PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAKASSAR

ANDI TRISDAYANTI
NIM 105720474214

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memproleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

15/07/2020
1 eks
Smb. Alumni
R/0130/MAN/2020
TRI
P

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018

HALAMAN PERSEMBAHAN

"Karya Ilmiah ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku yang selalu mendukung serta mendoakanku dalam kesabarannya."

"Spesial untuk Suamiku tercinta " KAHAR, S.E.,M.M terima Kasih banyak untuk perhatian, waktu dan kesabarannya mendampingi dalam proses penyusunan Skripsi ini. I Love You"

MOTTO

"Dalam Perjuangan terkandung kesedihan, kesakitan, kelelahan, duka dan air mata namun ujungnya menanti sebuah kebahagiaan, penawar luka, suka dan air mata kebahagiaan"

" Sholat dan sabar . "QS. Al-Insyirah: (5) Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, (6) Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Manjadda Wajada."

" habiskanlah semua jatah kegagalanmu dalam mengarungi arus kehidupan di dunia ini, Insya Allah kelak kegagalan itu akan berubah menjadi kesuksesan "

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 *Makassar 90221*

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota makassar"

Nama : Andi Trisdayanti

Nim : 105720474214

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Kamis, 30 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui :

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.	**Nasrullah, S.E,. M.M.**
NIDN: 0008056301	**NIDN: 0914049104**

Diketahui :

Dekan,	Ketua,
Fakultas Ekonomi & Bisnis	Jurusan Manajemen
Unismuh Makassar	
Ismail Rasulong, SE., MM	**Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.**
NBM: 903078	**NBM: 1093485**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Andi Trisdayanti, Nim : 105720474214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013 / 2018 M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H / 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Dzulhijjah 1439 H / 30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawasan Umum: Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM. (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM. (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM. (.....)
   (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, MA (.....)
   2. Ismail Badollahi,SE.,M.Si.,Ak.CA (.....)
   3. Drs Asdi, MM (.....)
   4. Nasrullah, SE.MM (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 *Makassar 90221*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Trisdayanti

Stambuk : 105720474214

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhada Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makasar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 30 Agustus 2018
Yang Membuat Pernyataan.

Andi Trisdayanti

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Jurusan Manajemen
Ismail Rasulong, SE. MM	**Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.**
NBM : 903078	**NBM: 1093485**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena limpahan Rahmat dan Karunia-Nya skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap KInerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar" dapat diselesaikan. Pelaksanaan penelitian skripsi ini sedikit mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat kerja keras penulis dan adanya bimbingan dan bantuan dari beberapa pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis sadar bahwa skripsi ini dapat terselesaikan seperti sekarang ini karena berkat bantuan dari orang-orang yang selama ini telah membantu, mendukung dan membimbing penulis. Untuk itu penulis tak lupa menyampaikan terimah kasih kepada :

1. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ismail Rasulong, SE. MM selaku Dekan beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Moh Aris Pasigai SE. MM selaku Ketua Jurusan beserta seluruh Dosen Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh Aris Pasigai SE. MM dan Bapak Nasrullah. SE. MM. Selaku Dosen pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis melalui saran dan kritik yang diberikan demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

6. Kedua orang tuaku,serta saudara-saudaraku penulis ucapkan banyak terima kasih untuk semua bimbingannya, nasehatnya dan dukungannya hingga penulis bisa jadi seperti sekarang,.
7. Buat suamiku tercinta terima kasih tak terhingga untuk semua doa restu, pengorbanan, semangat dan ketulusannya mendampingi saya dalam menyelesaikan study saya.
8. Ibu Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar beserta seluruh Pegawai yang telah bersedia dan turut membantu peneliti dalam memberikan izin meneliti serta memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti.
9. Serta semua pihak tanpa terkecuali yang turut membantu penulis selama ini namun tidak sempat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dan berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT dan semoga tugas akhir ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalam`alaikum Wr.Wb

Makassar, 2018

Andi Trisdayanti

ABSTRAK

ANDI TRISDAYANTI, Tahun 2018 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Motivasi dan Budaya Organanisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data diperoleh dari data primer yaitu melalui penyebaran kuisioner. Responden penelitian adalah seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Kuesioner diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kpendudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi *adjusted* R^2 sebesar 0,318 itu menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yaitu sebesar 31,8%, sedangkan sebesar 68,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk budaya organisasi Berdasar hasil uji koefisien determinasi *adjusted* R^2 126 menunjukkan bahwa sebesar 12,6 % budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

ANDI TRISDAYANTI, the year 2018 this research aims to know the extent of the influence of motivation and Employee Performance against Organanisasi Culture at the service of the population and civil registration Makassar city. This research using quantitative research methods. Data obtained from the primary data through the dissemination of the questionnaire. The respondents of the research was the entire Employee Population and the civil registry Agency of the city of Makassar. The questionnaires were processed using SPSS application 22. The results showed that motivation and organizational culture positive effect on performance clerk at the Department of civil registration and the Kpendudukan city of Makassar. Based on the results of the test, the coefficient of determination adjusted R2 of 0.318 it shows that motivation (X 1) positive effect on performance (Y) employees of the Department of population and civil registration Makassar city namely amounting to 31.8%, while of 68.2% explained by other factors not examined in this study. As for the organizational culture based on results of test coefficient determination of adjusted R2 126 indicates that 12.6% of organizational culture-positive effect on performance.

Keywords: motivation, organizational culture, performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN iii

HALAMAN PERSETUJUAN iv

HALAMAN PENGESAHAN v

HALAMAN PERNYATAAN vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK BAHASA INDONESIA ix

ABSTRACT x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

A. Kinerja Pegawai 10

B. Motivasi Kerja 20

C. Budaya Organisasi 25

D. Tinjauan Empiris 32
E. Kerangka Pikir 37

BAB III METODE PENELITIAN 39
A. Desain dan Jenis Penelitian 39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 40
C. Populasi dan Sampel 40
D. Jenis Data dan Sumber Data 42
E. Teknik Pengumpulan Data 42
F. Variabel dan Devenisi Operasional Variabel 42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 47
B. Karakteristik Responden 62
C. Hasil Penelitian 65
D. Pembahasan 71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 75
A. Kesimpulan 75
B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA 77

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	32
Tabel 4.1	Karakteristrik Responden Berdasarkan Umur	63
Tabel 4.2	Karakteristrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3	Karakteristrik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.4	Karakteristrik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.5	Uji Validitas	66
Tabel 4.6	Uji Realiabilitas Variabel Penelitian	67
Tabel 4.7	Uji Determinasi	69
Tabel 4.8	Uji t	70

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	50

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah pendekatan yang strategis dan koheren agar manusianya sebagai aset organisasi/instansi yang paling berharga, baik secara individu maupun kolektif dapat memberikan kontribusi pada pencapaian sasaran organisasi dalam hal ini fungsi-fungsi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dalam hal ini adalah Penilaian Kinerja *(performance appraisal)* pegawai merupakan suatu wujud nyata pendekatan dalam rangka pencapaian sasaran– sasaran (visi misi) organisasi tersebut.

Dalam sejarah perkembangan istilah MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) baik *Personnel Management*, *Human Resource Management* maupun *Human Capital Management* proses penilaian kinerja *(performance appraisal)* merupakan fungsi yang unik, pasti dan relevan untuk dibahas hingga saat ini. Bahwa pada prinsipnya tidak mungkin suatu proses pengembangan SDM tanpa disertai adanya proses penilaian kinerja.

Belum ada satu organisasi manapun yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa pemanfaatan sumber daya manusia. Bahkan ada semacam kecenderungan, bahwa makin besar instansi/Organisasi dari segi kualitas dan kuantitas, maka makin besar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja/pegawai. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatif dan komputerisasi, tetapi bagi sebagian besar instansi pemerintah tidak dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya pegawai. Justru dengan semakin modernya peralatan produksi (mesin-mesin) dan tekhnologi maka kebutuhan

pegawai yang professional juga akan semakin meningkat. Dengan demikian tantangan sesungguhnya berujung pada bagaimana mempertahankan SDM yang profesional tersebut.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak hanya terpaku pada pengarahan pekerjaan / jabatan saja. Pengelolaan SDM juga terkait dengan pengelolaan motivasi dan penghargaan atas hasil karya dan jerih payah pegawai, sehingga pegawai sadar bahwa mereka adalah bagian kemajuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu sistem pengelolaan evaluasi kinerja pegawai agar dikelola dengan baik oleh organisasinya.

Pada dasarnya instansi pemerintah tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, instansi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memotivasi pegawai dan kinerja pegawai dengan memperhatikan kebutuhan pegawai. Karena masing-masing pegawai berasal dari latar belakang dan memiliki pola pikir keyakinan yang berbeda maka kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan perlu diseragamkan sesuai dengan tujuan organisasi agar tercipta suatu kinerja yang optimal melalui suatu wadah yang disebut budaya organisasi.

