisasi yang dimulai dari kebutuhan tenaga kerja, pengelolaan, dan evaluasi secara keseluruhan jalannya proses MSDM. Pada prinsipnya MSDM tidak hanya terbatas pada proses pengelolaan SDM untuk memanfaatkan secara maksimal dan optimal kemampuan personalia SDM. Namun, MSDM juga memberikan ruang pada

pengelolaan modal fisik dan emosional seseorang dalam sebuah organisasi. Ruang lingkup MSDM juga terkait dengan tanggung jawab SDM dalam membuat rancangan dan pelaksanaannya pada berbagai kebijakan, prosedur, dan program kerja organisasi secara efisien untuk tercapainya tujuan organisasi. (Sukarman Purba, dkk. 2023).

Secara umum ruang lingkup MSDM dapat dikelompokkan dalam tiga cakupan utama sebagai berikut:

- 1) Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup manajemen personalia; pada konteks ini, manajemen personalia menjadi ruang lingkup yang melibatkan perencanaan personalia, proses rekrutmen/seleksi, proses *training* dan pengembangan SDM.
- 2) Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup kesejahteraan personalia; Aspek ini berkaitan dengan kondisi dan fasilitas kerja di tempat kerja dalam sebuah organisasi. Ruang lingkungnya mencakup tanggungjawab organisasi dan pelayanan kepada personalia sebagai bagian dari organisasi untuk mendapatkan hak-haknya baik lahir maupun batin.
- 3) Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup hubungan kerja; pada aspek ruang lingkup ini dibutuhkan interaksi sosial dan hubungan yang baik antar personalia dalam sebuah organisasi. Sikap kedisiplinan, saling memahami, saling koordinasi, saling bekerjasama menjadi prinsip utama dalam menjaga hubungan kerja yang baik dalam sebuah organisasi.
- 4) Manajemen Sumber daya manusia (SDM) dalam lingkup hubungan kerja sangat penting untuk menjaga keberhasilan dan produktivitas

organisasi. Interaksi sosial dan hubungan yang baik antar personalia dalam sebuah organisasi memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

c. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan pegawai bagi sebuah kantor berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh kantor. Dalam manajemen sumber daya manusia yang ingin ditelaah adalah pegawai (mereka yang menjual jasa-pikiran, tenaga dan waktu kepada orang lain atau kantor. Di sini terjadi sebuah kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing, diantaranya :

- 1) Perencanaan; Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul, yang dapat dilakukan adalah dengan menentukan berbagai pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu dan lain sebagainya.
- 2) Rekrutmen & Seleksi; Rekrutment adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, pegawai, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau kantor, sedangkan seleksi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.
- 3) Pelatihan, Pengembangan & Penilaian Prestasi; Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau kantor harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu, diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang dapat lebih menguasai

dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi pegawai menjadi sangat penting mulai dari pegawai pada tingkat rendah maupun tinggi.

- 4) Promosi, Pindahan dan Pemisahan; Promosi adalah sebuah jenis transfer yang meliputi penugasan Kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan pembayaran yang lebih tinggi dan tanggung jawab, hak dan kesempatan yang lebih besar, sedangkan pemisahan disebut juga pemberhentian, bahkan sering disebut *downsizing*, adalah perpindahan sementara atau tidak definitif seorang pegawai dari daftar gaji.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi kantor (Saputra & Pertiwi, 2020). Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Hasyim, 2018).

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan

dicapainya. Motivasi juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing masing dalam totalitas proses kerja operasional. Berdasarkan pandangan di atas, motivasi merupakan setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Saputra & Pertiwi , 2020).

b. Tujuan Motivasi

Menurut (Hasyim et al., 2020) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1) Untuk Mengubah Perilaku Pegawai

Sesuai dengan keinginan kantor. Pemberian motivasi kepada pegawai itu harus memperhatikan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Pemberian motivasi harus tepat sasaran sehingga diharapkan para pegawai tersebut bukan hanya asal mau bekerja.

2) Meningkatkan Gairah dan Semangat Kerja

Kondisi mental dan psikis pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mental pegawai yang labil karena disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialaminya akan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya.

3) Meningkatkan Disiplin Kerja

Pemimpin organisasi sebelum memberikan motivasi kepada para pegawainya hendaklah terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif para pegawai tersebut sehingga mereka mau bekerja dengan baik.

4) Meningkatkan Prestasi Kerja

Seorang pemimpin harus terus mencoba mendorong bawahannya untuk memiliki prestasi yang lebih baik. Prestasi yang dicapai bukan hanya sekedar memotivasi pegawai tetapi juga dapat menguntungkan organisasi.

5) Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab

Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau kantor pada suatu waktu ingin dipercaya memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar.

6) Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi

Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa mereka.

7) Menumbuhkan Loyalitas Pegawai

Pada kantor, motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau kantor.

c. Indikator Motivasi

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1) Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kemajuan (*Advancement*)

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

3. Penghargaan

a. Pengertian Penghargaan

Menurut bahasa kata penghargaan berarti ganjaran, hadiah, upah. Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi penghargaan merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penghargaan adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, penghargaan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para

pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang. Penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya (Amelia, 2020; Khan et al., 2017).

b. Tujuan Penghargaan

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan kantor sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Di dalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan nonfinansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi pegawai dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama pentingnya bagi pegawai. Pemberian penghargaan tidak selamanya bersifat baik, namun tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian penghargaan merupakan satu hal yang bersifat positif. Seorang ahli yang bernama Armai Arief berpendapat pada implikasi pemberian penghargaan yang bersifat negatif apabila pelaksanaan pemberian penghargaan dipakai sebagai berikut: Pertama, menganggap Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan kantor sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Di dalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan nonfinansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar

pengaruhnya bagi pegawai dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama artinya bagi pegawai. Pemberian penghargaan tidak selamanya bersifat baik, namun tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian penghargaan merupakan satu hal yang bersifat positif. Seorang ahli yang bernama Armai Arief berpendapat pada implikasi pemberian penghargaan yang bersifat negatif apabila pelaksanaan pemberian penghargaan dipakai sebagai berikut: Pertama, menganggap kemampuannya lebih tinggi dari teman-temannya atau teman kerja dianggap lebih rendah; Kedua, dengan pemberian penghargaan membutuhkan alat tertentu dan biaya.

Selain itu diungkapkan juga bahwa pemberian penghargaan akan bersifat positif apabila pelaksanaan penghargaan dipakai sebagai berikut: Pertama, seorang pekerja akan berusaha mempertinggi prestasinya; Kedua, memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap jiwa untuk melakukan perbuatan yang positif dan bersifat progresif; Ketiga, menjadi pendorong bagi lainnya (teman) untuk mengikuti rekan kerja yang memperoleh penghargaan dari gurunya; baik dalam tingkah laku, sopan santun, semangat dan motivasinya dalam berbuat yang lebih baik.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penghargaan

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan menurut Nawawi (2007:78), yaitu *Internal Consistency* (konsistensi internal), *External Competitiveness* (persaingan/ kompetensi eksternal), *Employee contributions* (kontribusi pegawai), dan *Administration* (administrasi) yaitu:

- 1) Konsistensi Internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah kantor, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan yang didasarkan pada. Sebagai contoh kecil hal-hal yang mencakup penghargaan adalah penghargaan kristal optik perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam kantor. Untuk itu perlu maka perlu dilakukan analisa jabatan (*job analisis*), uraian pekerjaan/ tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan struktur pekerjaan (*job structur*) untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan. Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing pegawai merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer;
- 2) Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana kantor masih memiliki keunggulan kompetitif dengan kantor lain sehingga kantor dapat mempertahankan pegawai yang memiliki keunggulan / berkualitas untuk tetap bekerja di kantor;
- 3) Kontribusi pegawai merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada kantor. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan

senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam kantor/kantor; dan

- 4) Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh kantor dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

d. Komponen Penghargaan

Ada berbagai jenis dan bentuk komponen penghargaan yang mungkin diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja atau lama waktu dedikasi dalam kantor. Penghargaan dapat juga dibedakan atas penghargaan tradisional dan kontemporer yang berbeda dan yang baik untuk mengenali cara kerja keras dan dedikasi. Sebagai contoh kecil hal-hal yang mencakup penghargaan adalah penghargaan kristal optik bagi pegawai berprestasi kerja. Kendatipun wujud dan bentuk penghargaan kecil namun jelas dan sempurna dengan kata-kata terukir di dalamnya. Pihak kantor/kantor dapat menulis pengakuan atau prestasi di bagian depan penghargaan dan menunjukkan penghargaan dengan cara ini. Ini adalah contoh pemberian penghargaan yang mampu memotivasi pegawai lainnya agar berprestasi kerja. Secara lebih rinci, komponen-komponen penghargaan yang dimaksud adalah gaji, bonus, insentif, dan promosi.

e. Prinsip-Prinsip Pemberian Penghargaan

Penghargaan sangat erat kaitannya dengan sebuah motivasi. Setiap manusia memiliki prinsip hidup masing-masing, maka tidak jarang manusia menjadikan sebuah penghargaan sebagai sebuah motivasi tersendiri. Apapun yang dilakukan oleh manusia, akan mendapat

kepuasan yang berbeda jika hal yang dilakukan tersebut mendapat tanggapan atau penghargaan dari orang lain. Maka dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang. Seperti halnya dengan prinsip-prinsip pemberian penghargaan yang harus memiliki dasar yang jelas dan akurat sehingga mampu mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang. Ais dalam (Siagian, 2010: 71) menjelaskan prinsip-prinsip pemberian penghargaan sebagai berikut:

- 1) Penilaian didasarkan pada “perilaku” bukan “pelaku”. Untuk membedakan antara ‘pelaku’ dan ‘perilaku’ memang masih sulit, terutama bagi yang belum terbiasa;
- 2) Pemberian penghargaan atau hadiah harus ada batasnya. Pemberian hadiah tidak bisa menjadi metode yang dipergunakan selamanya;
- 3) Pemberian penghargaan dapat berupa perhatian lebih atau perhatian intensif. Alternatif bentuk hadiah yang terbaik bukan hanya berupa materi, tetapi berupa perhatian baik verbal maupun fisik; dan
- 4) Pemberian penghargaan distandarkan pada proses, bukan hasil.
Banyak orang lupa, bahwa proses jauh lebih penting daripada hasil.

f. Dasar-Dasar Pemberian Penghargaan

Dasar-dasar pemberian penghargaan ini maksudnya adalah pemberian ini tidak semata-mata diberikan begitu saja, melainkan ada prosedur dan prinsip pemberiannya. Sehingga maksud dan tujuan baik pemberian penghargaan tidak melenceng dan salah penggunaanya.

Pemberian penghargaan tentunya ada maksud baik dibaliknyanya dalam poin tahapan, seperti untuk lebih memotivasi, sebagai penghargaan atas kerja kerasnya, dan sebagai tanda balas jasa yang bertujuan agar pegawai yang lainnya ikut termotivasi dan mempunyai keinginan yang sama untuk memberikan yang terbaik. Oleh sebab itu pemberian penghargaan ini harus mempunyai prosedur atau tata cara untuk mendapatkannya, seperti di Intansi pemerintah terjadi kenaikan pangkat Polisi jika menangkap teroris contohnya, lalu bisa juga terjadi kenaikan jabatan pada PNS setiap 10 tahun mengabdikan, dan lain sebagainya.

Pegawai menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada kantor/kantor dan sama dengan yang diterima pegawai lain dengan pekerjaan serupa pasti pegawai tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Norma ekuitas adalah hal yang penting bagi sistem penghargaan.

Jika pegawai tidak memperolehnya, maka cenderung akan mengurangi sumbangsih mereka atau bahkan keluar dari kantor tersebut. Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong pegawai agar bekerja lebih produktif. Dimana sistem penghargaan harus mencerminkan win-win result, bagi pegawai/pegawai dan kantor.

g. Indikator Penghargaan

Didalam mengukur suatu permasalahan sosial, indikator merupakan aspek penting dalam tolak ukur pengukuran penelitian sosial.