Di Indonesia, jumlah Pegawai Negeri Sipil per tahun 2018 adalah 4.517 juta orang PNS yang menurut MenPAN Yuddy Chrisnandi akan diadakan rasionalisasi dengan mengurangi jumlah PNS sejuta orang plus 500 lebih yang

akan memasuki masa pensiun. Ditargetkan, hingga 2019 jumlah PNS yang saat ini berjumlah 4.517 orang akan menjadi 3,5 juta orang. Pengurangan jumlah PNS tersebut tentunya erat kaitannya dengan persoalan produktivitas dan profesionalitas pegawai yang masih banyak mangkir dari pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa sikap dan budaya sebagian besar pegawai belum tumbuh dan menjadi kesadaran bagi setiap individu maupun secara kolektif.

Cardosa (Mangkunegara, 2015: 9) menyatakan bahwa "kinerja pegawai adalah ungkapan seperti *out put* , efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktifitas". Menurut Rummler dan Brache (Sudarmanto, 2012: 7) "kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan". Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menciptakan kinerja pegawai adalah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi. Gibson (Brahmasari, 2008). Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi (Brahmasari, 2008).

Agar Kinerja pegawai selalu konsisten maka setidak-tidaknya instansi selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, motivasi kerja, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue (Susanti, 2012) motivasi adalah *"getting a person to exert a high degree of effort"* yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja".

Robbin (2012 : 223) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi inilah yang mendorong para pegawai dalam lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar untuk bekerja dan meningkatkann kinerjanya sehingga kualitas kerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik

organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005). Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan instansi dapat terakomodasi.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau instansi tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau instansi tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil penelitian Koesmono (2005) menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja meskipun berpengaruh secara tidak langsung. Menurut Lund (Herianti, 2007) tiga tipe budaya organisasi yaitu; *Clan, Adhocracy, Hierarchy*, Market berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung.

Berdasarkan pemaparan tentang motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai dari instansi pemerintah ini maka perlu adanya kajian yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai dalam lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yag merupakan instansi pemerintah yang

memiliki tugas yaitu menyelenggarakan sebagian tugas pokok pemerintah kota dalam hal data kependudukan dan Pencatatan sipil dalam ruang lingkup pemerintah kota Makassar.

Upaya peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah menjadi harapan dari setiap instansi pemerintah diantaranya yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Adapun program kerja dinas dalam menunjang kerja yaitu pemberian motivasi baik yang bersifat finansial atau pun bersifat non material, ini diberikan kepada pegawai yang loyal, berdedikasi, serta memilki integritas terhadap pekerjaan, akan tetapi sebagian pegawai belum memaksimalkan pekerjaanya, contohnya seperti pelayanan kepada masyarakat belum maksimal, masih adanya praktek percaloan dan pungli dari oknum, serta pegawai yang memiliki tingkat kehadiran dan keterlambatan yang masih tinggi pada dinas tersebut.

Hal tersebut diatas dapat ditafsirkan sebagai rendahnya motivasi yang diterima oleh pegawai pada Disdukcapil Kota Makassar, ini terjadi akibat motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan sangat rendah. Oleh karena itu dibutuhkan motivasi yang kuat dari atasan terhadap bawahan agar praktek-praktek pungli dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan, pelayanan terhadap warga juga bisa semakin ditingkatkan serta kehadiran pegawai dapat lebih ditingkatkan sehingga dampak dari semua hal tersebut yaitu peningkatan kinerja pegawai.

Budaya organisasi tidak diilhami dengan baik sehingga berdampak pada stabilitas kerja. Budaya Organisasi yang diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar seperti kedispilinan kerja, ketepatan waktu dan lain sebagainya.

Dari uraian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa semakin besar kontribusi seorang pegawai terhadap instansi maka semakin besar pula yang harusnya diberikan instansi sebagai reward kepada pegawai dengan kata lain instansi harus memberikan keadilan terhadap system kompensasi yang di terapkan pada instansi agar pegawai merasa di hargai dengan bekerja di instansi yang bersangkutan. Selain itu, budaya Organisasi yang diterapkan harus terilhami dengan baik oleh para pegawai sehingga terwujud Kinerja pegawai yang diharapkan oleh instansi tersebut, dari hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : **"Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependuduan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar ?
2. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependuduan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependuduan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependuduan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Manfaat teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah mampu memberikan sumbangan konsep teoritis dalam melihat dan meninjau Kinerja pegawai suatu instansi pemerintah serta Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam instansi pemerintah.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

   a. Bagi Peneliti

      Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai

b. Bagi instansi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi instansi dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam instansi pemerintah dala hal ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetepkan kebijakan organisasi tentang Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam Motivasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaanya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaiaan kinerja perlu dilakukan sesubyektif mungkin karena akan memotivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaan kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku pegawai.

1. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2014 : 7).

Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014 : 7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Ilyas (Ferryansyah, 2013) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya,

deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kinerja menurut Sluyter (dalam Wirjana,2007) kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok pemakai jasa *(customer)* melalui upaya-upaya sistematis, yang secara kontinu memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan-kebutuhan secara efektif. Pada dasarnya, peningkatan kinerja didorong oleh kepemimpinan yang menerima tanggung jawab dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi, serta membuat komitmen untuk secara serius menjalankan proses tersebut.

Robbins (Ferryansyah, 2013) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau Ability (A), motivasi atau motivation (M), dan peluang atau Opportunity (O) yaitu kinerja= f (A x M x O) yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang.

Selain itu, kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2009). Dalam hal ini kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang

dilakukan orang dalam pekrjaan mereka karena mendefinisikan apa yang dibayar organisasi untuk dilakukan oleh pegawai; oleh karena itu, kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan terhadap standar, dan kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada pegawai (Mathis dan Jackson, 2009).

Menurut Wirawan (Ferryansyah, 2013) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Istilah kinerja juga digunakan untuk menunjukkan keluaran hasil instansi atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (seperti produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran dari seorang pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi dari teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2009) yang menyatakan kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2011:2) Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut

Mangkunegara (2010:67) mendifinisikan Kinerja pegawai (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai, (2008:309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. Aspek-Aspek Kinerja Pegawai

Wirawan (2012) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja.

a. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemapuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya (Wirawan, 2012:105).

b. Perilaku Kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang pegawai akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

1) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll.

2) Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk embuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan peril aku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahann. Kerja sama (*team work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

c. Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap pegawai. Sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang pegawai memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang pegawai memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabarn yang merupakan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa

tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, dan kejujuran dalam bekerja merupakan menceritakan informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sistem penilaian kinerja seringkali menjadi penghubung antara penghargaan yang diinginkan pegawai dan produktivitas mereka (Mathis dan Jackson, 2009). Hubungan tersebut dapat diperkirakan sebagai berikut:

Produktivitas → Penilaian kinerja → Penghargaan

Kompensasi yang berbasis kinerja menegaskan ide bahwa kenaikan gaji seharusnya diberikan untuk pencapaian kinerja daripada untuk senioritas. Dalam sistem ini, manajer secara historis telah menjadi pengevaluasi dari kinerja bawahan dan juga yang membuat rekomendasi kompensasi untuk pegawai. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik untuk pegawai, yang sering kali merupakan kunci perkembangan mereka di masa depan (Mathis dan Jackson, 2009).

Mathis dan Jackson (2009) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

a. Kinerja Individual

1) Faktor Kinerja Individual

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai:

Kinerja (*Performance - P*) = Kemampuan (*Ability-A*) x Usaha (*Effort-E*) x Dukungan (*Support-S*)

2) Motivasi Individual

Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jakcson, 2009:114). konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik.

Manajerial harus komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu. Sebagai contoh, manajer harus menentukan apaka perilaku individual yang kurang memadai disebabkan oleh hubungan usaha-kinerja (kemampuan), hubungan kinerja rendah-penghargaan (kebijakan penghargaan yang tidak konsisten), atau nilai rendah (keinginan yang rendah akan penghargaan) (Mathis dan Jackson, 2009:117)

b. Hubungan Individual/Organisasional

Karena kondisi ekonomi jangka panjang sebagian besar organisasi mendasarkan pada usaha para pegawai yang memiliki kapabilitas yang sesuai dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi yang telah berulangkali berhasil menunjukkan bahwa hubungan individual benar-benar berarti dan harus diatur dengan efektif (Mathis dan Jackson, 2009)

1) Kontrak Psikologis

Satu konsep yang berguna dalam mendiskusikan hubungan para pegawai dengan organisasi adalah kontrak psikologis, yang merujuk pada harapan tidak tertulis para pegawai dan pemberi kerja tentang sifat hubungan kerja mereka. Karena kontrak psikologis bersifat

individual dan subjektif, ia fokus pada harapan-harapan akan "keadilan" yang mungkin tidak didefinisikan dengan jelas oleh para pegawai (Mathis dan Jackson, 2009).

2) Loyalitas

Banyak pegawai masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor yang mereka hormati, serta gaji dan tunjangan kompetitif. Apabila unsur-unsur ini tidak diberikan, para pegawai mungkin merasakan keharusan yang berkurang untuk menambah kinerja organisasional. Ketika organisasi melakukan merger, mengeluarkan banyak pegawai, mengontrakkan pekerjaa keluar, serta menggunakan banyak pekerja temporer dan pekerja paruh waktu, pegawai nyaris tidak menemukan alas an mengapa mereka harus loyal kepada para pemberi kerja sebagai imbas atas hilangnya kenyamanan kerja (Mathis dan Jackson, 2009;121)/

c. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasional. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaan atau berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen (Mathis dan Jackson, 2009).

d. Retensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Upaya untuk mempertahankan pegawai telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi.Mudahnya, dengan perputaran yang lebih

rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi, dan dilatih. Selain itu, kinerja organisasional dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas pegawai yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan produk organisasi mereka, serta pelanggan instansi tersebut. Selain itu, kontinuitas pegawai memberikan "kesan pegawai" yang lebih baik untuk menarik dan memelihara individu yang lain (Mathis dan Jackson, 2009;126).

5. Kriteria Pengukuran Kinerja

Dalam mengukur kinerja,masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para pegawainya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap pegawai. Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja pegawai, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Menurut Benardin & Russell (Winanti, 2011) ada 6 (enam) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatanmendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. *Quantity*, *merupakan* jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. *Timeliness adalah* tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. *Cost – effectiveness* adalah tingkat *sejauh* mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. *Need for supervision*, merupakan *tingkat* sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka standard operating procedure yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Dalam suatu instansi budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan seseorang dan kepuasan kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya bahkan dapat juga berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan.

B. Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue (Susanti, 2012) motivasi adalah *"getting a person to exert a high degree of effort"* yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja".

Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas"
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau instansi, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama

efektifnya untuk semua orang dalam Organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Radig (Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "*AIDDAS*" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh

pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2007) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2007).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Siagian (2007) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo",* yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas"., dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga

bersifat psikologis, tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia serta perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau instansi, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Rivai (2008) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi Pegawai :

a. Cara Berintraksi
b. Menjadi pendengar aktif.
c. Penyusunan tujuan yang menantang.
d. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
e. Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

a. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO)
b. Program penghargaan pegawai
c. Program ketertiban pegawai.
d. Program imbalan bervariasi.
e. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
f. Manfaat yang fleksibel.

Menurut Rivai (2004) untuk mengukur motivasi seorang pegawai maka indikator yang digunakan adalah adalah sebagai berikut:

1) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini, rasa aman atau kenyamanan lingkungan dalam pekerjaan akan memberikan dorongan dari luar untuk menggerakkan pegawai atau pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik.

2) Mendapatkan gaji yang adil

Gaji merupakan kebutuhan fisiologis seseorang. Sehingga apabila gaji yang diperoleh tidak merata, maka hal tersebut akan mengurangi dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan pekerjaan secara profesional

3) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Setiap orang menginginkan kerja dalam lingkungan yang ramah, bersih, sehat, dan disertai fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, indikator ini sangat penting dalam meningkatkan motivasi atau mengukur motivasi pegawai.

4) Pemberian penghargaan

Dalam hierarki kebutuhan Maslow, penghargaan berada pada tingkat ke empat, namun demikian teori yang ada masih harus disesuaikan dengan tempat pegawai bekerja dan organisasional instansi dalam sebuah negara. Penghargaan yang dimaksud tidak serta merta berupa bentuk fisik, akan tetapi juga non fisik seperti pujian atas kerja keras pegawai selama ini.

C. Budaya Organisasi

Budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan emosional. Faktor struktural ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah instansi, tiga operasi, lokasi geografis instansi jenis industri. Faktor politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial. Faktor emosional merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan berkreasi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Reiner dan Kinicki, 2003). Menurut Robbins (2007) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisai berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Robbins dalam Tika (2014:6) menyatakan bahwa : "budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya". Menurut Robbins yang dikutip Tika (2014:6) dalam bukunya Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi, yaitu :

1. **Inisiatif Individual**

   Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau indenpendensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat

2. **Toleransi terhadap Tindakan Beresiko**

   Yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko. Budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko atas apa yang dilakukannya.

3. **Pengarahan**

   Yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang di inginkan.

4. **Integrasi**

   Yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit- unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. **Dukungan Manajemen**

   Yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

6. **Kontrol**

   Yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

7. **Identitas**

Yaitu sejauh mana para anggota dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dengan organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian profesional tertentu

8. **Sistem Imbalan**

   Yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didsarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. **Toleransi terhadap Konflik**

   Yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. **Pola Komunikasi**

    Yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan dan pegawai.

Karakteristik-karakteristik di atas terdapat dalam teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins. Budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi tidak bisa dilihat secara nyata tetapi dapat dirasakan aktivitasnya. Budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Mangkunegara (2013:113), mengatakan bahwa Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (Paganda, 2014) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah– masalah eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki tiga lapisan, lapisan pertama mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan. Di lapisan kedua terdapat nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan. Pada lapisan ketiga merupakan asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

1. Fungsi Budaya Organisasi.

Robbins (2007) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
d. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai.
e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Secara alami budaya sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap biasa saja. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti pengandaian, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai semakin penting bagi organisasi.

Dengan dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikuranginya formalisasi, dan diberdayakannya pegawai oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua pegawai diarahkan kearah yang sama. Pada akhirnya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam instansi merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995); mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat social yang mengikat anggota dari organisasi. Pendapat Bliss dalam Koesmono (2005) mengatakan bahwa didalam

budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Lain halnya dengan Robbins (2008); budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau instansi sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Kotter dan Heskett (Herianti, 2007); Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Buchanan dan Huczyski, dalam Koesmono (2005); elemen-elemen budaya organisasi atau instansi adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. Budaya pada dasarnya merupakan totalitas pola tingkah laku sosial, seni, keyakinan, kelembagaan, dan produk kerja, serta pemikiran manusia lainnya dari suatu komunitas atau populasi tertentu, atau merupakan nilai yang disumbangkan oleh orang dalam suatu kelompok yang cenderung bertahan dalam waktu yang relatif lama, meskipun anggota kelompoknya mengalami perubahan.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 2008). Perubahan budaya dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub-budaya melalui rotasi jabatan dan meningkatkan kerjasama kelompok. Untuk mengukur implementasi atau titik fokus terlaksananya budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan melalui indikator menurut Brahmasari (2004), sebagai berikut:

1) Nilai-nilai organisasi

   Nilai-nilai organisasi telah ditanamkan sejak sebuah organisasi atau instansi berdiri. Nilai tersebut berasal dari kepemimpinan, dimiliki oleh orang yang mendirikan organisasi tersebut. Dengan kata lain, beda pemimpin beda pula nilai-nilai organisasi yang dihasilkan.

2) Dukungan manajemen

   Dukung dari pihak manajemen mulai dari top manajer, middle manajer, dan lower manajer sangat mempengaruhi kualitas dari budaya organisasi

3) Sistem imbalan

   Istilah reward dan punishment bukan lagi hal yang baru, akan tetapi hal ini mampu melihat kualifikasi dari budaya organisasi yang dianut.

4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar

Sering terjadi saling sikut antar pegawai yang pada akhirnya berujung persilihan. Padahal yang dibutuhkan adalah toleransi. Hal ini demikian, toleransi memiliki ruang yang cukup andil untuk mengukur budaya organisasi yang digunakan.

5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan

Budaya organisasi akan lebih baik apabila pekerjaan dapat terinci dengan baik

6) Orientasi pada tim.

Budaya organisasi bukan hanya untuk organisasi itu sendiri melainkan untuk sumber daya manusia yang dimiliki juga.

D. Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

No	Nama / Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
	Binsar Paganda / 2014	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai	Metode Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan	Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi

		Variabel Intervening (Studi pada Pegawai PT Surpi Tani Pemuka)	*sobel test*	kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2.	Oktria Lestari / 2016	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
3.	Hendriawan / 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap	Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa faktor yang paling dominan

		Kinerja Pegawai Pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Profinsi Sulawesi Tenggara	metode penelitian kuantitatif.	berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi hal ini di buktikan dengan nilai *standardized coefficient* yang terbesar
4.	Maulvinizar / 2011	Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus	Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS	Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5.	Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo dan Akhmad Taufik, 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara)	Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS dan pengujian hipotesis	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi ditolak, Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi ditolak; Gaya Kepemimpinan Demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai diterima; Budaya

				Organisasi Mempunyai pengaruh Positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima; Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Budaya Organisasi memperkuat motivasi kerja terhadap kinerja di terima, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Budaya Organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi

Sumber : Kumpulan Jurnal dan Kumpulan Skripsi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

E. Kerangka Pikir

Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang langsung kepada Kinerja Pegawai, dimana merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal ini kemudian membuktikan Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara dan perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dari permasalahan pokok yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.
2. Budaya Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *survey*, penelitian *survey* merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan data utamanya didapatkan melalui angket. Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Selain itu penelitian *survey* adalah yaitu penelitian yang digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki mengapa gejala-gejala tersebut ada (Abdullah, 2015)

Penelitian yang digunakan adalah penelitian *survey,* maka secara jelas penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif yang merupakan penelitian yang menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berupa angka atau bilangan (Abddullah, 2015).