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai penghargaan menurut Mahmudi (2018: 187):

- 1) Gaji dan bonus. Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.
- 2) Kesejahteraan. Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja.
- 3) Pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Pemberian penghargaan.
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya sebab tercapainya tujuan organisasi yang terlihat dalam kinerja organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut yang digerakkan dan di jalankan oleh individu atau pegawai yang adalah pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (I Dewa Gede Sayang Adi Yadhya. 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja dan tunjangan tambahan (Lalu Hasis Mansari. 2019).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok (Rahmawati. 2018).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja adalah hasil atau keluaran (*outcome*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu

organisasi/institusi. Kinerja dapat sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *job description* dan waktu yang ditentukan. Di samping itu, kinerja juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan perannya dalam waktu tertentu, yang berkaitan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari suatu tempat individu itu bekerja (Ramdani Bayu Putra, dkk. 2022).

b. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktivitas yang diamati sehari-hari menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Buat penghitung kinerja, Menurut (Wilson Bangun, 2012) indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau tim sebagai persyaratan standar untuk bekerja.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai agen harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

3) Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran pekerja untuk melakukannya pada waktu-waktu tertentu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Menurut (Simamora) dalam (Firdaus dan Suarni Norawati. 2022) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan domografi.
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Selain itu, berbeda dengan pendapat Timple dalam (Firdaus dan Suarni Norawati. 2022) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, seangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang trsebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap,

dan Tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam (I dewa Adiyadnya. 2022) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor Kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi. Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, (tujuan kerja).

B. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai landasan penting dalam penelitian yang sedang dilakukan karena membantu penulis memahami variabel-variabel yang relevan dan bagaimana variabel tersebut telah dianalisis dalam konteks sebelumnya. Dengan mengkaji hasil dan metodologi penelitian terdahulu, penulis dapat mengidentifikasi celah-celah yang belum dijelaskan atau area yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Hal ini memungkinkan penulis untuk memperkaya teori yang diinginkan dengan mengintegrasikan temuan-temuan baru atau mengembangkan hipotesis yang lebih spesifik. Selain itu, penelitian terdahulu membantu penulis dalam memilih pendekatan metodologis yang sesuai dan menghindari kesalahan yang mungkin terjadi dalam studi sebelumnya. Dengan demikian, penelitian terdahulu tidak hanya memberikan konteks dan justifikasi ilmiah tetapi juga memandu arah penelitian baru untuk menghasilkan kontribusi yang lebih mendalam dan bernilai. Berikut hasil penelitian terdahulu yang relevan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Moch Rezky Iskandar (2021) (Sukiyah et al., 2021)	Pengaruh Motivasi, <i>Penghargaan</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	X1. Motivasi X2. <i>Penghargaan</i> X3. disiplin kerja Y1. kinerja pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial maupun secara simultan, variabel motivasi, <i>penghargaan</i> , dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Dharma Putra, Muhammad Idris, Maryadi (2020) (Putra et al., 2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar	X1. kompetensi X2. motivasi X3. budaya organisasi Y1. kinerja pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi kerja, Budaya kerja secara sendiri-sendiri (parsial) dan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. Maka Variabel Kompetensi lah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar
3.	Rido Akbar, Achmad Fauzi, Jeremy Steven, Muhammad Gufran, Yoga Adrian	Pengaruh motivasi kerja dan <i>penghargaan</i> terhadap kinerja pegawai.	X1. motivasi kerja X2. <i>penghargaan</i> X3. kinerja pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan <i>penghargaan</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

	Aldiansyah, Anggara Destryan Riyadi (2022) (Fauzi et al., 2023)				
4.	Muh. Nurhatip, Mashur Razak, Herry Sugeng Waluyo (2022) (Nurhatip et al., 2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru	X1. motivasi X2. disiplin X3. kepemimpinan Y1. kinerja pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. Variabel kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barru, berdasarkan hasil nilai beta <i>standardized</i> yang paling besar.
5.	Paris Dauda, Mozes Haryanto Baottong, Nuraeni Saeni, Maryam Nurdin (2021) (Zaeni et al., 2023)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	X1. pelatihan X2. motivasi Y1. kinerja pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu variabel Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin meningkatkan pula

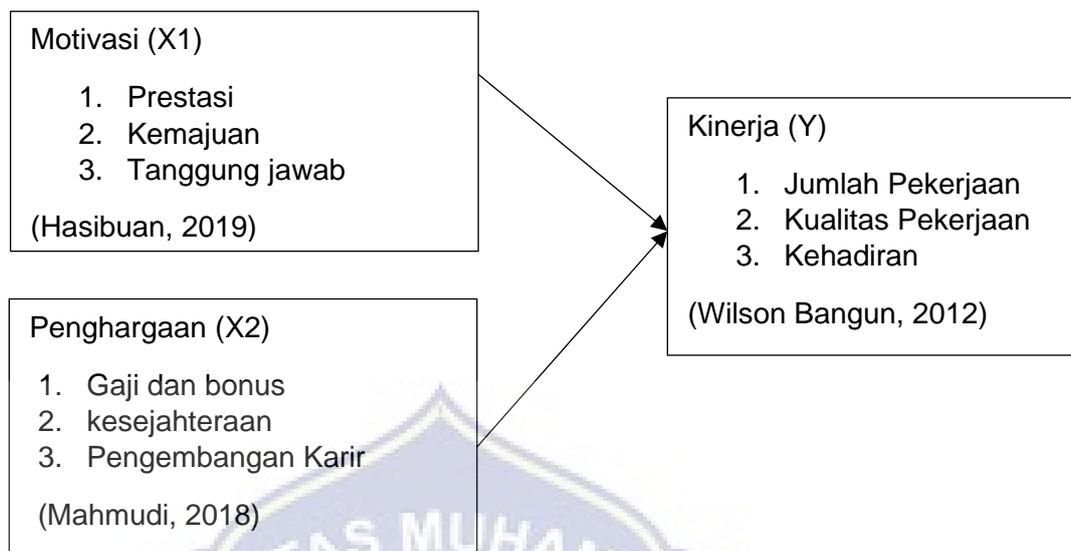
					kinerja karyawan. Dan Pelatihan merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
6.	Jaluk Herawati, Epsilandri, Septyarini, Dewi Palupi (2022) (Herawati et al., 2022)	Pengaruh komunikasi, motivasi dan <i>penghargaan</i> terhadap kinerja pegawai Pt. wika Daerah Cilacap.	X1. komunikasi X2. motivasi X3. <i>penghargaan</i> Y1. kinerja pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Azizah Waty, Syamsul Alam, Laode Amijaya Kamaluddin (2022) (Waty et al., 2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Disekretariat Daerah Kabupaten Enrekang	X1. Pengembangan Karir X2. Motivasi X3. Kompetensi Y1. Kinerja Pegawai	Kuantitatif dan Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Pada Variabel Pengembangan karir, berdasarkan 75 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Pengembangan Karir (X1) berada pada daerah tinggi dengan skor 4,69. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Pengembangan Karir Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai. 2. Pada variabel Motivasi, berdasarkan 75 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Motivasi (X2) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,73. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Motivasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai. 3. Pada variabel Kompetensi, berdasarkan 75 orang responden yang diteliti,

					<p>secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Kompetensi (X3) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,72. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap Kompetensi pada Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berimplikasi terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>4. Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut terlihat pada pengujian regresi berganda yang menunjukkan hasil F hitung sebesar 19,318 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (19,318) lebih besar dari nilai F_{table}, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel Pengembangan Karir, Motivasi, Kompetensi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</p>
8.	Megawhati Artiyany, Andi Nonong Sunrawali (2022) (Artiyany & Sunrawali, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Fideral International Finance Makassar	X1. Kepemimpinan X2. Motivasi X3. Kepuasan Kerja Y1. Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan mendukung peningkatan kinerja pegawai PT. Fideral International Finance Makassar. Motivasi mendukung peningkatan kinerja pegawai PT. Fideral International Finance Makassar. Kepuasan kerja mendukung peningkatan kinerja pegawai PT. Fideral International Finance Makassar. Kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja mendukung peningkatan kinerja pegawai PT. Fideral International Finance Makassar.
9.	Muhammad Saleh, Abdul Wahab Hasyim, Adnan Rajak	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada	X1. kompetensi X2. motivasi Y1. kinerja pegawai Y2. disiplin kerja	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Motivasi berpengaruh signifikan

	(2022) (Saleh et al., 2022)s	Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate			terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Motivasi berpengaruh tidak signifikan Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Kompetensi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, dan Motivasi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.
10.	A. Fauzan Fadlan, Muhammad Husni Irhamsyah (2022) (Fauzan & Husni, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan	X1. motivasi X2. lingkungan kerja Y1. kinerja pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara persial.

C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran adalah suatu model atau gambaran teoretis yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel utama yang dikaji dalam sebuah penelitian. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan bagi peneliti dalam mengidentifikasi, mengkategorikan, dan menghubungkan konsep-konsep yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis dalam sebuah penelitian berfungsi sebagai pernyataan yang diajukan untuk diuji kebenarannya melalui data empiris. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1 (H1): Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Hipotesis 2 (H2): Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Hipotesis 3 (H3): Motivasi dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dengan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan penggunaan survei dan pengolahan data berbasis angka yang diperoleh dari responden melalui penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Mallengkeri Raya No.18, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada tanggal 17 Mei - 17 Juni 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Kuantitatif adalah data yang akan di peroleh dari Dinas Perhubungan Kota Makassar.

2. Sumber Data

a. Primer

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengandalkan data primer, yang melibatkan investasi waktu dan upaya dalam pengumpulan data. Data primer diperoleh langsung oleh peneliti melalui proses pengumpulan yang diselenggarakan oleh peneliti sendiri.

b. Sekunder

Peneliti juga memanfaatkan jenis data ini untuk mendapatkan informasi dari penelitian sebelumnya dan pandangan para ahli sebagai referensi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berjumlah 787 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan

bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan desain pengambilan sampel yang sesuai adalah kunci untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel, di mana hanya sebagian kecil dari populasi yang lebih besar diambil sebagai sampel. Peneliti akan menggunakan teknik sampling acak, yang merupakan salah satu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Perhitungan sampel akan dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

keterangan:

n = Jumlah sampel yang di cari

N = Jumlah Populasi

e = Margin eror

Adapun perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{787}{1 + 787(0,10)^2}$$

$$n = \frac{787}{8,87}$$

$$n = 88,726$$

$$n = 89$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya perlu untuk riset secara langsung dengan Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

1. Observasi yang akan dilaksanakan untuk mengumpulkan informasi tentang objek, peristiwa dan orang dengan cara langsung mengamati pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Kuesioner, seperti yang umumnya dipahami adalah kumpulan pertanyaan yang digunakan setelah pengumpulan informasi. Kuisisioner ini akan dibagikan kepada pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Dokumentasi merupakan mengabadikan informasi dan data untuk dijadikan sebagai referensi. Dokumentasi ini biasa dalam bentuk foto, video ataupun gambar.