Berdasarkan tujuannya penelitian ini adalah penelitian murni yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengevaluasi atau mengembangkan sebuah teori atau temuan yang telah ada sebelumnya (Abdullah, 2015). sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel atau korelasional dan untuk mengetahui pengaruh antar variabel atau kausal. (Abddullah, 2015). Adapun jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kausal.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Untuk memperoleh data yang yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yang beralamatkan di jalan Teduh Bersinar (Griya Fajar Mas) Makassar.

2. Waktu

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan yang dimulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012: 81) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar sebanyak 140 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81).Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Adapun penelitian ini menggunakqn rumus Solvin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dpat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Solvin untuk menetukan sampel adalah sebagai berikut

$n = N / (1 + (N \times e^2))$ di mana :

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bias ditolerir, e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$n = 140 / (1+ (140 \times 10^2)$

n = 140/2,4 = 58, 33; disesuaikan oleh peneliti menjadi 60 responden

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 60 orang atau sekitar 42% dari seluruh jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar.

D. Jenis Data dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang akurat maka peneliti menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengedarkan *kuesioner* dari pegawai yang terpilih sebagai sampel berupa jawaban-jawaban responden yang berkaitan dengan variabel penelitian.
2. Data Sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan. Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis menggunakan empat cara yaitu:

1. Angket *(kuesioner)* yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara tertulis dan dijawab secara tertulis pula oleh responden sesuai dengan pendapat ataupun pengalamannya.
2. Wawancara *(interview)* yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab kepada pelanggan.

F. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu Motivasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi

Merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baiik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1) Rasa aman dalam bekerja

2) Mendapatkan gaji yang adil

3) Lingkungan kerja yang menyenangkan

4) Pemberian penghargaan

b. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut (Schein dalam Tika, 2006).

Menurut Robbins, Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi. (Brahmasari, 2004), yaitu:

1) Nilai-nilai organisasi

2) Dukungan manajemen

3) Sistem imbalan

4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar

5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan

6) Orientasi pada tim.

c. Kinerja

Merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat bercermin dari keluaran yang dihasilkan. Indikatornya adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

2) Kuantitas Kerja

3) Tanggung Jawab

4) Kerja Sama

5) Inisiatif

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Tahapan-tahapan dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini diawali dengan menganalisis data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterprestasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan dan penelitian kepustakawan, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikataan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan tota skor konstruk atau variabel.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (a). suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan model regresi linier berganda. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_o + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Pegawai
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Budaya Organisasi
b_0	=	Konstanta
b_1, b_2,	=	Koefisien Regresi
e	=	Galat (Kekeliruan)

Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS-versi 22.0 *for windows*.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

1. Letak Geografis dan Batas wilayah

Kota Makassar yang kadang dieja *Macassar atau Mangkasara,* dari 1971 hingga 1999 secara resmi dikenal sebagai Ujungpandang adalah kota madya dan sekaligus ibu kota provinsi Sulawesi Selatan.Kota Makassar mempunyai posisi strategis kerena berada dipersimpangan jalur lalu lintas dari arah selatan dan utara dalam povinsi di Sulawesi, dari wilayah kawasan Barat ke wilayah kawasan Timur Indonesia dan dari wilayah Utara kewillayah Selatan Indonesia. Secara Geografis wilayah kota Makasssar berada pada koordinat 199 derajat bujur timur dan 5,8 derajat lintang selatan dengan ketinggian yang bervariasi antara 1-25 meter dari permukaan laut. Dengan batas wilayah

Utara	: Kabupaten Kepulauan Pangkajenne
Selatan	: Kabupaten Gowa
Barat	: Selat Makassar
Timur	: Kabupaten Maros

Kota ini tergolong salah satu kota terbesar di Indonesia dari aspek pembangunannya dan secara demografis dengan berbagai suku bangsa yang menetap dikota ini.Suku yang signifikan jumlahnya dikota Makassar adalah suku Makassar, Bugis, toraja, mandar, Buton, jawa, dan Tionghoa.Makanan khas Makassar yang umum dijumpai seperti Coto Makassar, Roti Maros, Jalangkote, Kue tori, Palubutung, Pisang ijo, Sop Saudara, dan Sop Konro.

Kota Makassar merupakan daerah pantai yang datar dengan kemiringan 0 – 5 derajat ke arah barat, di apit dua muarah sungai yakni sungai Tallo yang bermuara di bagian utara kota dan sungai Jenneberang yang muara di Selatan kota.luas wilayah kota Makassar seluruhnnya berjumlah kurang lebih 175,77 km2 daratan dan termasuk 11 Pulau di selat. Makassar ditambah luas wilayah perairan kurang lebih 100 km2 , dengan jumlah penduduk sebesar kurang lebih 1,25 juta jiwa.

Jumlah Kecamatan di kota Makassar sebanyak 14 kecematan dan memiliki 143 kelurahan.Diantara kecematan tersebut, ada tujuh kecematan yang berbatasan dengan pantai yaitu kecematan Tamalate, Mariso, Wajo, Ujung Tanah, Tallo, Tamalanrea dan Biringkanaya.

Dari gambaran sepintas mengenai lokasi dan kondisi geografis Makassar, memberi penjelasan bahwa secar geografis, kota Makassar memang sangat starategis dilihat dari sisi kepentingan ekonomi maupun politik, Dari sisi ekonomi maksssar menjadi simpul jasa distribusi yang tentunya akan lebih efesien di bandingkan daerah lain.

2. Sekilas Terbentuknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

Berdasarkan undang-undang nomor 23 tahun 2006 tentang Administasi Kependudukan dan Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2009 tentang Pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah kota Makassar, Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang kependudukan dan Pencatatan sipil sesuai ketentuan peraturan perundang undang undangan yang berlaku.Dimana dalam melaksanakan tugasnnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

berkoordinasi dengan pihak terkait yang meliputi 14 Kecematan dan 143 kelurahan di kota Makassar.

Dengan jumlah pegawai sebanyak 258 orang, Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Makassar terus berusaha meningakatkan kualitas pelayanannya kapada manyarakat.hal ini tentu saja semata-mata hanya untuk mewujudkan kepuasan masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan dan Pencatatan sipil, sesuai dengan motto yang dimilikinya yaitu " *Kepuasan Masyarakat adalah Kabanggaan Kami* ".

3. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

a. Visi

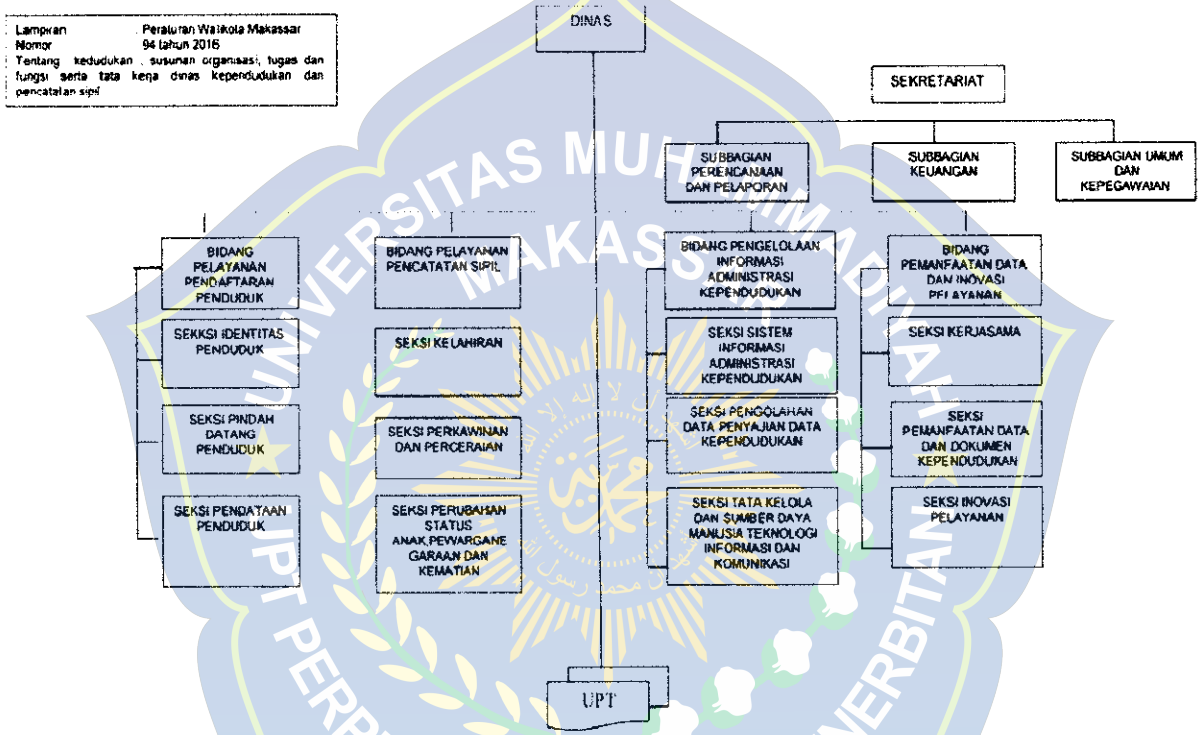
Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yaitu : Makassar Tertip Administarsi Kependudukan"

b. Misi

1. Menyelenggarakan Admnistrasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil secara terintegratasi melalui Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK)
2. Meningkatkan Penyusunan Database Kependudukan secara berkelanjutan
3. Meningkatkan Sumberdaya yang Profesional secara berkelanjutan
4. Menambah Kembangkan Sarana dan Prasarana SIAK secara berkelanjutan
5. Meningakatkan Kajian Kebijakan dan Pengendalian Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil
6. Meningatkan Koordinasi dan Singkronisasi dengan Instansi Terkait dalam Pelaksanaan Tugas .

4. Struktur Oganisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar



1. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijkasanaan, penyiapan koordianasi, pembianaan, pemeberian bimbingan , dari pengendalian tugas kantor sesuai dengan kebijaksanaan Walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud kepala dinas menyelenggarkan fungsi :

a. Penyiapan bahan perumusan kebikjakan teknis di bidang administrasi dokumen kependudukan Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA).

b. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program di bidang pengeloloaan dan pelayanan Pencatatan dan penerbitan kutiapan akta kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian, pengakuan,dan pengesahan anak.

c. Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis di bidang penyiapan dan pemeliharaan dokumen dan peleksanaan register akta Pencatatan sipil ke Pengadilan Negeri.

d. Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengumpulan dan pengelolaan infirmasi data kependudukan dan Pencatatan sipil serta memberi laporan dan penyuluhan.

e. Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

2. Sekretariat

Sekertariat mempunyai tugas memeberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Makassar.

Dalam melaksankan tugas sebagaimana yang di maksud.sekertariat penyelenggaraan fungsi :

a. Pengelolaan kesertariatan

b. Peleksaan urusan kepegawaian dinas

c. Pelaksnaan urusan keuangan dan penyusunan neraca SKPD

d. Pelaksanaan urusan perlengkapan

e. Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

f. Pengkoordinasian perumusan program dan rencana kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

g. Mekaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

3. Subbagian Umun dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis ketatausahaan, mengelola administrasi kepegawaian serta melaksanakan urusan kerumah tanggan dinas. Dalam melaksanakantugas sebagaimana dimaksud, Subbagian Umum dan Kepegawaian menyelanggrakan tugas dan fungsi :

a. Melaksanakan penyusunan rencana dan program kerja subbagian Umum dan Kepegawaian.

b. Mengatur pelaksanaan kegiatan subbagian urusan ketatausahaan meliputi surat-menyurat, kearsipan, surat perjalanan dinas, mendistribusikan surat sesuai bidang

c. Melaksanakan urusan kerumahtanggan dinas

d. Melaksanakan usul kenaikan pangkat, mutasi dan pensiun

e. Melaksanakan usul gaji berkala, usul tugas belajar dan izin belajar

f. Menghimpun dan mengsosialisasi peraturan perundang-undagan di bidang kepegawaian dalam lingkup dinas

g. Menyiapkan bahan penyusunan standarisasi yang meliputi bidang kepegawaian, pelayanan, oragnisasi, dan ketatalaksanaan

h. Melakukan koordinasi dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya

i. Melakukan koordinasi pada Sekretariat Korpri Kota Makassar

j. Melaksanakan tugas pembinaan terhadap anggaota korpri pada unit kerja masing-masing

k. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas

l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

4. Subbagian Keuangan

Subbagian mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan melaksanakan tugas teknis keungan .

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana di maksudkan, subbagian keuangan menyelanggarakan fungsi :

a. Menyusun rencana dan program kerja subbagian keuangan

b. Mengumpulkan dan menyusun Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

c. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Perencanaan Anggaran (DPA) dari masing-masing Bidang dan sekertariat sebagai bahan konsultasi perencanaan ke Bappeda melalui kepala dinas

d. Menyusun realisasi perhintungan anggaran dan administarsi perbendaharaan dinas

e. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi dari masing-masing satuan kerja

f. Menyusun laporan neraca SKPD dengan melakukan koordinasi dengan subbagian perlengkapan

g. Menyusun laporan hasil pelaksnakaan tugas

h. Melaksanakan tugas kedianasan lain yang di berikan oleh atasan

5. Subbagian Perlengkapan

Subbagian perlengkapan mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis perlengkapan, membuat laporan serta mengevaluasi semua pengadaan barang.

Dalam melaksanakan tugas sebagaiamana di kamaksudkan, Subbagaian perlengkapan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

a. Menyusun rencana dan program kerja subbagian perlengkapan
b. Menyusun Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU)
c. Meminta Usulan Rencana Kebbeutahan Barang Unit (RKBU) dari semua bidang dalam linkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
d. Membuat Daftar Kebutuhan Barang (RKB)
e. Membuat Rencana Tahunan Barang Unit (RTBU)
f. Menyusun kebutuhan biaya pemeliharaan untuk tahun anggaran dan bahan penyusunan APBD
g. Menerima dan meneliti semua pengadaan barang pada lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
h. Melakukan penyimpanan dokumen dan surat berharga lainnya tentang barang inventaris daerah
i. Melakasanan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

6. Bidang Administrasi Kependudukan

Bidang administrasi kependudukan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan peningkatan pelayanan administrasi kependudukan Warga Negara Indonesia dan Warga Negara Asing.

Dalam melaksankan tugas sebagai mana di maksud, bidang administrasi kependudukan menyelenggarakan fungsi :

a. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan administrasi kependudukan
b. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pendaftaran dan Pencatatan administasi kependudukan
c. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pendaftaran penduduk dan penerbitan administrasi dokumen kependudukan
d. Melaksanakan penyiapan bahan kebijaksanaan teknis pendaftaran dan penerbitan administasi serta mutasi penduduk
e. Melaksanakan pengelolaan administrasi pendaftaran penduduk, penerbitan dokumen penduduk dan mutasi penduduk
f. Pengelolaan administrasi urusan tertentu

7. Seksi Admisnistrasi Pendaftaran penduduk

Seksi administrasi pendaftraan penduduk mempunyai tugas menyusun rencana, melakukan pembinaan dan peningkatan teknis pelayanan administrasi pendaftaran penduduk.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi admnistrasi pendaftaran penduduk menyelenggarakan fungsi :

a. Menyusun rencana dan program kerja pada seksi Admnistasi Pendaftaran penduduk
b. Melakukan teknis admnistrasi pendaftaran penduduk dan pendistribusian formulir pendaftaran penduduk yang terintegrasi dengan Pencatatan sipil dalam kerangka Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) bagi WNI dan WNA yang diterima dari subbagian perlengkapan.
c. Melakukan koordinasi pelaksaan kebijakan kependudukan

d. Melakukan pembinaan aparat pelaksanaan teknis pendaftaran penduduk di Kecamtan dan Keluarahan
e. Melakukan pamanggilan / registrasi penduduk untuk perkara pengadilan negeri dan agama
f. Melakukan penatausahaan kebutuhan adminstrasi pendaftaran penduduk di Kecematan dan Kelurahan
g. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas
h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

8. Seksi Mutasi dan Pelaporan Penduduk

Seksi mutasi dan pelaporan penduduk mempunyai tugas menyusun rencana dan melakukan pembinaan serta peningkatan teknis pelayanan Mutasi data dan Pelaporan Penduduk.

Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud, seksi mutasi dan pelaporan penduduk menyelenggarakan fungsi :

a. Menyusun rencana dan program kerja pada seksi mutasi penduduk
b. Melakukan penerbitan dokumen penduduk pindah datang dan pindah keluar WNI dan WNA.
c. Melakukan pengumpulan, pengelolaan dan pelaporan data mutasi penduduk di Kecamatan dan keluarahan setiap bulannya untuk di sampaikan kepada seksi informasi data
d. Melakukan tugas teknis lainnya pada kegiatan operasional mutasi penduduk
e. Melakukan penerbitan dan pendistribuasian formulir kegiatan administrasi mutasi penduduk di kelurahan.
f. Melakukan pendaftaran mutasi data penduduk pengungsi dan penduduk rentan, administrasi kependudukan

g. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelaporan mutasi data penduduk

h. Melakukan pendaftran penduduk yang tinggal sementara tingakat Kecamatan atau Kelurahan sebagai bahan pelaoporan

i. Menyusun laporan hasil pelaksaan tugas

j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

9. Seksi Penerbitan Dokumen Penduduk

Seksi penerbitan dokumen penduduk mempunyai tugas menyusun rencana melakukan pembinaan dan peningkatan teknis pelayanan penerbitan dokumen penduduk.

Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi penerbitan dokumen penduduk menyelanggarakan fungsi :

a. Menyusun rencana dan program kerja pada seksi penerbitan dokumen penduduk .

b. Melakukan tugas teknis penerbitan dokumen penduduk dan pendistribusian blangko dokumen penduduk yang trintegrasi dengan Pencatatan sipil dalam kerangka Sistem Informasi Admninistasi Kepandudukan (SIAK) bagi WNI dan WNA yang diterima subbagian perlengkapan.

c. Melakukan kegiatan supervisi evaluasi kinerja pelayanan pendaftaran penduduk di Kecematan dan Kelurahan.

d. Melakukan pengawasan dan penerbitan kepemilikan identitas kependudukan

e. Melakukan koordinasi terhadap kelangsungan penerapan sistem pendaftaran penduduk yang terintegrasi dengan Pencatatan sipil secara online dalam

kerangka Sistem Informasi Admnistrasi Kependudukan (SIAK) di Kecematan dan Keluarahan.

f. Melakukan perumusan dan koordinasi rencana target pendapatan pada setiap Kecematan .

g. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

10. Bidang Akta Kelahiran, Kematian dan Panganggakatan Anak

Bidang akta kelahiran, kematian dan pengangakatan anak mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelayanan Pencatatan dan penerbitan akta kelahiran akta kematian dan akta pengangkatan anak.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang akta kelahiran, kematian, dan pengangkatan anak menyelenggarkan fungsi :

a. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan Pencatatan dan penerbitan akta kelahiran, akta kematian, dan pengangkatan anak.

b. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program Pencatatan akta kelahiran, akta kematian dan akta pengangkatan anak menurut peraturan perudang-undangan yang berlaku.

c. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan penendalian teknis penelitian berkas terhadap permohonan Pencatatan dan penerbitan kutipan akta kelahiran,akta kematian dan akta pengangaktan anak.

d. Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

11. Seksi Kelahiran Umum

Seksi kelahiran umum mempunyai tugas menyusun rencana, melakukan Pencatatan dn penerbitan akta kelahiran umum.

Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud, seksi kelahiran umum menyelenggaraan fungsi :

a. Menyusun rencana dan program kerja pada seksi kelahiran umum
b. Melakukan vertifikasi terhadap berkas permohonan Pencatatan dan penerbitan akta kelahiran umum WNI dan WNA
c. Melakukan tugas teknis Pencatatan dan penerbitan akta kelahiran umum WNI dan WNA.
d. Melakukan penyusunan numerik, perapian arsip pendukung dan buku regesiter akta kelahiran umum untuk disampaikan kepada seksi penyimpanan da perubahahan
e. Melakukan pemantauan kinerja pelaksanaan kegiatan pelayanan Pencatatan dan penerbitan akta kelahiran umum
f. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas
g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

12. Seksi Kelahiran Terlambat

Seksi kelahiran terlambat mempunyai tugas menyusun rencana, melakukan Pencatatan dan penerbitan akta kelahiran terlambat.

Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaskud, seksi kelahiran terlambat menyelanggarkan fungsi :

a. Menyusun rencana dan program kerja pada seksi kelahiran terlambat
b. Melakukan vertifikasi terhadap berkas permohonan Pencatatan dan penerbitan akta kelahiran terlambat WNI dan WNA.
c. Melakukan tugas teknis Pencatatan dan
d. penerbitan akta kelahiran terlambat WNA dan WNI.

e. Melakukan penyusunan numerik, merapikan arsip pendukung dan buku register akta kelahiran terlambat untuk disampaikan kepada seksi penyimpanan dan perubahan.
f. Melakukan pemantauan kinerja pelaksanan kegitan pelayanan Pencatatan dan penerbitan akta kelahiran terlambat.
g. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.
h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

13. Seksi Kematian dan Pengangatan Anak

Seksi kematian dan pegangkatan anak mempunyai tugas menyusun rencana, melakukan Pencatatan penerbitan akta kematian dan pengangkatan anak.

Dalam melakukan tugasnya sebagaimana dimaksud, seksi kematian dan pengangkatan anak menyelenggarkan fungsi :

a. Menyusun rencana dan program kerja pada seksi kematian dan pengangktatan anak.
b. Melakukan vertifikasi terhadap berkas permohohan Pencatatan dan penerbitan akta kematian dan pengangkatan anak WNI dan WNA.
c. Melakukan pelayanan secara teknis Pencatatan dan penerbitan akta kematian dan pengangkatan anak WNI dan WNA.
d. Melakukan penyusunan numerik, merapikan arsip pendukung dan buku register akta kematian dan pengangkatan anak untuk disampaikan kepada seksi penyimpanan dan perubahan.
e. Melakukan pemantauan kinerja pelakasnaan kegitan pelayanan Pencatatan dan penerbitan akta kematian dan pengangkatan anak.
f. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

g. Melaksanakan tugas kedianasan lain yang diberikan oleh atasan .

14. Bidang Akta Perkawinan, Perceraian dan Pengangkatan anak

Bidang akta perkawinan , perceraian dan pengakuan anak yang mempunyai tugas melakasnakan pembinaan dan pelayanan Pencatatan dan penerbitan akta perkawinan, akta perceraian,akta pengesahan dan pengakuan anak.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang akta perkawinan, penceraian dan pengakuan anak menyelenggarkan fungsi :

a. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang pelayanan.
b. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana dan program pelayanan Pencatatan dan penerbitan akta perkawinan, akta penceraian dan akta pengakuan anak.
c. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis penelitian berkas terhadap permohonan pelayanan Pencatatan dan penerbitan akta perkawina, akta perceraian, dan akta pengakuan anak.
d. Melaksanakan pengelololaan terhadap administrasi urusan tertentu

15. Bidang Data dan Informasi

Bidang data dan informasi dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas melasanakan pengumpulan dan pengelolaan data dan informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang data dan informasi menyelenggarakan fungsi :

a. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis bidang data dan informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil

b. Melaksanakan penyiapan bahan perumusan rencana kerja dan program pelayanan data dan informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
c. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis analisis data kependudukan dan Pencatatan sipil.
d. Melaksanakan pengelolaan dalam penyusunan laporan informasi kependudukan dan Pencatatan sipil, serta pemuktahiran data penduduk dengan menggunakan (SIAK).
e. Melaksanakan penyiapan bahan bimbungan dan pengendalian teknis penyimpanan, penataan, pemeliharaan, dan perubahan data dukumen kependudukan dan Pencatatan sipil.
f. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan penyuluhan dan sosialisasi kebijakan kependudukan dan Pencatatan sipil.
g. Melaksanakan penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengelolaan data kependudukan bekerjasama dengan instansi terkait.
h. Pengelolaan administrasi urusan tertentu.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang disebarkan kepada 60 orang responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Dalam penelitian ini akan dianalisis karakteristik responden yang diteliti dalam hal ini para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yang meliputi empat aspek yaitu: umur responden, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden dilihat dari aspek umur dibawah 25 tahun, umur 25 tahun sampai 35 tahun, umur 36 tahun sampai 45 tahun, dan umur diatas 45

tahun. Distribusi responden menurut kelompok umur para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.1.Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 25 Tahun	12	20 %
2.	25-35 Tahun	15	25 %
3.	36-45 Tahun	21	35 %
4.	> 45 Tahun	12	20 %
Jumlah		60	100 %

Sumber data: hasil olahan kuesioner tahun 2018

Berdasarkan distribusi responden menurut kelompok umur pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden sebanyak 60 orang terdiri dari kelompok umur di bawah 25 tahun sebanyak 12 orang (20)%, kelompok umur 25 sampai 35 tahun sebanyak 15 orang (25)%, kelompok umur antara 36 sampai 45 tahun sebanyak 21 orang (35)%, dan kelompok umur diatas 45 tahun sebanyak 12 orang (20) %.

2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh fisik yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bersangkutan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin terlihat seperti pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	15	25%
2.	Perempuan	45	75%

Jumlah	60	100 %

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2018

Dari data tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden sebanyak 60 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 15 orang (25)% dan perempuan sebanyak 45 orang (75)% responden.

3. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi pelayanan prima, karena semakin tinggi pendidikannya maka mereka akan memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan yang pendidikannya lebih rendah.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tamat SLTA	10	17 %
2.	Sarjana D3	5	8 %
3.	Sarjana S1	32	53 %
4.	Sarjana S2	13	22 %
Jumlah		60	100 %

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat ditunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yaitu sebanyak 10 responden yang tamat SLTA atau 17%, kemudian sebanyak 5 orang yang tamat D3 atau 8%, selanjutnya untuk alumni S1 terdapat 32 orang atau 53% dan yang terakhir adalah alumni S2 yang berjumlah 13 orang atau 22%.

4. Distribusi Responden menurut Masa Kerja

Selanjutnya penulis akan menyajikan tabel mengenai masa kerja responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Responden menurut Masa Kerja

No	Jangka Waktu Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 2 Tahun	10	17 %
2.	3-5 tahun	20	33 %
3.	6-8 tahun	20	33 %
4.	> 9 tahun	10	17 %
Jumlah		60	100 %

Sumber data : hasil olahan kuesioner tahun 2018

Berdasarkan distribusi responden menurut masa kerja pada tabel di atas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 60 orang terdiri dari kelompok masa kerja dibawah 2 tahun sebanyak 10 orang (17)%, kelompok masa kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 20 orang (33)% kelompok masa kerja antara 6 sampai 8 tahun sebanyak 20 orang (33)%, dan kelompok masa kerja diatas 9 tahun sebanyak 10 orang (17)% responden.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik (*r hitung* > *r tabel*) maka instrument tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik

adalah N-2 = 60-2=58 dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan pengujian satu arah, maka angka kritik untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah 0.2144. Dengan demikian maka berdasarkan pengujian validitas instrument, nilai *Coreccted Item-Total Correlation* bernilai positif dan diatas nila r tabel 0.2144 yang artinya semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2),dan Kinerja (Y) dapat di uraikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

Uji Validitas

Instrument Variabel	Question	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1	0.631	0.2144	Valid
	X2	0.538	0.2144	Valid
	X3	0.586	0.2144	Valid
	X4	0.560	0.2144	Valid
	X5	0.504	0.2144	Valid
	X6	0.488	0.2144	Valid
	X7	0.464	0.2144	Valid
	X8	0.559	0.2144	Valid
	X9	0.340	0.2144	Valid
	X10	0.402	0.2144	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.611	0.2144	Valid
	X2.2	0.597	0.2144	Valid
	X2.3	0.513	0.2144	Valid
	X2.4	0.611	0.2144	Valid
	X2.5	0.468	0.2144	Valid
	X6	0.803	0.2144	Valid
	X2.7	0.382	0.2144	Valid
	X2.8	0.572	0.2144	Valid
	X2.9	0.803	0.2144	Valid
	X2.10	0.803	0.2144	Valid

Kinerja (Y)	Y1	0.817	0.2144	Valid
	Y2	0.819	0.2144	Valid
	Y3	0.730	0.2144	Valid
	Y4	0.634	0.2144	Valid
	Y5	0.730	0.2144	Valid
	Y6	0.634	0.2144	Valid
	Y7	0.662	0.2144	Valid
	Y8	0.848	0.2144	Valid
	Y9	0.817	0.2144	Valid
	Y10	0.819	0.2144	Valid

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti

b. Uji Realibilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0.60. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22. Hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* (a) item untuk setiap variabel adalah lebih besar dari 0,60 sehingga item untuk setiap variabel adalah *reliabel*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.6

Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	*cronbach's alpa*	Batas reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	810	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	883	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	935	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti

2. Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable *independen* terhadap variable *dependen*.

a. Uji R^2 (Uji Determinasi)

Analisis determinasi adalah perbandingan antara variasi Y (*dependen)* yang dijelaskan oleh X1 (*independen*) dan X2 (*Indenpenden)*. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*.

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *adjusted* R^2 untuk melihat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi *adjusted* R^2 sebesar 0,318 itu menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yaitu sebesar 31,8%, sedangkan sebesar 68,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Berdasar hasil uji, koefisien determinasi *adjusted* R^2 126 menunjukkan bahwa sebesar 12,6 % budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 4.7

Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	Sig. F Change	
1	.574[a]	.329	.318	5.99683	.329	.000	0.512

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	Sig. F Change	
1	.375[a]	.141	.126	6.78851	.141	.003	0.417

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji t

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan model regresi linier berganda. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

d. $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Y= 4.042+0.827+566+e

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Motivasi

X_2 = Budaya Organisasi

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, = Koefisien Regresi

e = Galat (Kekeliruan)

Tabel 4.8

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.042	6.431		.628	.532
	Motivasi	.827	.155	.574	5.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data yang ditampilkan tabel 4.8 di atas, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

a. Constanta sebesar 4.042 artinya jika motivasi (X1) nilainya adalah 0 maka kinerja sebesar 4.042 .

b. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.827 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Tabel 4.9

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.743	7.961		1.726	.090
	Budaya organisasi	.566	.184	.375	3.081	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data yang ditampilkan tabel 4.9 di atas, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

c. Constanta sebesar 13.743 artinya jika budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0 maka kinerja sebesar 13.743 .

d. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.566 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian Regresi Linear Berganda yang diuji melalui uji determinasi maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yaitu dengan menunjukkan angka 31.8%. Meskipun tidak menunjukkan angka yang signifikan tetapi hasil penelitian ini sudah cukup untuk menggambarkan bahwa Motivasi dengan variable-variabel yang diteliti cukup memberikan pengaruh yang positif terhadap indikator variable devendent yaitu Kinerja (Y).

1. Indikator Variabel Motivasi

Menurut Rivai (2004) untuk mengukur motivasi seorang pegawai maka indikator yang digunakan adalah adalah sebagai berikut:

1) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini, rasa aman atau kenyamanan lingkungan dalam pekerjaan akan memberikan dorongan dari luar untuk menggerakkan pegawai atau pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik.

2) Mendapatkan gaji yang adil

Gaji merupakan kebutuhan fisiologis seseorang. Sehingga apabila gaji yang diperoleh tidak merata, maka hal tersebut akan mengurangi dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan pekerjaan secara professional

3) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Setiap orang menginginkan kerja dalam lingkungan yang ramah, bersih, sehat, dan disertai fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, indikator ini sangat penting dalam meningkatkan motivasi atau mengukur motivasi pegawai.

4) Pemberian penghargaan

Dalam hierarki kebutuhan Maslow, penghargaan berada pada tingkat ke empat, namun demikian teori yang ada masih harus disesuaikan dengan tempat pegawai bekerja dan organisasional instansi dalam sebuah negara. Penghargaan yang dimaksud tidak serta merta berupa bentuk fisik, akan tetapi juga non fisik seperti pujian atas kerja keras pegawai selama ini.

Empat indikator di ataslah yang dipakai oleh penulis dalam meneliti pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, dan terbukti berpengaruh positif dengan angka 31,8%.

2. Indikator Variabel budaya Organisasi

Untuk mengukur implementasi atau titik fokus terlaksananya budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan melalui indikator menurut Brahmasari (2004), sebagai berikut:

1) Nilai-nilai organisasi

Nilai-nilai organisasi telah ditanamkan sejak sebuah organisasi atau instansi berdiri. Nilai tersebut berasal dari kepemimpinan, dimiliki oleh orang yang mendirikan organisasi tersebut. Dengan kata lain, beda pemimpin beda pula nilai-nilai organisasi yang dihasilkan.

2) Dukungan manajemen

Dukung dari pihak manajemen mulai dari top manajer, middle manajer, dan lower manajer sangat mempengaruhi kualitas dari budaya organisasi

3) Sistem imbalan

Istilah reward dan punishment bukan lagi hal yang baru, akan tetapi hal ini mampu melihat kualifikasi dari budaya organisasi yang dianut.

4) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar

Sering terjadi saling sikut antar pegawai yang pada akhirnya berujung persilihan. Padahal yang dibutuhkan adalah toleransi. Hal ini demikian, toleransi memiliki ruang yang cukup andil untuk mengukur budaya organisasi yang digunakan.

5) Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan

Budaya organisasi akan lebih baik apabila pekerjaan dapat terinci dengan baik

6) Orientasi pada tim.

Budaya organisasi bukan hanya untuk organisasi itu sendiri melainkan untuk sumber daya manusia yang dimiliki juga.