F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini terdapat variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*). Dimana variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi (*independent*), Penghargaan (*independent*) dan kinerja pegawai (*dependen*).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1.	X1 Motivasi	Motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.	Menurut (Hasibuan, 2019) bahwa indikator motivasi terdiri: Prestasi, Kemajuan dan Tanggung jawab
2.	X2 Penghargaan	<i>Penghargaan</i> adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada	Menurut (Mahmudi, 2018) bahwa indicator

		seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.	penghargaan terdiri dari: Gaji dan bonus, kesejahteraan, Pengembangan Karir.
3.	Y Kinerja	Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu kantor atau kantor serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.	Menurut (Wilson Bangun, 2012) bahwa indikator kinerja terdiri dari: Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Kehadiran

2. Pengukuran Variabel

Untuk memastikan akurasi data, penting untuk mengukur variabel dengan tujuan memahami pandangan atau persepsi responden terhadap berbagai aspek. Dalam hal ini, pengukuran variabel sering dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Tabel 3.2 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

G. Metode Analisis Data

Dalam mengelola data yang akan dikumpulkan, peneliti menggunakan berbagai metode setelah data dikumpulkan, baik dari lapangan maupun dari literatur lainnya. Beberapa metode yang digunakan oleh penulis antara lain:

1. Uji Validitas

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikan pada koefisien korelasi antara skor *item* pertanyaan dengan skor total pertanyaan, jika tingkat signifikan koefisien korelasi 0,30 maka *item* pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono,2009).

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan atau variabel dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi syarat yang diperlukan untuk analisis yang tepat, terutama dalam konteks regresi linear berganda. Beberapa pengujian asumsi klasik termasuk:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) *heteroskedastisitas* memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut *homoskedastitas*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan metode statistik berupa Teknik Regresi Linear Berganda untuk menganalisis dampak motivasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dimana menurut Menurut Sugiyono (2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau Regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal Dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan Lebih

dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk Mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Motivasi (X1), Penghargaan (X2). Sedangkan variabel terikat pada Penelitian ini adalah minat beli. Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E$$

Ket:

Y= Variabel Kinerja

a= Konstanta

b1= Koefisien regresi untuk X1

b2= Koefisien regresi untuk X2

X1= Variabel Motivasi

X2= Variabel Penghargaan

E= Nilai Residu

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menentukan apakah Motivasi (X1) dan penghargaan (X2) sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Untuk membandingkan hasil pengujian ini, peneliti akan membandingkan nilai t yang dihitung (thitung) dengan nilai t dari tabel distribusi t (ttabel). Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, seperti motivasi (X1) dan penghargaan (X2), memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi, yang juga dikenal sebagai R-squared, digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas

(independen). Nilai R-square selalu berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Nilai 0 menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model tidak mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat, sementara nilai 1 menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan seluruh variasi dalam variabel terikat. Semakin mendekati 1, semakin besar pengaruh variabel bebas, sedangkan semakin mendekati 0, semakin kecil pengaruhnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Makassar

Dinas perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari pemerintah kota makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota makassar.

Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, pengujian kendaraan Bermotor serta tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi

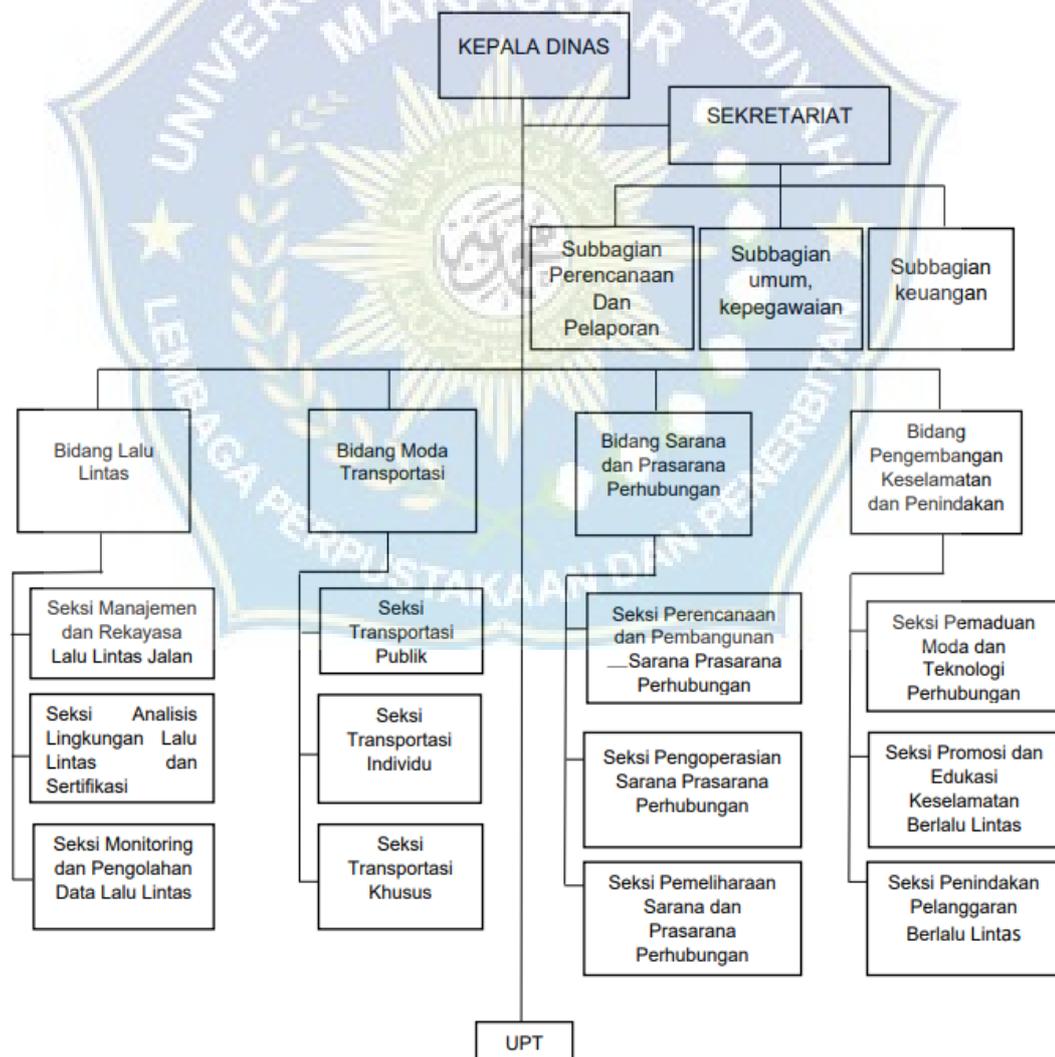
a. Visi

Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter.

b. Misi

- 1) Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif dan berkarakter
- 2) Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel
- 3) Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif
- 4) Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif
- 5) Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar

4. Job Description Dinas Perhubungan Kota Makassar

a. Kepala Dinas

- 1) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang perhubungan
- 2) Merumuskan dan melaksanakan visi dan misi dinas
- 3) Merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan sekretariat dan bidang lalu lintas, Bidang Moda Transportasi, Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan dan Bidang Pengembangan dan Keselamatan dan Penindakan.
- 4) Merumuskan rencana strategis (RENSTRA) dan Anggaran (RKA) / RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ DPPA dan Perjanjian Kinerja (PK) dinas
- 5) Merumuskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/ Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dinas
- 6) Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas
- 7) Mengoordinasikan pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana
- 8) Merumuskan kebijakan teknis di bidang lalu lintas, moda dan transportasi, sarana dan prasarana lalu lintas serta pengembangan, keselamatan dan penindakan pelanggaran berlalu lintas
- 9) Melaksanakan manajemen rekayasa lalu lintas jalan untuk jaringan jalan, analisis dampak lalu lintas dan penetapan rencana induk jaringan lalu lintas angkutan jalan
- 10) Melaksanakan penyediaan perlengkapan jalan

b. Sekretariat

- 1) Merencanakan, Menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Sekretariat
- 2) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Keuangan dan Subbagian Umum dan Kepegawaian
- 4) Mengoordinasikan setiap bidang dalam penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas
- 5) Mengoordinasikan setiap bidang dalam pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana
- 6) Mengoordinasikan penyelenggaraan urusan ketatausahaan, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan asset serta urusan kehumasan, dokumentasi dan protokoler dinas
- 7) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya
- 8) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas

c. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

- 1) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/ RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

- 2) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan
 - 3) Menghimpun dan menganalisa data pelaporan kegiatan dari setiap bidang sebagai bahan evaluasi
 - 4) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya
 - 5) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas
 - 6) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan
 - 7) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - 8) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan
- d. Subbagian Keuangan
- 1) Melaksanakan kegiatan administrasi dan akuntansi keuangan di lingkup dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - 2) Meneliti dan memverifikasi kelengkapan Surat Perintah Pembayaran (SPP) dan dokumen pencairan anggaran lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- 3) Menyiapkan dan menerbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) lingkup dinas
- 4) Menyusun segala bentuk pelaporan keuangan lingkup dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 5) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya
- 6) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas
- 7) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

e. Subbagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Mengatur administrasi dan pelaksanaan surat masuk dan surat keluar sesuai dengan tata naskah dinas yang berlaku
- 2) Melaksanakan urusan administrasi kepegawaian di lingkup dinas
- 3) Meminta dan menganalisa rencana kebutuhan barang unit dari setiap bidang
- 4) Membuat daftar kebutuhan barang dan rencana tahunan barang unit
- 5) Menyusun kebutuhan biaya pemeliharaan barang

f. Bidang Lalu Lintas

- 1) Menyusun bahan perumusan kebijakan di bidang manajemen lalu lintas dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas
- 2) Melaksanakan kebijakan di bidang manajemen lalu lintas dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas

- 3) Melakukan evaluasi dan pelaporan di bidang manajemen lalu lintas dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas
- 4) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan

g. Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas Jalan

- 1) Menyiapkan bahan penyusunan dan melakukan evaluasi bahan usulan manajemen lalu lintas di jalan kota
- 2) Melakukan koordinasi dan memberikan rekomendasi dan penilaian terhadap usulan manajemen lalu lintas di jalan provinsi dan jalan nasional
- 3) Menyiapkan bahan penetapan rencana umum dan pengembangan jaringan lalu lintas untuk menghubungkan semua wilayah kota
- 4) Menyusun Tataran Transportasi Lokal (Tatralok) kota dan legalitasnya serta melakukan koordinasi dalam penyusunan Sistem Transportasi Wilayah (Sistrawil), Tataran Transportasi Wilayah (Tatrawil)
- 5) Melakukan kajian manajemen kebutuhan lalu lintas dan retribusi pengendalian lalu lintas

h. Seksi Analisis Lingkungan Lalu Lintas dan Sertifikasi

- 1) Menyiapkan bahan, pemantauan dan evaluasi penilaian dan pemberian rekomendasi analisa dampak lalu lintas jalan kota
- 2) Melakukan koordinasi, evaluasi penilaian dan rekomendasi usulan bahan analisa dampak lalu lintas di jalan provinsi dan jalan nasional

- 3) Memberikan rekomendasi dan evaluasi terhadap izin pemanfaatan ruang pada wilayah Kawasan pengendalian ketat.
- 4) Menyiapkan bahan rekomendasi terhadap penerbitan ijin Analisa dampak lingkungan
- 5) Melakukan pembinaan kepada masyarakat terkait analisis dampak lalu lintas jalan.

i. Seksi Monitoring dan Pengolahan Data Lalu Lintas

- 1) Melakukan monitoring lalu lintas jalan
- 2) Merumuskan dan mengkaji data dan informasi lalu lintas jalan dan transportasi
- 3) Melakukan pengolahan data arus lalu lintas
- 4) Melakukan survey, pendataan dan pemetaan lalu lintas dalam bentuk data dan system informasi geografis
- 5) Melaksanakan pelayanan data dan informasi publik sektor transportasi
- 6) Menyiapkan bahan pengumpulan, pengolahan dan penyajian database dan informasi transportasi dalam bentuk Dinas Perhubungan Dalam Angka

j. Bidang Moda Transportasi

- 1) Menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberian bimbingan, izin transportasi individu, tarif transportasi individu dan pengawasan penyelenggaraan transportasi publik
- 2) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya

- 3) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas
- 4) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan

k. Seksi Transportasi Publik

- 1) Menyiapkan penyusunan pedoman, mekanisme dan tata cara penyelenggaraan pelayanan transportasi publik
- 2) Melakukan pengendalian operasional penyelenggaraan kegiatan transportasi publik meliputi pete-pete smart, kereta api, light rail transit, underground metro, bus rapid transit, elevated rail transit, metro capsule, tram/monorail, angkutan sekolah, taksi, kapal dan feri yang seluruhnya berada dalam wilayah kota makassar
- 3) Menyusun jaringan trayek/lintasan transportasi publik dalam wilayah kota makassar
- 4) Menyusun kebutuhan transportasi publik dalam wilayah kota makassar
- 5) Melakukan evaluasi kinerja transportasi publik dalam wilayah kota makassar

l. Seksi Transportasi Individu

- 1) Menyusun jaringan lintasan transportasi individu dalam wilayah Kota Makassar
- 2) Melakukan evaluasi kinerja transportasi individu dalam wilayah Kota Makassar
- 3) Menyiapkan registrasi rekomendasi perizinan penyelenggaraan transportasi sesuai perundang-undangan yang berlaku

- 4) Menyiapkan registrasi izin dispensasi transportasi individu

m. Seksi Transportasi Khusus

- 1) Menyiapkan registrasi izin service transportasi khusus
- 2) Menyiapkan bahan bimbingan dan pengendalian teknis dalam rangka pengumpulan, pengelolaan dan penyajian informasi pada transportasi khusus
- 3) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan
- 4) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

n. Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan

- 1) Mengoordinasikan dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan perencanaan, pembangunan dan pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan
- 2) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang-bidang perencanaan, pembangunan dan pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan
- 3) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan
- 4) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.

o. Seksi Perencanaan dan Pembangunan Sarana Prasarana Perhubungan

- 1) Melakukan monitoring, menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana dan pembangunan penanaman modal sektor perhubungan darat di wilayah kota

- 2) Menyiapkan perencanaan, penunjukan lokasi, pengadaan, pembangunan, pengembangan terminal penumpang tipe C dan terminal barang.
 - 3) Menyiapkan bahan pengadaan sarana dan prasarana sungai, danau dan penyebrangan yang melalui trayek dalam wilayah kota
 - 4) Merencanakan dan melaksanakan pembangunan Pelabuhan pengumpan lokal.
- p. Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan
- 1) Melakukan pemeliharaan dan perawatan Pelabuhan pengumpan lokal dan Pelabuhan sungai dan danau
 - 2) Melakukan pemeliharaan barang tipe C dan terminal barang
 - 3) Melakukan pemeliharaan dan perawatan prasarana perkerataapian umum yang jaringan jalurnya dalam wilayah Kota Makassar
 - 4) Melakukan pemeliharaan dan perawatan fasilitas parkir pada badan jalan dan di luar badan jalan.
- q. Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan
- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang pemaduan moda, teknologi perhubungan, lingkungan perhubungan dan keselamatan
 - 2) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya
 - 3) Mempelajari dan memahami peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas

- r. Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan
- 1) Menyiapkan bahan rencana program kegiatan, monitoring evaluasi pengembangan transportasi multimoda yang terpadu dan berkelanjutan
 - 2) Melaksanakan koordinasi dan pembinaan lintas sektor perhubungan
 - 3) Menyiapkan bahan penyusunan dokumen studi/kajian/penelitian moda transportasi
 - 4) Melaksanakan evaluasi dan rekomendasi usulan regulasi bidang perhubungan darat
- s. Seksi Promosi dan Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas
- 1) Memberikan penyuluhan keselamatan lalu lintas angkutan jalan kepada masyarakat
 - 2) Melaksanakan kegiatan dalam rangka mewujudkan, mendukung dan memelihara keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas
 - 3) Melaksanakan pembinaan kepeloporan dan komunitas masyarakat sadar keselamatan dan ketertiban lalu lintas angkutan jalan
 - 4) Melakukan kampanye dan pekan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan.
- t. Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas
- 1) Melaksanakan analisis pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas
 - 2) Menyiapkan bahan investigasi dan rekomendasi keselamatan lalu lintas angkutan jalan
 - 3) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian operasional keselamatan dan ketertiban lalu lintas angkutan jalan

- 4) Melaksanakan kegiatan pengawasan dan penertiban angkutan bermotor dan angkutan tidak bermotor.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

Karakteristik responden menjadi faktor penting yang diperlukan untuk memperoleh informasi identitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang menjadi responden. Responden yang terpilih di dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Informasi mengenai karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan jabatan.

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di
Dinas Perhubungan Kota Makassar

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25 tahun	30	33,7
26-35 tahun	31	34,8
36-45 tahun	14	15,7
46-55 tahun	10	11,2
56-65 tahun	4	4,5
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia di Dinas Perhubungan Kota Makassar pada tahun 2024. Terdapat lima kelompok usia yang tercatat, yaitu 18-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun, dan 56-65 tahun. Kelompok usia 26-35 tahun memiliki frekuensi tertinggi dengan 31 responden (34,8%), diikuti oleh kelompok usia 18-25 tahun dengan 30 responden (33,7%). Kelompok usia 36-45

tahun memiliki 14 responden (15,7%), sedangkan kelompok usia 46-55 tahun dan 56-65 tahun masing-masing memiliki 10 (11,2%) dan 4 responden (4,5%). Total responden berjumlah 89 orang, dengan persentase kumulatif sebesar 100%. Data ini diolah menggunakan SPSS 25.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di
Dinas Perhubungan Kota Makassar

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	41	46,1
Perempuan	48	53,9
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di Dinas Perhubungan Kota Makassar pada tahun 2024. Dari total 89 responden, 41 di antaranya adalah laki-laki, yang mewakili 46,1% dari keseluruhan sampel. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 48 orang, yang menyumbang 53,9% dari total. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Data ini diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 25 untuk analisis statistik.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di
Dinas Perhubungan Kota Makassar

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	39	43,8
D3	5	5,6
S1	42	47,2
S2	3	3,4
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.3 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan di Dinas Perhubungan Kota Makassar pada tahun 2024. Dari total 89 responden, mayoritas memiliki pendidikan S1, yaitu sebanyak 42 orang (47,2%). Pendidikan SMA juga memiliki jumlah yang signifikan dengan 39 responden (43,8%). Sementara itu, hanya 5 responden (5,6%) yang memiliki pendidikan D3 dan 3 responden (3,4%) yang memiliki pendidikan S2. Data ini diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 25 untuk analisis statistik, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi.

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja di
Dinas Perhubungan Kota Makassar

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
>15 tahun	13	14,6
1-5 tahun	46	51,7
11-15 tahun	13	14,6
6-10 tahun	17	19,1
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja di Dinas Perhubungan Kota Makassar pada tahun 2024. Dari total 89 responden, sebagian besar, yaitu 46 orang (51,7%), memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Sebanyak 17 responden (19,1%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, sementara kelompok dengan masa kerja 11-15 tahun dan lebih dari 15 tahun masing-masing terdiri dari 13 responden (14,6%). Data ini diolah menggunakan SPSS 25,

menggambarkan bahwa mayoritas responden berada pada masa kerja awal hingga menengah di dinas tersebut.

5) Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Jabatan

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi Jabatan di
Dinas Perhubungan Kota Makassar

Divisi	Frekuensi	Persentase
Keselamatan & Penindakan	18	20,2
Keuangan	13	14,6
Lalu Lintas	21	23,6
Sarana & Prasarana	16	18,0
Umum dan Kepegawaian	21	23,6
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.5 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan divisi jabatan di Dinas Perhubungan Kota Makassar pada tahun 2024. Dari total 89 responden, divisi Lalu Lintas dan divisi Umum dan Kepegawaian masing-masing memiliki jumlah responden terbanyak dengan 21 orang (23,6%). Divisi Keselamatan & Penindakan memiliki 18 responden (20,2%), sedangkan divisi Sarana & Prasarana memiliki 16 responden (18,0%). Divisi Keuangan memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 13 orang (14,6%). Data ini diolah menggunakan SPSS 25, mencerminkan distribusi responden yang relatif merata di berbagai divisi dengan sedikit variasi.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada

setiap variabel yang kemudian dibagi dalam 3 kategori adalah sebagai berikut:

1) Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Terdapat 6 pertanyaan variable Motivasi. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Motivasi (X1)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase										N	Skor	Rerata (Mean)
		STS		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	Prestasi	0	0	0	0	25	28,1	46	51,7	18	20,2	89	100	3,92
X1.2		0	0	0	0	32	36	41	46,1	16	18	89	100	3,82
X1.3	Kemajuan	0	0	0	0	29	32,6	46	51,7	14	15,7	89	100	3,83
X1.4		1	1,1	0	0	32	36	30	33,7	26	29,2	89	100	3,90
X1.5	Tanggung Jawab	0	0	0	0	30	33,7	42	47,2	17	19,1	89	100	3,85
X1.6		0	0	0	0	36	40,4	38	42,7	15	16,9	89	100	3,76
Rata-Rata Variabel X1														3,85

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 yang berjudul "Deskripsi Motivasi (X1)", tabel ini menggambarkan frekuensi dan persentase jawaban responden mengenai indikator motivasi yang mencakup prestasi, kemajuan, dan tanggung jawab. Setiap indikator diukur dengan item pertanyaan tertentu dan dinilai oleh responden dalam lima kategori: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Nilai rata-rata (mean) dari masing-masing item menunjukkan tingkat motivasi responden. Indikator prestasi memiliki rata-rata 3.92, kemajuan memiliki rata-rata berkisar antara 3.82 hingga 3.90, dan tanggung jawab memiliki rata-rata 3.85. Secara keseluruhan, rata-rata variabel motivasi

(X1) adalah 3.85, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi dalam aspek prestasi, kemajuan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

2) Deskripsi Variabel Penghargaan (X2)

Terdapat 6 pertanyaan variable Penghargaan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Penghargaan (X2)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase										N	Skor	Rerata (Mean)	
		STS		TS		KS		S		SS					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
X2.1	Gaji dan Bonus	0	0	0	0	36	40,4	32	36	21	23,6	89	100	3,83	
X2.2		0	0	0	0	41	46,1	34	38,2	14	15,7	89	100	3,70	
X2.3	Kesejahteraan	0	0	0	0	36	40,4	36	40,4	17	19,1	89	100	3,79	
X2.4		0	0	0	0	42	47,2	33	37,1	14	15,7	89	100	3,69	
X2.5	Pengembangan Karir	0	0	0	0	38	42,7	39	43,8	12	13,5	89	100	3,71	
X2.6		3	3,4	0	0	31	34,8	29	32,6	26	29,2	89	100	3,84	
Rata-Rata Variabel X2															3,76

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 yang berjudul "Deskripsi Variabel Penghargaan (X2)", tabel ini menunjukkan frekuensi dan persentase jawaban responden mengenai indikator penghargaan, yang meliputi gaji dan bonus, kesejahteraan, serta pengembangan karir. Setiap indikator dinilai oleh responden dalam lima kategori: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju dan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan, meskipun ada juga yang kurang

setuju. Nilai rata-rata (mean) dari setiap item bervariasi antara 3.69 hingga 3.84, dengan indikator gaji dan bonus memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3.83 dan kesejahteraan memiliki rata-rata terendah sebesar 3.69. Secara keseluruhan, rata-rata variabel penghargaan (X2) adalah 3.76, yang menunjukkan bahwa responden pada umumnya merasa cukup dihargai dalam aspek gaji, kesejahteraan, dan peluang pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.

3) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat 6 pertanyaan variable Kinerja Pegawai. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase										N	Skor	Rerata (Mean)
		STS		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y	Jumlah Pekerjaan	0	0	0	0	29	32,6	41	46,1	19	21,3	89	100	3,89
Y		0	0	0	0	34	38,2	38	42,7	17	19,1	89	100	3,81
Y	Kualitas Pekerjaan	0	0	0	0	28	31,5	43	48,3	18	20,2	89	100	3,89
Y		0	0	0	0	24	27	50	56,2	15	16,9	89	100	3,90
Y	Kehadiran	0	0	0	0	35	39,3	34	38,2	20	22,5	89	100	3,83
Y		0	0	0	0	26	29,2	49	55,1	14	15,7	89	100	3,87
Rata-Rata Variabel X1														3,86

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 yang berjudul "Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)", tabel ini menunjukkan frekuensi dan persentase jawaban responden mengenai indikator kinerja pegawai, yang mencakup jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kehadiran. Setiap indikator diukur dengan item pertanyaan

tertentu dan dinilai oleh responden dalam lima kategori: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju dan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan. Nilai rata-rata (mean) dari setiap item menunjukkan bahwa indikator jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3.89, sementara indikator kehadiran memiliki rata-rata terendah sebesar 3.81. Secara keseluruhan, rata-rata variabel kinerja pegawai (Y) adalah 3.86, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada umumnya berada pada tingkat yang baik, dengan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kehadiran yang memadai.

2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian Kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan r-tabel yang dicari pada tabel $r_{df = n}$ ($df = 89$). Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan $r_{tabel} 0,208$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,853	0,208	Valid
	X1.2	0,890	0,208	Valid
	X1.3	0,815	0,208	Valid
	X1.4	0,640	0,208	Valid
	X1.5	0,808	0,208	Valid
	X1.6	0,838	0,208	Valid
	Total	1	0,208	Valid
Penghargaan (X2)	X2.1	0,635	0,208	Valid
	X2.2	0,682	0,208	Valid
	X2.3	0,641	0,208	Valid
	X2.4	0,613	0,208	Valid
	X2.5	0,693	0,208	Valid
	X2.6	0,515	0,208	Valid
	Total	1	0,208	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,836	0,208	Valid
	Y2	0,839	0,208	Valid
	Y3	0,831	0,208	Valid
	Y4	0,782	0,208	Valid
	Y5	0,635	0,208	Valid
	Y6	0,761	0,208	Valid
	Total	1	0,208	Valid

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas yang dilakukan untuk mengukur validitas item pada tiga variabel, yaitu Motivasi (X1), Penghargaan (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Uji validitas ini menggunakan r-hitung dan membandingkannya dengan r-tabel pada tingkat signifikansi tertentu, dalam hal ini 0,208. Semua item pada ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid. Misalnya, untuk variabel Motivasi (X1), nilai r-hitung berkisar antara 0,640 hingga 0,890, yang semuanya melebihi nilai r-tabel 0,208. Demikian pula, item-item pada variabel Penghargaan

(X2) dan Kinerja Pegawai (Y) juga menunjukkan validitas yang baik dengan nilai r-hitung yang konsisten di atas 0,208.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Motivasi, Penghargaan, dan Kinerja Pegawai memiliki validitas yang memadai. Ini berarti bahwa instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan akurat. Validitas yang tinggi pada semua item menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner ini dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya dengan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan adalah sah dan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabilitas apabila nilai yang ditetapkan yaitu Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali. 2018:45 dalam Eli Priyatna Blogger. 2017). Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
Motivasi (X1)	0,886	6
Penghargaan (X2)	0,766	6
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	6

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel: Motivasi (X1), Penghargaan (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai $> 0,60$ dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil yang diperoleh, variabel Motivasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,886, Penghargaan (X2) sebesar 0,766, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,870. Semua nilai ini berada di atas batas minimum 0,60, menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, responden memberikan jawaban yang konsisten pada setiap item dalam variabel tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel Motivasi, Penghargaan, dan Kinerja Pegawai. Tingginya nilai Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa item-item dalam setiap variabel saling berhubungan dengan baik, memberikan kepercayaan bahwa data yang dikumpulkan stabil dan dapat direproduksi. Oleh karena itu, peneliti dapat melanjutkan ke analisis berikutnya dengan keyakinan bahwa kuesioner yang digunakan tidak hanya valid tetapi juga reliabel, memberikan dasar yang kuat untuk kesimpulan dan rekomendasi yang akan dihasilkan dari penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat uji untuk lanjut ke tahap analisis regresi linear berganda. Adapun jenis uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan apakah data residual yang diperoleh memiliki distribusi yang normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		89	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	2,08357097	
Most Extreme Differences	Absolute	0,109	
	Positive	0,054	
	Negative	-0,109	
Test Statistic		0,109	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,011 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,220^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,209
		Upper Bound	0,231

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11, kita melihat hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) dengan tingkat signifikansi 0,220 dan interval kepercayaan 99% antara 0,209 dan 0,231, hasil ini menunjukkan bahwa distribusi data mendekati normal. Oleh karena itu, meskipun uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikan, hasil Monte Carlo menunjukkan bahwa distribusi data masih dapat dianggap mendekati normal, yang mungkin mempengaruhi keputusan untuk menggunakan metode parametrik atau non-parametrik dalam

analisis data lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independennya. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,628	1,593
	X2	0,628	1,593

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen dalam model regresi, yaitu Motivasi (X1) dan Penghargaan (X2). Uji ini menggunakan dua indikator, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang diberikan, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas.

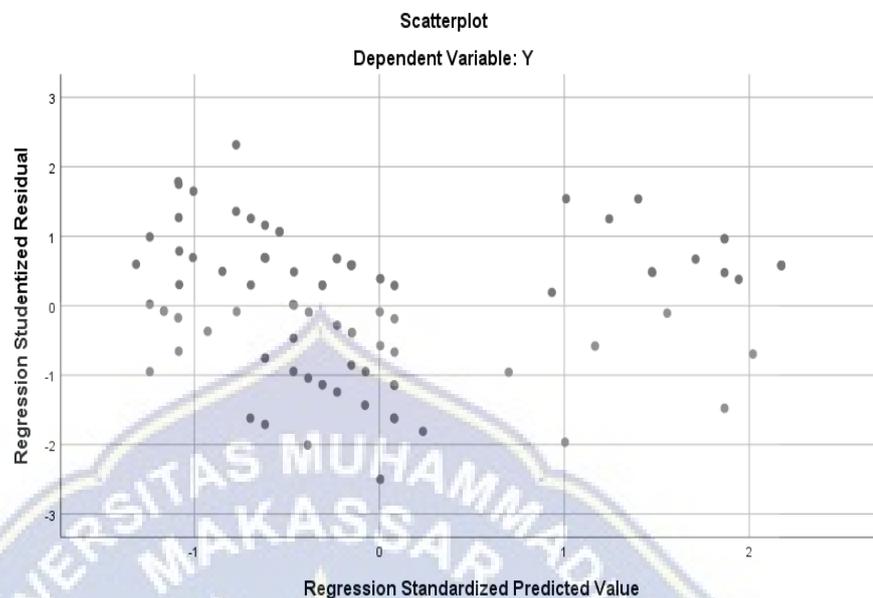
Dari tabel tersebut, nilai Tolerance untuk kedua variabel X1 dan X2 adalah 0,628, dan nilai VIF untuk kedua variabel juga sama, yaitu 1,593. Karena nilai VIF untuk kedua variabel ini lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi

multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, variabel Motivasi (X1) dan Penghargaan (X2) tidak memiliki hubungan linear yang tinggi satu sama lain, sehingga dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi tanpa mengkhawatirkan masalah multikolinearitas yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik dalam memprediksi variabel dependen tanpa dipengaruhi oleh multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$), jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut hasil spss dibawah ini:

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Scatterplot yang ditampilkan di atas menunjukkan hubungan antara nilai prediksi terstandarisasi regresi dan residual terstandarisasi regresi untuk variabel dependen Y. Pada scatterplot ini, sumbu horizontal mewakili nilai prediksi terstandarisasi, sementara sumbu vertikal mewakili residual terstandarisasi. Pola penyebaran titik-titik ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas atau kesalahan non-acak dalam model regresi yang digunakan.

Dari scatterplot ini, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai 0 tanpa pola yang jelas. Ini menunjukkan bahwa varians residual tidak meningkat atau menurun seiring dengan perubahan nilai prediksi terstandarisasi, yang berarti bahwa asumsi homoskedastisitas (varian yang konstan dari residual) dalam model regresi terpenuhi. Tidak adanya pola

sistematis dalam scatterplot ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah cukup baik dalam memenuhi asumsi homoskedastisitas, dan tidak ada indikasi bahwa variabilitas error berbeda-beda pada berbagai tingkat prediksi. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap reliabel dalam memprediksi variabel dependen Y tanpa adanya masalah heteroskedastisitas yang signifikan.

Berikut hasil rangkuman uji asumsi klasik yang telah dilakukan:

Tabel 4.13
Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Normalitas	Memenuhi
Multikolinearitas	Memenuhi
Heterokedastistas	Memenuhi

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, diperoleh informasi bahwa semua data telah memenuhi syarat uji asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang dilakukan biasanya berskala interval atau rasio. Berikut hasil SPSS dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<u>4,667</u>	1,684	
	X1	<u>0,606</u>	0,081	0,641
	X2	<u>0,199</u>	0,085	0,201

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap pencapaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu:

$$Y = 4,667 + 0,606X_1 + 0,199X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Penghargaan

a = Konstanta

Koefisien regresi berganda diatas diartikan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta (intersep) sebesar 4,667 menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi (X1) dan Penghargaan (X2) sama dengan nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 4,667. Ini adalah nilai dasar kinerja pegawai tanpa adanya kontribusi dari motivasi dan penghargaan.
- Koefisien regresi untuk Motivasi (X1) sebesar 0,606 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,606 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

- c. Koefisien regresi untuk Penghargaan (X_2) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel Penghargaan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,199 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini berarti bahwa penghargaan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sekuat motivasi.

Dari nilai koefisien standar (Beta), dapat dilihat bahwa Motivasi (X_1) memiliki pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan dengan Penghargaan (X_2), dengan Beta masing-masing 0,641 dan 0,201. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model ini, motivasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan penghargaan.

5. Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel independen (Motivasi dan Penghargaan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini hasil dari uji t yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,772	0,007
	Motivasi	7,523	0,000
	Penghargaan	2,359	0,021
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Dengan $(n) = 89$, jumlah parameter variabel $(k) = 3$, $df = (n-k) = 89 - 3 = 86$, maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,666$. Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan dalam Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Berikut adalah penjelasan rinci untuk setiap variabel:

- 1) Konstanta (Constant): Nilai t sebesar 2,772 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,007. Karena nilai Sig. $< 0,05$, ini menunjukkan bahwa konstanta signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa ketika variabel independen Motivasi dan Penghargaan bernilai nol, Kinerja Pegawai tetap memiliki nilai yang signifikan.
- 2) Motivasi (X1): Nilai t sebesar 7,523 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $< 0,05$, ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, peningkatan dalam Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan.
- 3) Penghargaan (X2): Nilai t sebesar 2,359 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,021. Karena nilai Sig. $< 0,05$, ini

menunjukkan bahwa variabel Penghargaan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan dalam Penghargaan akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan.

Dengan demikian, dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa baik Motivasi maupun Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hal ini mendukung hipotesis bahwa peningkatan motivasi dan pemberian penghargaan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan nilai t hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel (1,666), menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung tingkat keeratan pengaruh antara variabel antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015:191). Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai positif, maka hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat. Tetapi jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi adalah hubungan yang berbalik arah. Berdasarkan hasil

SPSS diperoleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	0,608	0,599	2,108
a. Predictors: (Constant), X2 (Penghargaan), X1 (Motivasi)				
b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)				

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) dari model regresi yang melibatkan variabel independen Motivasi (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam Motivasi dan Penghargaan. Ini adalah indikasi bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan penjelasan yang cukup baik, di mana lebih dari setengah dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,599 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian untuk jumlah prediktor dalam model, sekitar 59,9% variasi dalam Kinerja Pegawai tetap dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Penghargaan. Adjusted R Square digunakan untuk memberikan penyesuaian yang lebih akurat pada koefisien determinasi, terutama ketika ada lebih dari satu variabel independen. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 2,108 menunjukkan seberapa jauh data observasi tersebar di sekitar garis regresi. Nilai ini memberikan informasi tentang seberapa baik model regresi sesuai dengan data yang ada. Secara

keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara Motivasi, Penghargaan, dan Kinerja Pegawai.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan dalam Tabel 4.15, dapat dilihat bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t untuk variabel motivasi adalah 7,523 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Dengan kata lain, setiap peningkatan dalam motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0,606, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,606 unit. Hal ini menegaskan pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Penelitian oleh Utomo & Pamungkas (2022) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, studi oleh Maulyan & Sandini (2024) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t untuk variabel penghargaan adalah 2,359 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi untuk variabel penghargaan adalah 0,199, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam penghargaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,199 unit. Ini menunjukkan bahwa meskipun penghargaan memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan motivasi, penghargaan tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Penelitian oleh Fahraini & Syarif (2022) menunjukkan bahwa penghargaan yang memadai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Studi ini menemukan bahwa penghargaan dalam bentuk finansial maupun non-finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Niddin et al. (2021) juga menemukan hubungan positif antara penghargaan dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

3. Pengaruh Motivasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) yang ditunjukkan dalam Tabel 4.16, nilai R Square sebesar 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi dan penghargaan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,599 juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara motivasi, penghargaan, dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan penghargaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi yang tinggi dan penghargaan yang memadai dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini menekankan pentingnya kedua faktor ini dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian oleh Pranata & Haryanto (2024) menemukan bahwa kombinasi antara motivasi dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan perhatian pada motivasi dan penghargaan dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Studi oleh Nirwana (2020) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel motivasi adalah 7,523 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teori dua faktor Herzberg dan teori harapan Vroom mendukung temuan ini, di mana motivasi intrinsik dan ekstrinsik mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
2. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Penghargaan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel penghargaan adalah 2,359 dengan tingkat signifikansi 0,021, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam penghargaan akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Teori

ekuitas Adams mendukung bahwa penghargaan yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kombinasi Motivasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai. Kombinasi antara motivasi dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,608, yang berarti 60,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi dan penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kombinasi motivasi tinggi dan penghargaan yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar:

1. Meningkatkan Program Motivasi. Pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan peluang untuk pengembangan karier. Program-program motivasi ini dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik pegawai, sehingga mereka merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Pengembangan Sistem Penghargaan. Dinas Perhubungan Kota

Makassar perlu mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Penghargaan finansial seperti bonus dan insentif dapat diberikan berdasarkan pencapaian kinerja, sedangkan penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan penghargaan formal dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

3. Kombinasi Strategi Motivasi dan Penghargaan. Untuk mencapai hasil yang optimal, pihak manajemen perlu mengintegrasikan strategi motivasi dan penghargaan dalam program pengembangan pegawai. Kombinasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Program pelatihan dan pengembangan, kesempatan untuk promosi, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai dapat mendukung implementasi strategi ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: UNPAM PRESS.
- Ahmad I, Rahmawati L, Wardhana T. 2018. *Demographic Profile, Clinical and Analysis of Osteoarthritis Patients in Surabaya*. Available at: <https://ejournal.unair.ac.id/BHSJ/article/download/8208/4927>
- Ahmad, A., & Khan, M. N. 2017. *Developing a website quality scale: a confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Internet Commerce*.
- Amelia, R. 2020. *Hubungan Dukungan Keluarga Terhadap Kepatuhan Diet Hipertensi Pada Penderita Hipertensi Di Kelurahan Tapos Depok*. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana*, 3(1).
- Andi Ferosita Sustrisno, Rais, & Setiawan, I. 2021. *Intervention Model Analysis The Number of Domestic Passengers at Sultan Hasanuddin Airports*. *Parameter: Journal of Statistics*, 1(1), 41–49. <https://doi.org/10.22487/27765660.2021.v1.i1.15436>.
- Ardian, N. 2019. *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *Jurnal*, 4(2).
- Arief, Barda Nawawi. 2007. *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan*. Jakarta: Kencana.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. Kogan Page Publishers.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga
- Dian, Irmayani Ni Wayan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Farida, umi, 2016. *Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo: pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Firdaus & Suarni Norawati. 2022. *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Pegawai*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Fitri, Novya. Elfiswandi. Putra, Ramdani Bayu. 2022. *Model Kebijakan Dividen*:

Analisis EPS, DER, dan CR Terhadap Return Saham. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 2, No. 1.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. P. M. 2014. *Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas. Bumi Aksara. Jakarta

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kahatex.* *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work.* New York: John Wiley & Sons, Inc.

Lalu Hasis Mansari. 2019. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada (SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros).* Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Makassar. Skripsi

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia kantor.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24–29.

Nasib & Martin. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.* Sumatra Utara: Seminar Nasional Royal.

- Niddin, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2021). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja ASN Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(1), 188–202.
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 123-134.
- Nirwana, A. (2020). Konsep Pendidikan Psikologi Religiusitas Remaja Muslim Dalam Motivasi Beragama. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 71. <https://doi.org/10.47498/tadib.v12i01.324>
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. 2020. *Analisis Faktor- Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon*. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6).
- Pranata, Y., & Haryanto, H. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA, PARTISIPASI ANGGARAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN DEMAK. *Diponegoro Journal of Accounting*, 13(3), 1–11.
- Purba, Sukarman dkk. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori*. Padang: Global Eksekuif Teknologi.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Rozalia Nur Avni, Nayati Utami Hamida. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang)* *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol. 26 No. 2
- Sitepu, C.F. dan Hasyim. 2018. *Perkembangan Ekonomi Koperasi Di Indonesia*. NIAGAWAN, 7 (2).
- Sondang P. Siagian, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta.

- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supriyanto, & Djastuti, I. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(1), 15-24.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Utomo, A., & Pamungkas, A. R. (2022). Menguji Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Excellent*, 9(2), 219–232.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wahyudi, S. (2018). Kombinasi Motivasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 45-56.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Yadnya, I Dewa Gede Sayang Adi. 2022. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

The logo of Universitas Muhammadiyah Makassar is a shield-shaped emblem. It features a central sunburst with Arabic calligraphy in the center. The text "UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH" is written along the top inner edge, and "MAKASSAR" is written below it. At the bottom, it says "LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN". There are two yellow stars on either side of the central emblem.

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 Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A. AFIFAH RAMADANI

NIM : 105721122720

Program Studi/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan bisnis / Manajemen

Dengan ini memohon kesediaan saudara/l 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.

Peneliti

A.AFIFAH RAMADANI
105721101220

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama :
Jenis kelamin : Laki-Laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)
Umur : tahun
Pendidikan : SMA-SMK-D3-S1-S2 (coret yang tidak perlu)
Lama bekerja : Tahun

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

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

Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	Nilai				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Prestasi					
	Anda mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam bekerja					
	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Kemajuan					
	Saya mengetahui bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan pekerjaan					
	Saya merasa termotivasi apabila inerja saya mengalami kemajuan					
3	Tanggungjawab					
	Anda terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan					
	Anda selalu berusaha bekerja dengan baik dan tepat waktu					

Penghargaan (X2)

No.	Pernyataan	Nilai				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Gaji dan Bonus					
	Gaji dan bonus yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki					
2	Kesejahteraan					
	Dapat meningkatkan rasa kepedulian antar satu sama lain					
3	Pengembangan karir					
	Pengembangan karir dikantor tempat anda bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan					
	Mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada para pegawainya					

Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Nilai				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Jumlah Pekerjaan					
	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target jumlah					
2	Kualitas Pekerjaan					
	Mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang baik					
3	Kehadiran					
	saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
	Mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada para pegawainya					

Lampiran 2

Data Deskripsi Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN						
No	Umur	Kode Umur	Jenis Kelamin	masa kerja	pendidikan	Divisi
1	42 tahun	3	Perempuan	1-5 tahun	S1	Sarana & Prasarana
2	29 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
3	29 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
4	20 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
5	33 tahun	2	Perempuan	>15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
6	57 tahun	5	Perempuan	>15 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
7	21 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
8	25 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
9	32 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S1	Keuangan
10	27 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
11	50 tahun	4	Perempuan	11-15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
12	22 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keuangan
13	18 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
14	25 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
15	28 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	D3	Umum dan Kepegawaian
16	38 tahun	3	Perempuan	6-10 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
17	33 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
18	26 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
19	24 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
20	22 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
21	41 tahun	3	Perempuan	11-15 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
22	25 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
23	19 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keuangan
24	45 tahun	3	Perempuan	>15 tahun	S1	Lalu Lintas
25	35 tahun	2	Perempuan	>15 tahun	S1	Keuangan
26	26 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
27	48 tahun	4	Perempuan	>15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
28	24 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
29	24 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
30	18 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
31	31 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	D3	Umum dan Kepegawaian
32	32 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
33	42 tahun	3	Perempuan	11-15 tahun	D3	Umum dan Kepegawaian
34	35 tahun	2	Perempuan	11-15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
35	21 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
36	22 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana

37	39 tahun	3	Perempuan	11-15 tahun	SMA	Lalu Lintas
38	56 tahun	5	Perempuan	11-15 tahun	S2	Keselamatan & Penindakan
39	36 tahun	3	Perempuan	6-10 tahun	D3	Sarana & Prasarana
40	25 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
41	25 tahun	1	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
42	25 tahun	1	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
43	28 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
44	31 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S2	Keselamatan & Penindakan
45	18 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
46	36 tahun	3	Perempuan	11-15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
47	27 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
48	23 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keuangan
49	25 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
50	25 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Keuangan
51	40 tahun	3	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Sarana & Prasarana
52	24 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
53	43 tahun	3	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Keuangan
54	26 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
55	25 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
56	30 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
57	20 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
58	29 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	S1	Sarana & Prasarana
59	27 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
60	59 tahun	5	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
61	32 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Keuangan
62	29 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Keuangan
63	49 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	S1	Lalu Lintas
64	47 tahun	4	Laki-Laki	>15 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
65	51 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
66	48 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	S1	Lalu Lintas
67	37 tahun	3	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
68	29 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	SMA	Keuangan
69	48 tahun	4	Laki-Laki	>15 tahun	SMA	Keuangan
70	24 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
71	23 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
72	23 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
73	28 tahun	2	Laki-Laki	11-15 tahun	S1	Sarana & Prasarana
74	48 tahun	4	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Sarana & Prasarana
75	28 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
76	41 tahun	3	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
77	65 tahun	5	Laki-Laki	>15 tahun	SMA	Sarana & Prasarana

78	42 tahun	3	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
79	23 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Keuangan
80	30 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	S1	Keuangan
81	28 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
82	48 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	S1	Sarana & Prasarana
83	27 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
84	32 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
85	43 tahun	3	Laki-Laki	6-10 tahun	SMA	Lalu Lintas
86	49 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	S2	Keselamatan & Penindakan
87	28 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
88	27 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
89	24 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	D3	Lalu Lintas

Kode Umur

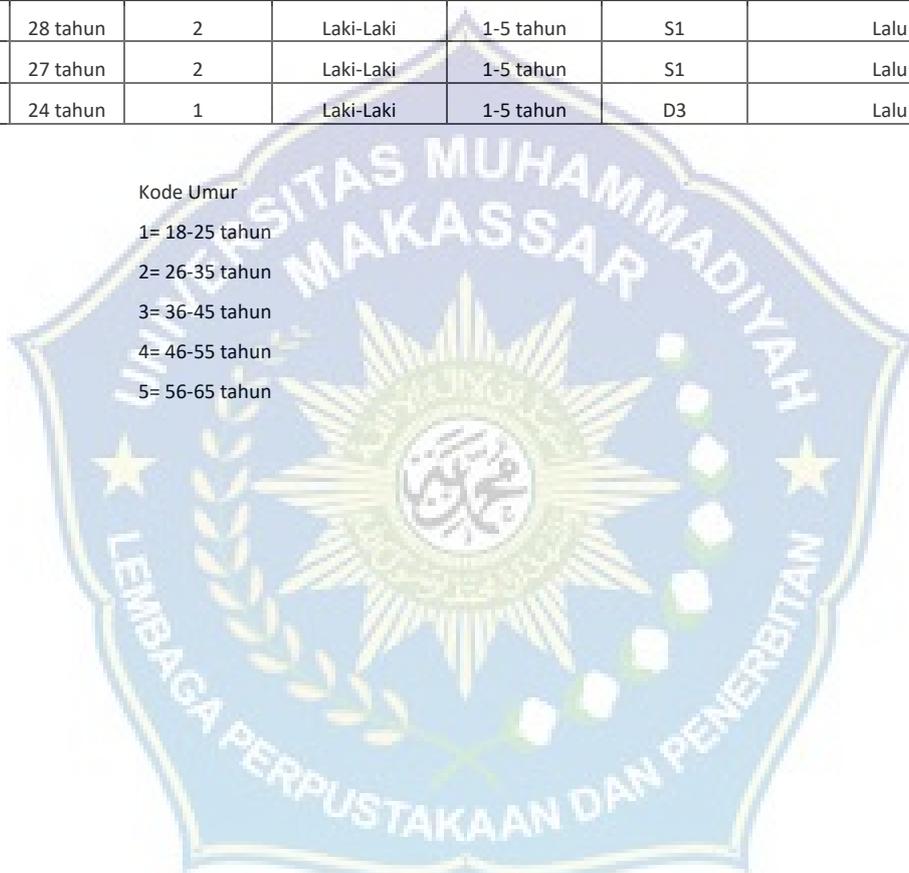
1= 18-25 tahun

2= 26-35 tahun

3= 36-45 tahun

4= 46-55 tahun

5= 56-65 tahun



Lampiran 3

Tabulasi Data Hasil Angket Variabel X1, X2, Y

No Responden	Skor Responden						SKOR TOTAL	Skor Responden						SKOR TOTAL	Skor Responden						SKOR TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
R1	3	3	4	5	4	4	23	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
R2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	3	4	22
R3	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	3	33	4	4	3	4	3	4	22
R4	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	3	4	22
R5	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	3	3	5	22	3	4	4	4	3	4	22
R6	3	3	3	5	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23
R7	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	5	20	3	4	4	4	3	4	22
R8	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	4	21
R9	4	4	4	3	5	3	23	4	3	3	4	3	4	21	3	4	4	3	3	4	21
R10	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24
R11	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
R12	3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24
R13	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24
R14	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24
R15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24
R16	4	3	4	4	3	4	22	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23
R17	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	4	4	4	24
R18	3	3	3	3	5	4	21	3	3	3	3	3	5	20	4	4	4	4	4	4	24
R19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
R20	4	3	3	5	3	3	21	3	3	3	4	3	5	21	4	4	4	4	4	4	24

R21	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	3	1	18	4	4	3	3	4	4	22
R22	4	3	3	5	3	3	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	3	3	3	18
R23	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	4	21
R24	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	3	5	3	20	4	4	4	3	4	4	23
R25	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	5	24	4	3	4	3	3	3	20
R26	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18
R27	3	3	4	3	3	4	20	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18
R28	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	3	1	18	3	3	5	3	3	5	22
R29	4	3	3	4	3	3	20	3	5	5	3	5	5	26	4	4	4	3	4	3	22
R30	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	4	4	3	20	5	3	3	3	5	3	22
R31	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	1	18	3	3	3	5	5	3	22
R32	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	4	4	23	3	3	3	3	5	3	20
R33	4	4	3	3	4	4	22	5	3	4	4	3	3	22	3	3	3	3	5	3	20
R34	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	5	3	20
R35	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20
R36	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	3	3	22
R37	3	3	3	3	3	3	18	4	3	5	3	3	5	23	3	3	4	4	3	3	20
R38	4	4	3	3	4	3	21	4	5	4	3	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
R39	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	4	3	4	24	4	3	3	4	4	3	21
R40	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22	4	3	3	4	4	3	21
R41	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	5	4	4	25	3	4	3	4	3	3	20
R42	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	3	5	20	3	3	4	4	3	3	20
R43	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	5	3	3	20	3	3	4	4	3	3	20
R44	3	3	4	4	3	3	20	5	3	3	3	3	5	22	5	5	5	5	3	3	26
R45	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	4	4	21

R46	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	4	4	23
R47	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	3	3	5	26	3	4	4	4	4	4	23
R48	3	4	3	5	5	4	24	5	3	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24
R49	4	3	3	5	3	4	22	3	3	3	4	3	5	21	3	3	4	4	3	3	20
R50	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	4	3	3	19
R51	3	4	3	5	3	3	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	3	5	3	20
R52	4	4	3	3	4	3	21	5	3	3	3	4	3	21	3	5	3	3	3	3	20
R53	4	4	4	3	4	3	22	5	3	5	3	3	3	22	3	3	3	3	5	3	20
R54	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18
R55	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18	5	3	3	3	3	5	22
R56	3	3	4	3	3	3	19	3	4	4	4	3	3	21	4	3	4	4	4	4	23
R57	4	4	4	5	4	3	24	4	3	3	3	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23
R58	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	5	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24
R59	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	3	5	21	3	3	4	3	3	4	20
R60	3	3	4	1	3	4	18	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	4	3	4	20
R61	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	5	3	4	23	3	3	3	4	3	4	20
R62	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	3	4	5	23	3	3	4	4	3	4	21
R63	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23
R64	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	4	21
R65	3	3	3	5	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	3	4	22
R66	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23
R67	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	5	3	5	22	4	3	4	4	3	4	22
R68	3	3	3	5	3	3	20	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
R69	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
R70	3	4	3	5	3	3	21	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24

R71	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25
R72	4	5	4	4	5	5	27	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	4	4	25
R73	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	4	5	5	29
R74	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	4	4	28
R75	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	5	5	5	29
R76	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	5	5	5	30
R77	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
R78	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
R79	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
R80	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
R81	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
R82	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28	5	5	4	4	4	5	27
R83	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	4	5	29
R84	5	5	4	5	5	4	28	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
R85	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	4	29
R86	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	4	29
R87	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28
R88	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	5	26
R89	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	4	4	4	27

Lampiran 4

Hasil SPSS Deskripsi Variabel X1, X2, Y

Variabel X1

Statistics

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6
N	Valid	89	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,92	3,82	3,83	3,90	3,85	3,76
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		0,695	0,716	0,678	0,867	0,716	0,723
Minimum		3	3	3	1	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	28,1	28,1	28,1
	Setuju	46	51,7	51,7	79,8
	Sangat Setuju	18	20,2	20,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	32	36,0	36,0	36,0
	Setuju	41	46,1	46,1	82,0
	Sangat Setuju	16	18,0	18,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	29	32,6	32,6	32,6
	Setuju	46	51,7	51,7	84,3
	Sangat Setuju	14	15,7	15,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Kurang Setuju	32	36,0	36,0	37,1
	Setuju	30	33,7	33,7	70,8
	Sangat Setuju	26	29,2	29,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	30	33,7	33,7	33,7
	Setuju	42	47,2	47,2	80,9
	Sangat Setuju	17	19,1	19,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	40,4	40,4	40,4
	Setuju	38	42,7	42,7	83,1
	Sangat Setuju	15	16,9	16,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Variabel X2

Statistics

	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6
N Valid	89	89	89	89	89	89
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3,83	3,70	3,79	3,69	3,71	3,84
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	3	3	3 ^a	3	4	3
Std. Deviation	0,787	0,729	0,746	0,732	0,694	0,964
Minimum	3	3	3	3	3	1
Maximum	5	5	5	5	5	5

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	40,4	40,4	40,4
	Setuju	32	36,0	36,0	76,4
	Sangat Setuju	21	23,6	23,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	41	46,1	46,1	46,1
	Setuju	34	38,2	38,2	84,3
	Sangat Setuju	14	15,7	15,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	40,4	40,4	40,4
	Setuju	36	40,4	40,4	80,9
	Sangat Setuju	17	19,1	19,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	42	47,2	47,2	47,2
	Setuju	33	37,1	37,1	84,3
	Sangat Setuju	14	15,7	15,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	38	42,7	42,7	42,7
	Setuju	39	43,8	43,8	86,5
	Sangat Setuju	12	13,5	13,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,4	3,4	3,4
	Kurang Setuju	31	34,8	34,8	38,2
	Setuju	29	32,6	32,6	70,8
	Sangat Setuju	26	29,2	29,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Variabel Y

Statistics

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6
N	Valid	89	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,89	3,81	3,89	3,90	3,83	3,87
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		0,730	0,737	0,714	0,658	0,772	0,660
Minimum		3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	29	32,6	32,6	32,6
	Setuju	41	46,1	46,1	78,7
	Sangat Setuju	19	21,3	21,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	34	38,2	38,2	38,2
	Setuju	38	42,7	42,7	80,9
	Sangat Setuju	17	19,1	19,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	28	31,5	31,5	31,5
	Setuju	43	48,3	48,3	79,8
	Sangat Setuju	18	20,2	20,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

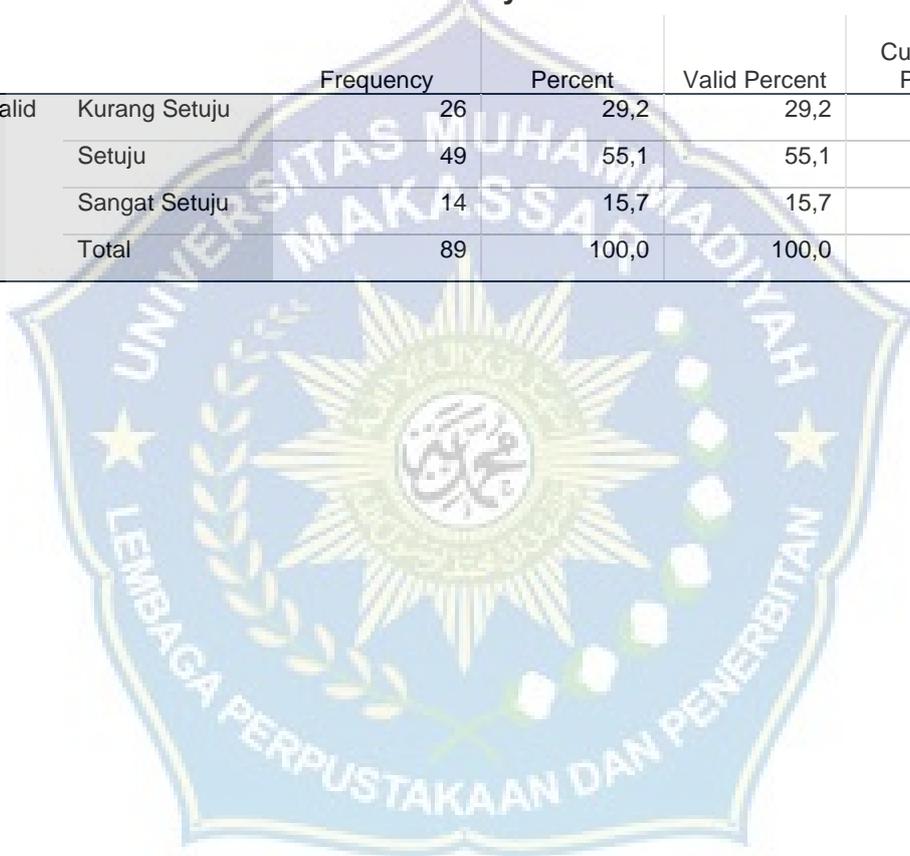
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	27,0	27,0	27,0
	Setuju	50	56,2	56,2	83,1
	Sangat Setuju	15	16,9	16,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	35	39,3	39,3	39,3
	Setuju	34	38,2	38,2	77,5
	Sangat Setuju	20	22,5	22,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	26	29,2	29,2	29,2
	Setuju	49	55,1	55,1	84,3
	Sangat Setuju	14	15,7	15,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	



Lampiran 5

Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X1, X2, Y

Variabel X1

Correlations

		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1TOTAL
X1.01	Pearson Correlation	1	,771**	,719**	,421**	,617**	,641**	,853**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X1.02	Pearson Correlation	,771**	1	,662**	,428**	,768**	,707**	,890**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X1.03	Pearson Correlation	,719**	,662**	1	,377**	,581**	,659**	,815**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X1.04	Pearson Correlation	,421**	,428**	,377**	1	,324**	,415**	,640**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,002	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X1.05	Pearson Correlation	,617**	,768**	,581**	,324**	1	,657**	,808**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002		0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X1.06	Pearson Correlation	,641**	,707**	,659**	,415**	,657**	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X1 TOTAL	Pearson Correlation	,853**	,890**	,815**	,640**	,808**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89

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

Variabel X2

Correlations

		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2TOTAL
X2.01	Pearson Correlation	1	,464**	,538**	,262*	,471**	,249*	,635**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,013	0,000	0,018	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X2.02	Pearson Correlation	,464**	1	,611**	,330**	,564**	,255*	,682**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,002	0,000	0,016	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X2.03	Pearson Correlation	,538**	,611**	1	,333**	,427**	0,158	,641**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,001	0,000	0,139	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X2.04	Pearson Correlation	,262*	,330**	,333**	1	,354**	,331**	,613**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,002	0,001		0,001	0,002	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X2.05	Pearson Correlation	,471**	,564**	,427**	,354**	1	,219*	,693**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001		0,039	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X2.06	Pearson Correlation	,249*	,255*	0,158	,331**	,219*	1	,515**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,016	0,139	0,002	0,039		0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
X2 TOTAL	Pearson Correlation	,635**	,682**	,641**	,613**	,693**	,515**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89

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

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

Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,699**	,608**	,544**	,470**	,581**	,836**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y2	Pearson Correlation	,699**	1	,672**	,593**	,382**	,577**	,839**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y3	Pearson Correlation	,608**	,672**	1	,677**	,336**	,618**	,831**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y4	Pearson Correlation	,544**	,593**	,677**	1	,391**	,491**	,782**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y5	Pearson Correlation	,470**	,382**	,336**	,391**	1	,334**	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000		0,001	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y6	Pearson Correlation	,581**	,577**	,618**	,491**	,334**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y TOTAL	Pearson Correlation	,836**	,839**	,831**	,782**	,635**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89

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

Lampiran 6

Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	6

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,766	6

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,870	6

Lampiran 7

Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		89	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	2,08357097	
Most Extreme Differences	Absolute	0,109	
	Positive	0,054	
	Negative	-0,109	
Test Statistic		0,109	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,011 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,220 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,209
		Upper Bound	0,231

a. Test distribution is Normal.

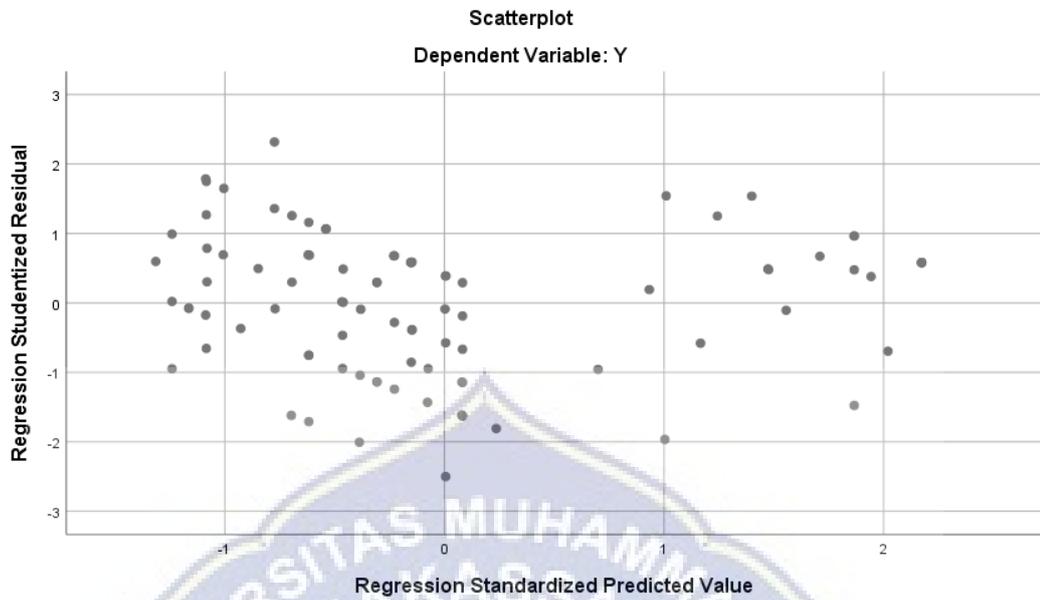
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,667	1,684		2,772	0,007		
X1	0,606	0,081	0,641	7,523	0,000	0,628	1,593
X2	0,199	0,085	0,201	2,359	0,021	0,628	1,593



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,780 ^a	0,608	0,599	2,108	0,608	66,756	2	86	0,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 8

r Tabel

Tabel R untuk (df=1-89)

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254

35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655

77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393

t Tabel

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861

20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676

52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645

84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641



Lampiran 9

Dokumentasi

Pembagian dan Pengisian Kuisisioner



Lampiran 10

Validasi Data Kuantitatif



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PUSAT VALIDASI DATA

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
 PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA		A. AFIFAH RAMADANI		
NIM		105721122720		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Sitti Marhumi, S.E.,M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Ir. Muhammad Akib, M.M		
NAMA VALIDATOR		Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	25-07 2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	25-07 2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	25-07 2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	25-07 2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	25-07 2024	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	25-07 2024	Terdapat Hasil Uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	25-07 2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	25-07 2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	25-07 2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 11

Validasi Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		A. Afifah Ramadan		
NIM		105721122720		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Sitti Marhumi, S.E, MM		
NAMA PEMBIMBING 2		Ir. Muhammad Akib, MM		
NAMA VALIDATOR		M. Hidayat, S.E, MM		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1.	Abstrak	22 Agustus 2024	<ol style="list-style-type: none"> Penulisan* *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, <i>open word->review->show markup</i> ACC dengan minor revision 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 12

Surat Keterangan Bebas Plagiasi



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : A. Afifah Ramadani

Nim : 105721122720

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	15 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

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

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

Makassar, 23 Agustus 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

FIFAH RAMADANI 105721122720 BAB I

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

4%

2

repository.stialan.ac.id

Internet Source

2%

3

repository.unpas.ac.id

Internet Source

2%

4

journal.lembagakita.org

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



FIFAH RAMADANI 105721122720 BAB II

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.nobel.ac.id

Internet Source

4%

2

e-jurnal.nobel.ac.id

Internet Source

2%

3

ejournal.unkhair.ac.id

Internet Source

2%

4

journal.steamkop.ac.id

Internet Source

1%

5

ojs.ekonomi-unkris.ac.id

Internet Source

1%

6

www.neliti.com

Internet Source

1%

7

Submitted to UM Surabaya

Student Paper

1%

8

prosiding.arab-um.com

Internet Source

1%

9

text-id.123dok.com

Internet Source

1%

10

e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

1%

11

123dok.com

Internet Source

1%

12

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

1%

13

repository.ub.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes

Or

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

On

AFIFAH RAMADANI 105721122720 BAB III

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES



0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Maskun Maskun, Bakri Hasanuddin, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016
Publication 6%

2 jurnal.untad.ac.id
Internet Source 4%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches

AFIFAH RAMADANI 105721122720 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

6%	4%	0%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dishub-makassar.blogspot.com Internet Source	2%
2	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	2%
3	j-innovative.org Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



FIFAH RAMADANI 105721122720 BAB V

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to UM Surabaya
Student Paper

2%

2

pt.scribd.com
Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

2%

Exclude bibliography

On

Lampiran 13

Surat Permohonan Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

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

Nomor : 4267/05/C.4-VIII/V/1445/2024

13 May 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

05 Dzulqa'dah 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: 320/05/A.2-II/V/45/2024 tanggal 13 Mei 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : A AFIFAH RAMADANI

No. Stambuk : 10572 1122720

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

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

"PENGARUH MOTIVASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Mei 2024 s/d 17 Juni 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

05-24

Lampiran 14

Surat Izin Penelitian


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
Makassar 90231

Nomor : **11772/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Walikota Makassar
Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4267/05/C.4-VIII/V/1445/2024 tanggal 13 Mei 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **A. AFIFAH RAMADANI**
Nomor Pokok : **105721122720**
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 MOTIVASI DAN PENGEHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 Mei s.d 17 Juni 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 13 Mei 2024

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


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

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

Lampiran 15

Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
Website: dpmpstp.makassarikota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 070/2297/SKP/SB/DPMPSTP/5/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 11772/S.01/PTSP/2024, Tanggal 13 Mei 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 2301/SKP/SB/BKBP/5/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	: A. AFIFAH RAMADANI
NIM / Jurusan	: 105721122720 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar
Lokasi Penelitian	: Tertampur,-
Waktu Penelitian	: 17 Mei 2024 - 17 Juni 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: "PENGARUH MOTIVASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangekosobudkesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2024-05-20 10:06:58



Dibandatangani secara elektronik oleh
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR**

HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-

Lampiran 16

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dishub

	PEMERINTAH KOTA MAKASSAR DINAS PERHUBUNGAN <small>Jalan Malengkeri No. 18, Mangasa, Tamalate, Kota Makassar 92221 ☎ (0411) 884616, Email: dishubmksinfo@gmail.com</small>	
SURAT KETERANGAN Nomor : 070/1.06/DISHUB/VI/2024		
<p>Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Makassar :</p>		
N a m a	: MUHAMMAD IRLAN RUSLAN, S.STP., M.Si	
NIP	: 19890107 201010 1 002	
Pangkat/Gol	: Penata Tk. I / III/d	
Jabatan	: Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	
<p>Menunjuk Surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor 070/229/SKP/SB/DPMTSP/5/2024 20 MEI 2024 Perihal Surat Keterangan Penelitian, maka dengan ini menerangkan bahwa :</p>		
N a m a	: A. AFIFAH RAMADANI	
Nim / Jurusan	: 105721122720 / MANAJEMEN	
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) Universitas Muhammadiyah Makassr	
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No 259, Makassar	
Judul	: "PENGARUH MOTIVASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR "	
<p>Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 17 mei 2024 – 17 juli 2024 di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
<p>Makassar, 14 JUNI 2024 KASUBAG. UMUM & KEPEGAWAIAN,</p>		
<p> MUHAMMAD IRLAN RUSLAN, S.STP., M.Si Pangkat : Penata Tk. I (III/d) NIP : 19890107 201010 1 002</p>		

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap penulis A. AFIFAH RAMADANI, nama panggilan Andi Rani. Lahir pada tanggal 17 November 2001 di Labuaja. Penulis adalah anak bungsu dari dua bersaudara dari pasangan bapak A. Ilyas dan ibu Sueni, S.Pd.I. penulis menyelesaikan pendidikan di Mi Ar - Rahman Labuaja pada tahun 2014, SMP Negeri 1 Kahu pada tahun 2017, SMA Negeri 6 Bone pada tahun 2020. Setelah lulus SMAN pada tahun 2020, penulis berhasil di terima pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan selesai pada tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah Subhanahu wa Taala, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalankan aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Motivasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar."***