Penelitian ini sesuai apa yang dijelaskan oleh Brahmasari (2004) bahwa dalam mengukur kinerja pegawai dalam penerapan Budaya Organisasi maka dipergunakan enam indikator variable Budaya Organisasi yang dimaksud di atas. Berdasar hasil uji, koefisien determinasi *adjusted* R^2 126 menunjukkan bahwa sebesar 12,6 % budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Setelah melihat hasil dari penelitian ini baik pengaruh motivasi terhadap kinerja maupun budaya organisasi terhadap kinerja maka kita akan dapat menarik kesimpulan bahwa variable Motivasi lebih berpengaruh yaitu dengan angka 31,8% jika dibandingka dengan variabel budaya organisasi terhadap kinerja yaitu pada angka 12,6%.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi *adjusted* R^2 sebesar 0,318 itu menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar yaitu sebesar 31,8%, sedangkan sebesar 68,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar, hal ini Berdasar hasil uji koefisien determinasi *adjusted* R^2 126 menunjukkan bahwa sebesar 12,6 % budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Motivasi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja jika dibandingkan denga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

B. Saran

1. Bagi Organisasi

Jika kita melihat hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak terlalu signifika maka penulis menyarankan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar agar lebih

meningkatkan hal-hal yang berhubungan dengan motivasi pegawai, berdasar pada indikator-indikator variabelnya/

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saya menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menjadikan skripsi ini sebagai rujukan dalam meneliti tentang motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas dan instansi apapun.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya, Yogyakarta:* Aswada Pressinde.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.

Arimbawa, I Kadek Mei dan A.A Sagung Kartika Dewi , tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Jimbaran Puri Bali.

Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.10, NO. 2, September 2008: 124-135. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.

Brury, Monce. tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong *Jumal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.1, 2016: 1-16*

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang:* BP. Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta. Faustino Cardoso Gomes, 1995:142),

Hasibuan, Malayu. SP. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendriawan, (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Profinsi Sulawesi Tenggara

Hutomo, Prihatin Tiyanto Priagung dan Akhmad Taufik. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara). Serat Acitya – Jurnal Ilmiah, UNTAG Semarang.

Ilyas, Yaslis, (2013), *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian,* Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia,

Ismail, Iriani (2008).Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah-Pemerintah Kabupaten di Madura. Jurnal Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Inodonesia (STIESIA) Surabaya. Vol. 12. No. 1

Kartono, Kartini. (2009). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Pers, Jakarta.

Koesmono, Teman H. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan *Kepuasan* Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub *Sektor* Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : salemba Empat.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*, Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Dusrakarya.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Malthis, R.L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat

Malthis Robert L dan Jackson John H. 2002. Human Resoursce Management. Salemba Empat. Alih Bahasa : Jakarta.

Maulvinizar (2011). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus.

Nawawi, Hadari. 2013. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Oktria lestari, 122010043 (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatn Sipil Kota Bandung.* Skripsi(S1) thesis, PERPUS FISIP.

Paganda, Binsar (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi pada Pegawai PT Surpi Tani Pemuka)

Rasulong, I. (2011). Faktor Penentu Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Makassar. *Balance*, *7*(2), 51.

Robbin SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta. Salemba Empat

Robbinss Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Susanty Aries & Sigit Wahyu Baskoro (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PLN PT PLN (Persero) APD Semarang). Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro. Jurnal J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012

Suharto dan Budi Cahyono. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.* Sekretariat DPRD Provinsi. Jawa Tengah.

Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Cetakan ke Sembilan, Bandung: Alfabeta.

Singarimbun, M dan Sofian, E. 1989. *Metode Penelitian Survey*.LP3ES. Jakarta.

Winardi, J. 2012. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

.

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Lampiran: 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengantar kata dari peneliti :

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang :

"Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar.

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden dan informan agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban–jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) diucapkan terima kasih.

Amin. Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, Agustus 2018

Peneliti,

Andi Trisdayanti
NIM : 10572 04 742 14

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN :

Nama :

.....

Usia :

.....

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Pendidikan : SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐

Petunjuk Isian:

Berilah tanda centang (√) pada kotak alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran Anda!

Keterangan :

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- R (Ragu-ragu)
- TS (Tidak Setuju)
- STS (Sangat Tidak Setuju)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	R	TS	STS
Kinerja						
1.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain.					
2.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya					
3.	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain.					
4.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahian yang saya miliki					
5.	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan.					
6.	Saya sering bekerja sama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas.					
7.	Saya mendapatkan timkerja yang saling mendukung					
8.	Saya berusaha melakukan pekerjaan lebih awal dari pegawai lain.					
9.	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.					
10.	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja					
	Motivasi					
1.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.					
2.	Bagi saya suasana kantor membuat saya semangat dalam bekerja.					
3.	Selama ini pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi kepada karyawan yang berprestasi.					
4.	Sarana dan prasarana di kantor membuat saya semangat bekerja.					
5.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.					
6.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
7.	Saya sering dan ingin selalu mendapatkan					

	penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
8.	Bagi saya penghargaan atas prestasi adalah penting					
9.	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik					
10.	Saya berkeinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi					
	Budaya Organisasi					
1.	Saya menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi dalam menjalankan pekerjaaan saya					
2.	Organisasi memberikan toleransi kepada pegawai atas kesalahan					
3.	Organisasi mendukung setiap potensi pengembangan diri saya					
4.	Organisasi menghargai kebebasan setiap individu dalam mengemukakan ide untuk kemajuan organisasi.					
5.	Organisasi memberikan system imbalan yang bagus sesuai kinerja bukan karena senioritas					
6.	Organisasi memberikan toleransi atas segala kelalaian dan kesalahan yang saya lakukan					
7.	Organisasi memberikan job description yang jelas kepada semua pegawai					
8.	Organisasi menjelaskan visi dan misi kepada pegawai untuk kemajuan organisasi.					
9.	Organisasi mencanangkan kerja tim daripada kerja individu.					
10.	Organisasi mendorong setiap unit kerja untuk bekerja dengan cara terkordinasi untuk mendorong kemajuan organisasi.					

Lampiran 2: Jawaban Kuesioner

RESPONDEN	MOTIVASI										JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	38
2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	5	2	2	3	3	4	5	4	36
5	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31
6	5	5	5	2	2	4	5	5	4	5	42
7	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	34
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	46
10	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	42
11	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
13	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	43
14	4	4	5	2	2	4	2	5	4	2	34
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
17	4	4	5	2	2	3	4	4	5	4	37
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
19	5	5	5	4	4	5	2	2	5	5	42
20	4	4	3	2	2	4	3	3	5	4	34
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
22	4	4	5	2	2	3	4	4	5	4	37
23	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
24	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
25	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
27	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	45
28	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	40
29	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	41
30	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
31	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
32	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
35	4	4	5	2	2	3	4	4	5	4	37
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
37	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

38	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
40	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	41
41	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
42	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
43	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
44	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
45	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	45
46	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
47	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
48	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
49	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
50	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	45
51	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
52	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	38
53	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	41
54	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
55	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	39
56	3	5	5	2	2	3	5	5	2	5	37
57	3	5	3	1	1	3	3	3	1	5	28
58	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	42
59	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	45
60	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	42
61	247	260	264	235	236	220	256	267	238	252	2475

RESPONDEN	BUDAYA ORGANISASI										JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	42
2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	42
5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	37
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
7	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
10	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	44
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
13	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45

14	5	5	4	5	3	2	3	3	2	2	34
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
19	5	5	5	5	2	5	3	2	5	5	42
20	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
21	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
22	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
23	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
27	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
28	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
29	4	4	5	4	4	1	4	4	1	1	32
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
32	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
35	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
39	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
40	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	41
41	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
44	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
45	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
46	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	40
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
50	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
51	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
52	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
53	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
54	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48

55	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	3	5	4	3	4	3	3	3	38
58	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
59	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
60	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
61	272	269	265	272	262	250	231	265	250	250	2586

RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI										JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	39
5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
6	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
7	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
8	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
10	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4	38
11	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
12	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
13	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
14	4	2	5	4	5	4	3	5	4	2	38
15	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
16	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
17	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	39
18	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
19	5	5	2	5	2	5	3	2	5	5	39
20	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	39
21	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
22	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	41
23	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
24	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
25	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
26	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
27	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
28	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	36
29	4	1	4	5	4	5	4	4	4	1	36
30	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45

31	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
32	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	38
33	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
34	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
35	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	41
36	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
37	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
38	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
39	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
40	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	41
41	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
42	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
43	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
44	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
45	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
46	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
47	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
48	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
49	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
50	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
51	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
52	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
53	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
54	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
55	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
56	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
57	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
58	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
59	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
60	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
61	221	227	251	214	251	214	215	246	221	227	2287

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

RIWAYAT HIDUP

ANDI TRISDAYANTI, lahir pada tanggal 11 Maret 1996 di Toasae Desa Bulusirua Kecamatan Bontocani Kabupaten BONE Provinsi Sulawesi Selatan, penulis adalah anak kelima dari Sembilan bersaudara dari pasangan bapak A. Faisal dan ibu Sarifah. Jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis adalah SD 290 Bulusirua lulus pada tahun 2008, selanjutnya pada MTS Toasae dan lulus tahun 2011, kemudian melanjutkan di SMA Negeri 1 Bontocani dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dengan memilih program studi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pengalaman organisasi Penulis dimulai sejak SMA yaitu sebagai Ketua OSIS dan anggota pramuka. Kalangan mahasiswa aktif di salah satu ortom Muhammadiyah yaitu Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN