

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIIL SUNGGUMINASA – GOWA**

SKRIPSI

Oleh
JULINAR DEWI ANGGRIANI
NIM 105720465914



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPII SUNGGUMINASA – GOWA**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*

JULINAR DEWI ANGGRIANI

105720465914

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

2019

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Ini Untuk :

Ayahanda dan ibundaku tercinta

Sebagai tanda hormat dan bakti ananda,

Buat kakak – kakakku yang tersayang dan keluargaku

Teruntuk Dosen – dosenku yang telah menjadi orang tua keduku

Serta sahabat – sahabatku semoga mereka selalu dalam lindungan

Allah Azza Wa Jalla.



Berusaha, Berdoa dan Bersabar adalah kunci kesuksesan

- Berusaha merai cita-cita dengan kerja keras
- Berdoa pada Allah SWT untuk mempermudah setiap langkah kesuksesan
- Bersabar menghadapi segala cobaan, halangan, rintangan, yang menghadang langkah.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra. Lantai 7 Telp (0411) 866 972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa."

Nama Mahasiswa : Julinar Dewi Anggriani
No. Stambuk/NIM : 105720465914
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diajukan didepan panitia penguji skripsi Srata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada hari Rabu tanggal 03 juli 2019.

Makassar, 03 Juli 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. H. Sultan Sarda, MM
NIDN : 0015075903

Samsul Rizal, SE., MM
NIDN : 0907028401

Mengetahui,

Dekan fakultas ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Muh, Nur R, SE., MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra. Lantai 7 Telp (0411) 866 972 Makassar

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : **JULINAR DEWI ANGGRIANI** , Nim : **105720465914**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0007/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 14 Syawal 1440 H/ 18 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Syawal 1440 H

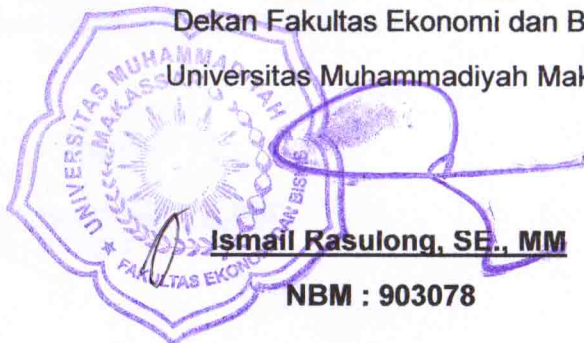
03 Juli 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul 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 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE., MM (.....)
2. Abdul Muttalib, SE., MM (.....)
3. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)
4. Nasrullah, SE., MM (.....)

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra. Lantai 7 Telp (0411) 866 972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JULINAR DEWI ANGGRIANI
Stambuk : 105720465914
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminasa – Gowa."

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 03 Juli 2019

buat Pernyataan



JULINAR DEWI ANGGRIANI

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Program studi

Muh. Nur R., SE., MM
NBM : 1085576

ABSTRAK

JULINAR DEWI ANGGRIANI, 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Sultan Sarda, dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa. Pengukuran terhadap variable digunakan instrument berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert pada item-item pertanyaan yang menurut alternative jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya. Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai t hitung = 0,667 dengan nilai signifikan 0,509 > 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable motivasi (X) terhadap variable kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang Motivasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

Kata Kunci : *Motivasi, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

JULINAR DEWI ANGGRIANI, 2019. Influence Motivation Against Employee Performance On Office Of Population And Civil Registration Sungguminasa-Gowa. Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I H. Sultan Sarda and Supervisor II Samsul Rizal.

This study aims to determine the extent of influence Motivation Against Performance Employees Office of Population and Civil Registration Sungguminasa-Gowa. The population in this study is all employees of the Office of Civil Registry and Sungguminasa-Gowa. Measurement of variables used in the form of a questionnaire instrument using a Likert scale on the items of questions which according to the alternative answers that contain differences between the answers to the other answers. From the results of hypothesis testing can be seen the value of t arithmetic = 0.667 with significant value $0.509 > 0.05$. Then H_0 is rejected and H_a accepted, which means there is a significant effect (significant) variable motivation (X) on the variable kineja (Y). Based on the results of this study can be concluded that there is a significant influence between motivation and performance. That is, employees who have high motivation will tend to have a high level of performance. Conversely, those with low motivation will likely get low performance.

Keywords: *Motivation, Employee Performance.*



KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa”.

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

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

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

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R, SE.,MM., Selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. H. Sultan Sarda, SE.,MM., Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak Samsul Rizal, SE.,MM., Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

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

Billahi Fisabilil Haq Fastabiqul Khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, 03 Juli 2019

Julinar Dewi Anggriani

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Motivasi	7
B. Kinerja.....	14
D. Kerangka Pikir	16
E. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	19
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	19

C. Subjek dan Objek Penelitian	19
D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	20
E. Populasi dan Sampel.....	23
F. Teknik Pengumpulan Data.....	24
G. Tehnik Analisis	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	28
B. Hasil Penelitian	43
C. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	
A. Kespimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	
Skoring Item Instrumen	23
Tabel 4.2	
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3	
Distribusi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4	
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5	
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.6	
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai	45
Tabel 4.7	
Rangkuman Uji Validitas Motivasi dan Kinerja Pegawai.....	45
Tabel 4.8	
Hasil Uji Reliability Variabel Motivasi.....	47
Tabel 4.9	
Hasil Uji Reliability Variabel Kinerja.....	47
Tabel 4.10	
Hasil Regresi Linear Sederhana.....	48
Tabel 4.11	
Perhitungan Variabel X.....	51
Tabel 4.12	
Perhitungan Variabel Y.....	52
Tabel 4.13	
Distribusi Setiap Variabel.....	53
Tabel 4.14	
Perhitungan Regresi Linear Sederhana dan Koefisien Korelasi.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	18
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi	42



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan faktor sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Dan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasidan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi itu sendiri. Ketidak terpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai (Mangkunegara, 2010).

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki setiap perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lainnya, seperti teknologi. Istilah sumber daya manusia mengarah kepada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat para pimpinan dan karyawan terlibat dalam aktiitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka

berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Sumber daya manusia memberikan cetusan kreatif di setiap organisasi. Tanpa orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuannya. Tidak satu pun faktor dalam kegiatan bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung pada kesejahteraan perusahaan selain daripada sumber daya manusia. Tidak peduli apa keunggulan lainnya yang dimiliki perusahaan, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan yang kompeten terhadap keinginan perusahaan selanjutnya (Manullang, 2011).

Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang semakin vital bagi kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia dengan sendirinya bakal menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen perusahaan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka efektivitasnya bakal merosot dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan dengan sumber daya yang lain (Notoatmodjo, 2010).

Suswanto dan Donni (2011:16) mengatakan manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih

yang dimiliki perusahaan diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasi seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Manullang, 2011).

Oleh karena itu, banyak faktor yang mendukung dalam melakukan segala pekerjaan, agar kinerja karyawan dapat memberikan kepuasan terhadap perusahaan tersebut. Faktor yang menentukan adalah motivasi. Motivasi sendiri merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk mencapai keinginan yang diharapkan. Hal ini sangat dibutuhkan oleh karyawan dengan tujuan, karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan wajib memperhatikan karyawannya. Perhatian yang diberikan ialah dengan cara memotivasi tiap karyawan bila ada dari mereka yang tidak bekerja. Dampak yang positif setelah karyawan mendapatkan motivasi, karyawan akan merasa dihargai dan semakin giat lagi dalam bekerja. Hal itu sangat diperlukan oleh perusahaan agar produktivitas meningkat. Selain itu karyawan akan memberikan pengabdian kepada perusahaan (Sedarmayanti, 2010).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi

kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi (Sugiyono, 2011).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan

insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain (Mangkunegara, 2010).

Menurut Wibowo, 2007 Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Di dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Cara ini dapat ditempuh oleh Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa merupakan penggerak dalam pengembangan kabupaten Gowa, tentunya sebaik mungkin Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa akan berusaha sekuat tenaga dalam memaksimalkan dalam pelayanan masyarakat. Hal ini menjadi daya tarik kepada penulis untuk melihat langsung kondisi nyata pergerakan pemerintah Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang penulis menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan dasar pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian

dengan judul :“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu : “Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL SUNGGUMINASA-GOWA ? “

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL SUNGGUMINASA-GOWA”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan karya ilmiah dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah ataupun lembaga-lembaga lain yang membutuhkan serta menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja yang baik pada pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Swasto (2011) dalam Afrida, dkk (2014) motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan, (2011) dalam Kasenda (2013) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi menurut Shopia (2008) dalam Kasenda (2013) motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Motivasi secara singkat menurut Fathoni (2006) dalam Kasenda (2013) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberi motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya.

Bangun, (2012) Torang, (2013) dalam Wijaya dan Andreani (2015) motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk tujuan yang di harapkan.

Murty dan Hundiwinarsih, (2012), istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakekatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti; keinginan yang hendak dipenuhinya; tingkah laku; tujuan; umpan balik.

2. Teori Teori Motivasi

Berdasarkan teori Hierarki kebutuhan (Maslow 1954), dalam Wijaya dan Andreani, (2015), terdapat 5 jenjang kebutuhan antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya).
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki).

4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri : mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Menurut Mc Clelland (1961), dalam Riyadi (2011), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil).
2. *Need for affiliation* keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *social need*-nya Maslow).
3. *Need for power* kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya (dorongan untuk mengatur).
4. Teori Harapan didasarkan pada keyakinan bahwa orang dipengaruhi oleh perasaan mereka tentang gambaran hasil tindakan mereka.
5. Teori keadilan (*equity*). Teori ini menonjolkan kenyataan bahwa motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baik mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan orang lain.

6. Teori sasaran (*goal*). Teori ini didasarkan kepercayaan bahwa sasaran orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan.
7. Teori perlambang (*attribution*). Teori ini menyatakan bahwa motivasi tergantung pada faktor-faktor internal, seperti atribut pribadi seseorang dan faktor-faktor luar yang mungkin berupa kebijakan organisasi, derajat kesulitan pekerjaan yang ditangani, dan sebagainya.

3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam perusahaan antara lain :

- a. Faktor kebijakan perusahaan, Faktor kebijakan perusahaan meliputi gaji, tunjangan, dan pension.
- b. Faktor imbalan atau reward, Faktor ini jika dikelola dengan baik, sistem imbalan atau reward terhadap karyawan yang berprestasi akan memberikan dampak yang besar untuk peningkatan motivasi.
- c. Faktor kultur perusahaan
- d. Faktor kondisi mental karyawan itu sendiri.

4. Teknik Memotivasi

Beberapa teknik untuk memotivasi kerja sebagai berikut :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan dasae bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikeukakan oleh Maslow tentang hierrki kebutuhan individu yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja, maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji/upah yang layak.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja, karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, karyawan ingin diterima keberadaannya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, karyawan butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan petensi. Dalam hubungan ini, karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dn berkembang secara pribadi.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persiasif adalah satu teknik memotivasi kerja yang dilakukan dengan cara mempengaruhi dari luar diri. Rumusan teknik komunikasi persuasif adalah *ADIDAS* sebagai berikut:

- a. *Attention*, yaitu perhatian yang penuh
- b. *Desire*, yaitu hasrat dan keinginan yang membara
- c. *Interest*, yaitu minat dan kepentingan
- d. *Decision*, yaitu keputusan yang tepat
- e. *Action*, yaitu tindakan nyata
- f. *Satisfaction*, yaitu kepuasan atas hasil yang dicapai

5. Tanda – Tanda Karyawan Yang Termotivasi Dengan Baik

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas akan dapat diketahui dengan mengamati karyawan dengan tanda – tanda motivasi baik adalah :

- a. Bersikap positif terhadap pekerjaannya
- b. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik.
- c. Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi
- d. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil
- e. Selalu berpikir positif diri suatu kejadian.

6. Tanda – Tanda Karyawan Yang Tidak Termotivasi Dengan Baik

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda – tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah :

- a) Tidak bersedia bekerja sama
- b) Tidak mau menjadi sukarelawan
- c) Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan
- d) Memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja
- e) Tidak menepati tenggat waktu tugas
- f) Tidak mengikuti standar yang ditetapkan
- g) Selalu mengeluh tentang hal sepele
- h) Saling menyalahkan
- i) Tidak mematuhi peraturan

7. Cara Mengatasi Penurunan Motivasi

Suatu hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dan perusahaan tidak mengalami kserugian akibat penurunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mangantisipasi kondisi yang terjadi.

Beberapa pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan pendekatan preventif.

a. Pendekatan kuratif

Pendekatan kuratif atau mengatasi adakah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa. Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan, misalnya atasan atau konselor. Bila pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon.

b. Pendekatan Antisipatif

Karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik – baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal – hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenangkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa atau goyah. Karyawan disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian kinerja

Menurut Rivai, dalam Kadarisman (2012:120) bahwa kinerja adalah aktivitas memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:09) kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012), Ferry dan Kartika (2014) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Mangkunegara (2010), dalam Kasenda (2013) mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Murty dan Hudiwinarsih (2012), dalam Made dan Dewi (2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2010), dalam Made dan Dewi (2016), kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Srimulyani (2013), dalam Made dan Dewi (2016), kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada

perusahaan meliputi kuantitas *output* , kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

2. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Belum DiKerjakan

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja Karyawan menurut Hasibun (2002) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.
2. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

C. Kerangka pikir

Sugiyono (2010:90), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian ini membahas bagaimanakah pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa.

Dalam Motivasi, Maslow mengemukakan teorinya bahwa :

1. Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs), kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup. Misalnya sandang, pangan , papan dan kesejahteraan individu.
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs), dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan Pegawai.
3. Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi (*Social Needs*).
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Dan teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Sedarmayanti (2010:377).

1. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bias dalam bentuk pengetahuan, insiatif, komunikasi dan kerjasama.
3. Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku pegawai meliputi kepribadian dalam hal ini disiplin dan tanggung jawab.
4. Kepemimpinan yaitu aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Gambar 2.1

Skema Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis mengajukan hipotesis yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

Bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai *prediktif*. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Desain analitik* dengan pendekatan *Cross sectional study* dimana penelitian ini dengan melakukan pengukuran dan pengamatan pada saat bersamaan (satu waktu antara v.independent dan v.dependent). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminsa-Gowa.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini di lakukan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminsa-Gowa. Jl. Tumanurung No.2, Sungguminsa, Makassar, Kabupaten Gowa.
2. Waktu penelitian ini dilakukan pada Tanggal 9 Juni sampai 9 Agustus 2018.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian yang diteliti adalah Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminsa – Gowa.
2. Objek penelitian yang diteliti adalah Motivasi Dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminsa – Gowa.

D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.

1. Definisi Operasional Penelitian

Sebagai panduan untuk melakukan penelitian dan dalam rangka pengujian hipotesis yang diajukan, maka perlu dikemukakan definisi variabel yang digunakan, penelitian ini menggunakan :

- a. Variabel Independent (bebas) = Motivasi
- b. Variabel Dependent (terikat) = Kinerja Pegawai

Agar permasalahan yang telah diidentifikasi pada identifikasi masalah dapat disesuaikan dengan tujuan penelitian, maka variabel-variabel tersebut dioperasionalkan. Untuk memperjelas gambaran operasional variabel dalam penelitian ini dapat :

1. **Motivasi** adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Azwar juga mengatakan bahwa Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja.

- a. Operasional variabel operasional bebas motivasi

1. Kebutuhan Fisiologis

- a. Kebutuhan Dasar Pegawai

2. Kebutuhan Rasa Aman
 - a. Rasa nyaman di tempat kerja
 - b. Jaminan keamanan lingkungan kerja
3. Kebutuhan Sosialisasi
 - a. Hubungan dengan pimpinan
 - b. Hubungan antar sesama pegawai
4. Kebutuhan Akan Penghargaan
 - a. Penghargaan dari pimpinan
 - b. Penghargaan dari instansi
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
 - a. Kebutuhan pengembangan potensi dan skill
 - b. Kemampuan dalam ide dan gagasan

2. **Kinerja** adalah hasil kerja secara *kualitas* dan *kuantitas* yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:09). Indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut : penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

- b. Operasional Variabel Terikat Kinerja Pegawai
 1. Prestasi Kerja
 - a. Keterampilan dalam bekerja
 - b. Potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan
 - c. Penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu

2. Keahlian

- a. Kemampuan Pegawai
- b. Latar belakang pendidikan

3. Perilaku

- a. Sikap pegawai dalam bekerja
- b. Loyalitas pegawai
- c. Hubungan dengan pegawai

4. Kepemimpinan

- a. Hubungan pimpinan dengan pegawai
- b. Partisipasi pegawai

Penelitian Kuantitatif ini, penulis akan menggunakan pengukuran untuk mengumpulkan data dan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah pengukuran tergantung banyaknya variabel yang diteliti.

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dan demikian jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti dan diukur dari indikator-indikator variabel yang diberikan oleh penelitian. Pengukuran variabel digunakan dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka pengukuran harus memiliki skala, skala yang digunakan adalah skala likert dalam pengukuran jawaban dan para responden. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan

acuan dalam menyusun item-item pertanyaan jawaban setiap item instrument memiliki tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis data kuantitatif, maka jawaban dari setiap item diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skoring Item Instrument

Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

(Arikunto, 2006)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya, (Sugyono 2008: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdaftar dan aktif bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa.
2. Sugyono (2008: 81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan sipil Sungguminasa-Gowa dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Dengan tehnik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* yaitu

pengambilan sampel sesuai yang di kehendaki peneliti. Dengan kriteria sebagai berikut :

a. Kriteria Inklusi

1. Bersedia menjadi responden
2. Berada ditempat pada saat penelitian

b. Kriteria Eksklusi

1. Tidak bersedia menjadi responden
2. Tidak berada ditempat pada saat penelitian

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan, cara penelitian ini langsung kepada objek untuk memperoleh data primer. Untuk menghimpun data faktual penelitian ini menggunakan tehnik :

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

Adapun objek yang diteliti adalah penyuluh.

b. Koesioner

Koesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan – pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Membuat daftar pertanyaan mengenai variabel independent yang saya buat tentang motivasi dan kinerja

pegawai. Daftar pertanyaan tersebut dibagikan kepada responden seluruh pegawai untuk diisi sesuai dengan keadaannya saat ini sehingga dapat diketahui permasalahannya.

c. Interview

Interview pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara responden, sehingga antara peneliti dengan responden dapat berkomunikasi secara langsung.

2. Penelitian Kepustakaan, suatu tehnik pengumpulan data dengan cara membaca catatan kuliah, literatur-literatur yang telah penulis pelajari yang berhubungan dengan permasalahan pada penelitian.

G. Teknik Analisis

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan. Adapun tahap-tahap metode analisis data adalah sebagai berikut :

1. Analisis Kuantitatif

Pada penelitian ini, suatu data diproses secara linear, dimulai dari latar belakang masalah, merumuskan masalah, merumuskan hipotesis, penyusunan instrument penelitian, melaksanakan pengumpulan data dan menganalisis data, dan diakhiri suatu penyimpulan/pelaporan hasil penelitian. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti harus benar-benar memahami bentuk statistika yang akan digunakan dalam peneliti untuk mendeskripsikan, menjelaskan, dan memahami hubungan antara

variabel-variabel yang diteliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil sungguminasa-gowa.

2. Uji Kualitas Data

Kesungguhan responden dalam menjawab kuesioner sangat menentukan kualitas data yang dikumpulkan. Kesungguhan responden ini dipengaruhi oleh faktor situasional dan kualitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian. Alat ukur yang tidak valid akan mengakibatkan hasil penelitian yang tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, diperlukan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengukur variabel yang diteliti, dalam hal ini adalah kuesioner.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui perubahan nilai variabel bebas. Adapun rumus linear sederhana adalah sebag analisis regresi sederhana yani berikut :

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X = Motivasi

b = Koefisien X

Menggunakan analisis regresi linear sederhana ini, maka nantinya akan dilakukan ada tidaknya pengaruh yang ditimbulkan dari Motivasi (sebagai variabel terikat).

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan pengambilan keputusan

1. Jika angka signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika angka signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
3. Batas alpha yang masih diperbolehkan adalah 10 % atau 0,1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) untuk wilayah Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Disdukcapil Gowa merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas lainnya dan fungsinya di wilayah Gowa.

b. Visi Misi Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Visi sebagai gambaran abstrak masa depan yang ingin diwujudkan dalam jangka waktu tertentu. Adapun Visi Dinas Kependudukan dan catatan Sipil **Periode Tahun 2016-2021**, yaitu :

TERWUJUDNYA TERTIB ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN MENUJU MASYARAKAT KABUPATEN GOWA YANG BERKUALITAS

Selanjutnya Misi di definisikan sebagai upaya apa yang dilakukan untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan Visi maka ditetapkan Misi yang akan menjadi acuan pelaksanaannya, adapun misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur dalam mengatur, merencanakan, dan mengevaluasi penyelenggaraan tugas kesekretariatan.
2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pendaftaran Penduduk sesuai dengan Standar Pelayanan Publik.
3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pencatatan Sipil sesuai dengan Standar Pelayanan Publik.
4. Meningkatnya Akurasi Pengolahan dan Penyajian data kependudukan melalui tata kelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang profesional dan bertanggungjawab.
5. Meningkatnya Kuantitas Pemanfaatan Data Kependudukan dan Pencatatan Sipil melalui Kerjasama Lintas Sektor, Inovasi serta sistem penataan kearsipan dokumen kependudukan dan pencatatan Sipil secara elektronik.

c. **Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil**

MISI	TUJUAN
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur dalam mengatur, merencanakan, dan mengevaluasi penyelenggaraan tugas kesekretariatan.	Meningkatkan profesionalisme aparatur dalam mengatur, merencanakan, dan mengevaluasi penyelenggaraan tugas dinas
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pendaftaran Penduduk sesuai dengan Standar Pelayanan Publik.	Meningkatkan kualitas pelayanan Pendaftaran Penduduk

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pencatatan Sipil sesuai dengan Standar Pelayanan Publik.	Meningkatkan kualitas Pelayanan Pencatatan Sipil
Meningkatnya Akurasi Pengolahan dan Penyajian data kependudukan melalui tata kelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang profesional dan bertanggungjawab.	Meningkatkan Akurasi Pengolahan dan Penyajian data kependudukan melalui tata kelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan yang profesional dan bertanggungjawab.
Meningkatnya Kuantitas Pemanfaatan Data Kependudukan dan Pencatatan Sipil melalui Kerjasama Lintas Sektor, Inovasi serta sistem penataan kearsipan dokumen kependudukan dan pencatatan Sipil secara elektronik.	Meningkatkan Kuantitas Pemanfaatan Data Kependudukan dan Pencatatan Sipil melalui Kerjasama Lintas Sektor, Inovasi serta sistem penataan kearsipan dokumen kependudukan dan pencatatan Sipil secara elektronik.

d. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Gowa

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan.

Susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa terdiri atas :

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretariat :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Perencanaan
 3. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk :
1. Seksi Identitas Penduduk;
 2. Seksi Pindah Datang Penduduk;
 3. Seksi Pendataan Penduduk.
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil :
1. Seksi Kelahiran;
 2. Seksi Perkawinan dan Perceraian;
 3. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian.
- e. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan :
1. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;
 2. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan;
 3. Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- f. Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan :
1. Seksi Kerjasama;
 2. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan;
 3. Seksi Inovasi Pelayanan.

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sesuai dengan peraturan Bupati Gowa Nomor 54 Tahun 2016 tentang Susunan organisasi, kedudukan, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas

kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gowa, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. KEPALA DINAS

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang kepala dinas, mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- b. pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- d. pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

2. SEKRETARIS

Sekretariat terdiri dari :

1. Subag Umum dan Kepegawaian

2. Subag perencanaan

3. Subag Keuangan

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan perencanaan, keuangan dan umum dan kepegawaian dalam lingkungan Dinas berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas;
- b. pengoordinasian penyusunan perencanaan ;
- c. pengoordinasian urusan umum dan kepegawaian;
- d. pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

3. BIDANG PELAYANAN PENDAFTARAN PENDUDUK

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk terdiri dari 3 seksi yaitu :

1. Seksi Identitas Penduduk;
2. Seksi Pindah Datang Penduduk;
3. Seksi Pendataan Penduduk.

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis dalam rangka penyelenggaraan dan koordinasi pelaksanaan program dan kegiatan dibidang Pelayanan Pendaftaran

Penduduk sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang pendaftaran penduduk;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis bidang pendaftaran penduduk;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pendaftaran penduduk;
- d. pelaksanaan administrasi bidang pendaftaran penduduk;
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

4. BIDANG PELAYANAN PENCATATAN SIPIL

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil terdiri dari :

1. Seksi Kelahiran;
2. Seksi Perkawinan dan Perceraian;
3. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis dalam rangka penyelenggaraan dan koordinasi pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;

- b. pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
- d. pelaksanaan administrasi bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

5. BIDANG PENGELOLAAN INFORMASI ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan terdiri dari :

1. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;
2. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan;
3. Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan Penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan system informasi administrasi kependudukan sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan;

- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan;
- d. pelaksanaan administrasi bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan;
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

6. BIDANG PEMANFAATAN DATA DAN INOVASI PELAYANAN

Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan terdiri dari :

1. Seksi Kerjasama;
2. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan;
3. Seksi Inovasi Pelayanan.

Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- b. Perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;

- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- d. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- e. Pelaksanan kerja sama administrasi kependudukan;
- f. Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

e. Kinerja Pelayanan SKPD

Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa merupakan Indikator yang ditetapkan untuk keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Pada dasarnya IKU merupakan bagian dari Indikator pencapaian sasaran dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Tujuan utama (strategis) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu pencapaian tujuan

“Meningkatnya Tertib Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil”.

Kinerja pelayanan Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang telah dilakukan 5 tahun terakhir, diuraikan berdasarkan kelompok bidang pelayanan, yaitu Pelayanan Pendaftaran Penduduk,

Pelayanan Pencatatan Sipil, Pelayanan Data dan Informasi, Pelayanan Pendataan dan Pengarsipan, dan Pelayanan Dukungan Kesekretariatan Dinas.

1. Kinerja Pelayanan Pendaftaran Penduduk. Pelayanan pendaftaran penduduk yang telah dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam 5 tahun terakhir, antara lain mengenai :

- a. Penyusunan bahan kebijakan teknis pelaksanaan pendaftaran penduduk.
 - b. Pengkoordinasian pelaksanaan pendaftaran penduduk.
 - c. Monitoring, bimbingan, supervisi, fasilitasi, konsultasi teknis dan evaluasi pendaftaran penduduk.
 - d. Penerbitan dokumen kependudukan.
 - e. Pengembangan dan evaluasi sistem pendaftaran penduduk.
 - f. Penyelesaian permasalahan pelayanan administrasi kependudukan
- Capaian kinerja pelayanan pendaftaran penduduk sudah diatas rata-rata, baik dari Rasio Penduduk ber-KTP maupun Kepemilikan KTP pada tahun 2015.

2. Kinerja Pelayanan Pencatatan Sipil. Pelayanan pencatatan sipil yang telah dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam 5 tahun terakhir, antara lain mengenai :

- a. Penyusunan bahan kebijakan teknis pelaksanaan pencatatan sipil.
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan pencatatan sipil.
- c. Monitoring, bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi teknis pencatatan sipil.

- d. Pengembangan dan evaluasi pelaksanaan pencatatan sipil.
- e. Pelayanan pencatatan sipil bagi orang asing.
- f. Pendokumentasian hasil pencatatan sipil orang asing

Capaian kinerja pelayanan pencatatan sipil masih dibawah rata-rata, yaitu dari Rasio Bayi Berakte maupun Kepemilikan Akta Kelahiran pada tahun 2015.

- 3. Kinerja Pelayanan Data dan Informasi Kependudukan. Pelayanan data dan informasi kependudukan yang telah dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam 5 tahun terakhir, antara lain mengenai :
 - a. Penyusunan bahan kebijakan teknis pengelolaan data dan informasi administrasi kependudukan.
 - b. Merancang dan menyusun pengembangan administrasi kependudukan.
 - c. Pengumpulan, pengelolaan dan pengembangan data dan informasi administrasi kependudukan.
 - d. Pengkoordinasian pendataan dan pengelolaan data dan informasi administrasi kependudukan.
 - e. Monitoring, bimbingan, supervisi, dan konsultasi teknis pengelolaan data dan informasi administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
 - f. Pengembangan dan evaluasi pengolahan dan pendayagunaan data dan informasi administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
 - g. Pengkoordinasian pemanfaatan data dan informasi administrasi kependudukan dan pencatatan sipil

Capaian kinerja Pelayanan Data dan Informasi Kependudukan sudah terpenuhi, yaitu dengan ketersediaannya database kependudukan skala Kabupaten.

4. Kinerja Pelayanan Penertiban Data dan Pengarsipan yang telah dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam 5 tahun terakhir, antara lain mengenai :

- a. Pengkoordinasi pendataan penduduk yang bersifat khusus
- b. Pengarsipan berkas-berkas dokumen kependudukan dan pencatatan sipil dengan rapih dan teratur baik fisik maupun penyimpanan elektronik.

Capaian kinerja Pelayanan Penertiban Data dan Pengarsipan sudah terpenuhi, yaitu dengan penerapannya KTP Nasional berbasis NIK.

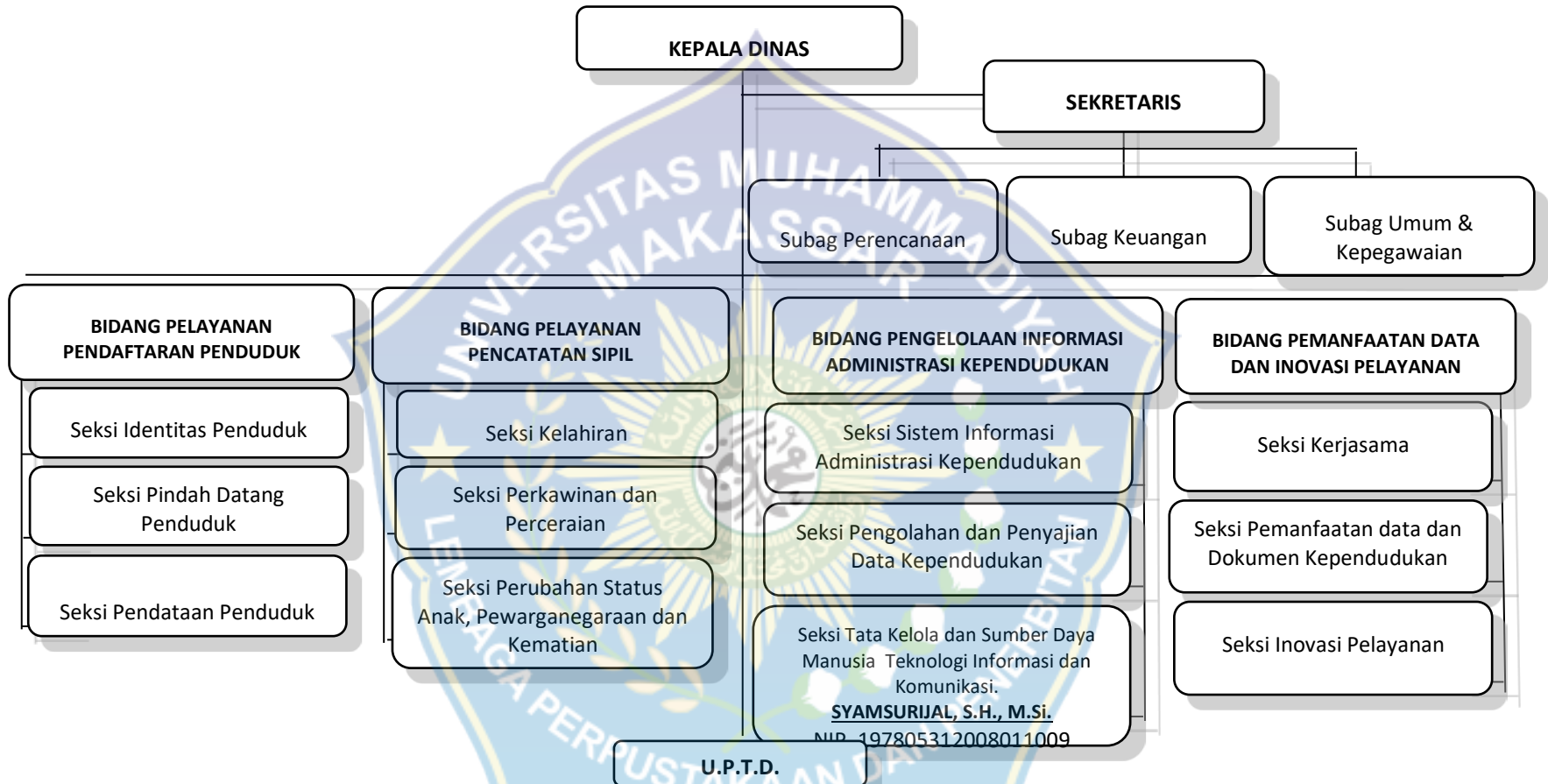
5. Kinerja Pelayanan Dukungan Kesekretariatan Dinas. Pelayanan dukungan kesekretariatan yang telah dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam 5 tahun terakhir, antara lain mengenai :

- a. Pengkoordinasian penyusunan dokumen perencanaan kerja dan anggaran Dinas.
- b. Pengelolaan kepegawaian Dinas.
- c. Pengelolaan keuangan Dinas
- d. Pengelolaan barang Dinas.
- e. Pembinaan dan pengembangan tenaga fungsional dan tenaga teknis administrasi.
- f. Pelaksanaan kegiatan kerumahtanggaan dan ketatausahaan.

- g. Publikasi kegiatan dan pengaturan acara dinas.
- h. Pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana kerja dinas.
- i. Pengkoordinasian penyusunan dokumen laporan Dinas.



STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi
 Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

2. Deskripsi responden

Penelitian ini dilakukan pada pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil sungguminasa-gowa sebanyak 40 responden. Selanjutnya responden ini didistribusikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan dan status pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini dengan menggunakan SPSS 24.

Table 4.2 : Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Pria	16	40%
2.	Wanita	24	60%
	Jumlah	40 orang	100%

.Sumber : Data Hasil Olahan,2018

Dari table tersebut diatas menunjukkan responden laki-laki berjumlah 16 orang atau 40% dan perempuan berjumlah 24 orang atau 60%, selanjutnya adalah komposisi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	26 – 32	20	50
2.	33 – 39	6	15
3.	40 – 46	2	5
4.	47 – 53	9	22,5
5.	54 – 60	3	7,5
	Jumlah	40 Orang	100%

Sumber: Data Hasil Olahan,2018

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa 50% sebanyak 20 orang berusia 26–32 tahun. 15% sebanyak 6 orang berusia 33–39 tahun. 5%

sebanyak 2 orang berusia 40–46 tahun. 22,5% sebanyak 9 orang berusia 47-53 tahun. 7,5% sebanyak 3 orang berusia 54–60 tahun.

Tabel 4.4 : Distribusi Responden dan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	2 – 7	18	45
2	8 – 12	12	30
3	13 – 21	7	17,5
4	25 Tahun keatas	3	7,5
	Jumlah	40	100%

Sumber: hasil dari olahan,2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 45% sebanyak 18 orang lama bekerja 2-7 tahun. 30% sebanyak 12 orang dengan lama bekerja 8-12 tahun. 17,5% sebanyak 7 orang dengan lama bekerja 13-21 tahun. 7,5% sebanyak 3 orang dengan lama bekerja 25 tahun keatas.

Table 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SLTA	5	12,5
2.	S1	25	62,5
3.	S2	10	25
	Jumlah	40 orang	100%

Sumber : Data Hasil Olahan, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 12,5% sebanyak 5 orang tingkat pendidikannya SLTA. 62,5% sebanyak 25 orang tingkat pendidikannya Srata 1 (S1) dan 25% sebanyak 10 orang tingkat pendidikannya Srata2 (S2). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa

tingkat pendidikan di kantor kependudukan dan catatan sipil sungguminasagowa memiliki tingkat pendidikan yang sangat baik.

Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	PNS	20	50
2.	Honorar	20	50
	Jumlah	40 orang	100%

Sumber : Data Hasil Olahan,2018

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa 50% sebanyak 20 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 50% sebanyak 20 orang dengan status Pegawai Honorar.

3. Pengukuran Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai *Alpha* > 0,60 (kriteria Nunnally,1960). Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 4.8 Dan tabel 4.9. Dapat dilihat bahwa seluruh butir pertanyaan tentang motivasi dan kinerja pegawai mempunyai nilai *Alpha* > 0,60% sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8 Reliability Statistics Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	18

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,833 dari total item 18. Jadi angka *Cronbach* tersebut (0,833) lebih besar dari nilai minimal *Cronbach Alpha* 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dapat dikatakan reliabel atau handal.

Tabel 4.9 Realibility Statistick variable Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	17

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,840 dari total item 17. Jadi angka *Cronbach* tersebut (0,840) lebih besar dari nilai minimal *Cronbach Alpha* 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dapat dikatakan reliabel atau handal.

2.Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dan Kart Pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Menggunakan taraf signifikan 5% yaitu 0,312 dengan jumlah responden 40.

Table 4.7 Rangkuman Tes Validitas Motivasi dan Kinerja Pegawai.

Variabel	No	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	1	0,426	0,312	Valid
	2	0,498	0,312	Valid
	3	0,575	0,312	Valid
	4	0,766	0,312	Valid

	5	0,360	0,312	Valid
	6	0,523	0,312	Valid
	7	0,412	0,312	Valid
	8	0,464	0,312	Valid
	9	0,402	0,312	Valid
	10	0,418	0,312	Valid
	11	0,523	0,312	Valid
	12	0,500	0,312	Valid
	13	0,515	0,312	Valid
	14	0,452	0,312	Valid
	15	0,769	0,312	Valid
	16	0,602	0,312	Valid
	17	0,537	0,312	Valid
	18	0,479	0,312	Valid
Kinerja	1	0,590	0,312	Valid
	2	0,581	0,312	Valid
	3	0,623	0,312	Valid
	4	0,679	0,312	Valid
	5	0,686	0,312	Valid
	6	0,658	0,312	Valid
	7	0,609	0,312	Valid
	8	0,641	0,312	Valid
	9	0,579	0,312	Valid
	10	0,475	0,312	Valid
	11	0,434	0,312	Valid
	12	0,520	0,312	Valid
	13	0,519	0,312	Valid
	14	0,559	0,312	Valid
	15	0,519	0,312	Valid
	16	0,348	0,312	Valid
	17	0,520	0,312	Valid

Sumber: Data Hasil olahan 2018

Dari table tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan valid karena semua item yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,312$ dengan menggunakan SPSS 24.

3. Uji Hipotesis

Tabel 4.10 Hasil regresi Linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.863	4.452		1.092	.280
	motivasi	.380	.057	.696	6.724	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel output dari analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Dimana persamaan tersebut

Dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + Bx$$

Terdapat persamaan yaitu:

$$Y = 4,863 + 0,380x$$

Dimana persamaan tersebut:

1. konstanta sebesar 4,863 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja sebesar 4,863.
2. koefisien regresi X sebesar 0,380 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Truts, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,380. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel *Coefficienst* diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

4. uji t

Berdasarkan perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS 24 *for windows* yang tertera pada tabel diperoleh hasil sebagai berikut :

- H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari output diatas diketahui nilai t hitung = 6,724 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable motivasi (X) terhadap variable kineja (Y). Sehingga semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari dalam atau luar diri seseorang yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan tepenuhi.. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian factor motivasi kepada pegawai adalah untuk meningkatkan semangat pekerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Prestasi kerja atau yang biasa disebut kinerja dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari table diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,108 dan dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,012, yang mengandung bahwa pengaruh variable bebas (motivasi) terhadap variable terikat (kinerja) adalah sebesar 01,2 % , sedangkan sisanya dipengaruhi variable yang lain.

Untuk table ANOVA menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable motivasi (X) terhadap variable kinerja (Y). dari output tersebut terlihat bahwa F hitung = 0,445 dengan tingkat signifikan / probabilitas $0,509 > 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang Motivasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

Tabel 4.11. Perhitungan Variabel X (Motivasi)

No/Inisial Responden	jawaban Pertanyaan Variabel Motivasi (X)																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1. R	5	4	4	5	2	5	5	5	3	2	2	1	1	3	3	2	1	1	54
2. S	4	4	4	1	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	3	39
3. M	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	46
4. S	1	1	2	3	2	2	1	4	4	4	1	4	4	2	2	2	3	3	45
5. I	1	1	4	4	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
6. A	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	52
7. B	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	59
8. N	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	1	1	3	3	4	4	4	4	58
9. A	3	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	2	1	3	4	4	3	65
10. Q	4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	65
11. D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	44
12. L	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	51
13. R	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14. S	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
15. R	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
16. N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
17. D	1	1	2	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
18. W	4	4	4	4	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
19. S	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	2	5	3	2	3	3	3	3	55
20. R	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	57
21. B	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	61
22. M	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61
23. H	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	25
24. R	4	4	1	1	2	1	3	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	35
25. W	1	1	2	2	2	2	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	1	1	33
26. A	1	2	2	2	2	3	3	4	5	1	3	3	4	4	4	4	4	1	52
27. J	5	5	1	1	1	4	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	2	2	38
28. M	3	2	2	1	1	3	4	2	3	5	3	1	1	1	4	5	5	2	48
29. K	2	3	3	2	2	2	2	1	1	5	5	4	4	4	1	2	2	1	44
30. S	4	4	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	5	5	40
31. D	5	5	1	1	2	2	3	2	2	2	5	4	4	2	1	1	1	1	44
32. H	5	4	4	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	38
33. A	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	4	4	5	2	2	1	1	43
34. H	3	4	4	2	2	2	1	1	1	5	3	5	2	2	2	1	1	5	46
35. S	2	2	2	1	1	1	3	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	1	34
36. N	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	4	5	37
37. S	3	3	3	2	2	2	2	2	4	5	1	1	1	2	3	3	3	3	45
38. R	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
39. A	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
40. R	5	5	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	1	1	3	2	2	2	43
	118	117	110	106	85	101	101	103	109	119	107	114	105	101	105	106	110	107	1924

Tabel 4.12. Perhitungan Variabel Y (Kinerja)

No/Inisial Responden	Jawaban Pertanyaan variabel Y (Kinerja)																Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		17
1. R	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	34
2. S	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	36
3. M	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	45
4. S	3	3	3	3	2	2	2	5	5	1	1	1	5	5	1	1	1	44
5. I	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
6. A	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
7. B	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	46
8. N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	37
9. A	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	39
10. Q	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	52
11. D	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	49
12. L	4	4	4	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	41
13. R	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	34
14. S	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
15. R	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
16. N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	43
17. D	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	22
18. W	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	30
19. S	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
20. R	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
21. B	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
22. M	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	58
23. H	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	24
24. R	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
25. W	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	33
26. A	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	30
27. J	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
28. M	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
29. K	2	2	2	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	38
30. S	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	45
31. D	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	47
32. H	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	39
33. A	4	4	4	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	2	2	39
34. H	1	2	1	3	2	1	3	2	4	1	2	2	3	1	1	3	4	36
35. S	3	2	3	1	2	1	1	2	2	4	2	2	3	1	1	4	3	37
36. N	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	51
37. S	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
38. R	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	37
39. A	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
40. R	4	4	5	5	1	1	2	1	2	1	2	4	3	4	2	2	2	45
	111	113	111	110	90	89	88	87	88	79	82	79	89	85	79	89	89	1558

Sumber : Data Hasil Olahan, 2018

Tabel 4.9. Distribusi setiap Variabel

No Responden	Variabel X	Variabel Y
1	54	34
2	39	36
3	46	45
4	45	44
5	54	34
6	52	43
7	59	46
8	58	37
9	65	39
10	65	52
11	44	49
12	51	41
13	52	34
14	64	62
15	36	41
16	62	43
17	55	22
18	49	30
19	55	34
20	57	18
21	61	24
22	61	58
23	25	24
24	35	38
25	33	33
26	52	30
27	38	51
28	48	30
29	44	38
30	40	45
31	44	47
32	38	39
33	43	39
34	46	36
35	34	37

36	37	51
37	45	34
38	50	37
39	45	38
40	43	45
jumlah	1924	1558

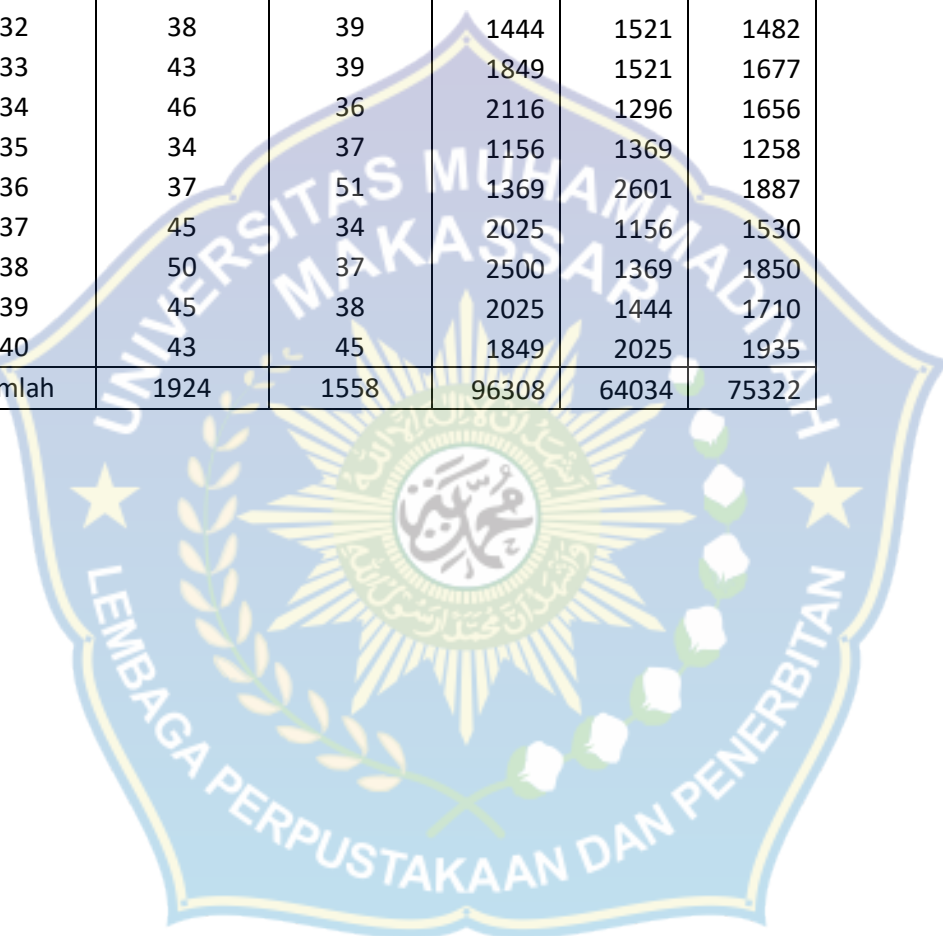
Sumber : Hasil Olahan Data,2018

Dari hasil perhitungan diatas dapat dibuat perhitungan regresi linear sederhana, dimana variable bebas (X) adalah Motivasi dan variable terikat (Y) adalah Kinerja.

Tabel 4.10. Perhitungan Regresi linear Sederhana dan koefisien korelasi

No Responden	Variabel X	Variabel Y	X ²	Y ²	X.Y
1	54	34	2916	1156	1836
2	39	36	1521	1296	1404
3	46	45	2116	2025	2070
4	45	44	2025	1936	1980
5	54	34	2916	1156	1836
6	52	43	2704	1849	2236
7	59	46	3481	2116	2714
8	58	37	3364	1369	2146
9	65	39	4225	1521	2535
10	65	52	4225	2704	3380
11	44	49	1936	2401	2156
12	51	41	2601	1681	2091
13	52	34	2704	1156	1768
14	64	62	4096	3844	3968
15	36	41	1296	1681	1476
16	62	43	3844	1849	2666
17	55	22	3025	484	1210
18	49	30	2401	900	1470
19	55	34	3025	1156	1870
20	57	18	3249	324	1026
21	61	24	3721	576	1464
22	61	58	3721	3364	3538
23	25	24	625	576	600
24	35	38	1225	1444	1330

25	33	33	1089	1089	1089
26	52	30	2704	900	1560
27	38	51	1444	2601	1938
28	48	30	2304	900	1440
29	44	38	1936	1444	1672
30	40	45	1600	2025	1800
31	44	47	1936	2209	2068
32	38	39	1444	1521	1482
33	43	39	1849	1521	1677
34	46	36	2116	1296	1656
35	34	37	1156	1369	1258
36	37	51	1369	2601	1887
37	45	34	2025	1156	1530
38	50	37	2500	1369	1850
39	45	38	2025	1444	1710
40	43	45	1849	2025	1935
jumlah	1924	1558	96308	64034	75322



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan, kita dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui nilai t hitung = 6,724 > t tabel = 2,024 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable motivasi (X) terhadap variable kineja (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja. Artinya, para pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya , mereka yang Motivasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas , adapun saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Pihak Instansi, Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa. Selaku kepala Dinas / pimpinan instansi untuk tetap memberikan motivasi-motivasi kepada para pegawai.
2. Agar sekiranya pimpinan instansi lebih meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan instansi.

3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi kepada pihak institusi Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Makassar untuk lebih meningkatkan pendidikan mengenai pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.



DAFTAR PUSTAKAS

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya1212
- Arep, Ishsak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gatewood, Robert D. Rober R Taylor, and Ferrel. 1995. *Manajemen (Comprehension, Analysis, and Application)*. United States of America: Ricard D. Irwan, Inc. Austern Press
- Hariadja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Hikmat, Mahi M. 2011. *Metode Penelitian dalam perspektif ilmu komunikasi dan sastra*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Sungguminasa-Gowa. 2018. Dokumen.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira, Sjafrida n Aida Vitayala Hubeis. *Manajemen sumber daya manusia*, Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manullang, 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada. University Press
- Nasir, Moh, 2010. *Metedeologi Penelitian*. Ghania Indonesia.
- Notoatmodjo, 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang, dkk.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Raja Grapindo.
- Robbins dan Judge, 2007. *Perilaku Organisasi*. Terj. Diana Angelica. Jakarta : Selemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metedeologi penelitian bisnis*. Jakarta: Diterbitkan oleh PT Bumi Askara.

Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Potlak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Suwanto, H dan Donni Juni Priasa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi spublic dan bisnis*, cetakan pertama, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktis*, Edisi I, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*.PT. Raja Grafindo Parsada : Jakarta.



LAMPIRAN - LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL SUNGGUMINASA-GOWA"

1. Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : _____

Lama bekerja :Tahun

Pendidikan Terakhir : SLTA S1
 S2

Status Pegawai : PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
 HONORER

2. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai. Keterangan kolom sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

A. Pertanyaan Tentang Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penghasilan anda telah mencukupi kebutuhan pangan keluarga ?					
2.	Penghasilan anda sudah mencukupi kebutuhan akan papan (Tempat tinggal) keluarga ?					
3.	Anda mendapatkan ketentuan cuti khusus yang sudah sesuai dengan hak pegawai ?					
4.	Anda mendapatkan kesempatan untuk istirahat yang sudah sesuai dengan hak pegawai ?					
5.	Temperatur udara dalam ruangan anda terasa panas ?					
6.	Instansi telah memberikan jaminan kesehatan kepada anda ?					
7.	Instansi telah memberikan jaminan pensiun kepada anda ?					
8.	Komunikasi antara pimpinan dengan anda bersifat dua arah ?					
9.	Hubungan kerja antara pimpinan dengan anda sudah baik ?					
10.	Anda dapat menerima kritik dan saran dengan baik ?					
11.	Pimpinan memberikan reward kepada pegawai yang berpartisipasi ?					
12.	Hasil pekerjaan anda layak di beri penghargaan ?					
13.	Instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ?					

14.	Instansi memberikan promosi pegawai dengan jelas ?					
-----	--	--	--	--	--	--

15.	Anda dapat mengembangkan potensi diri secara optimal di instansi ?					
16.	Anda memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan potensi secara optimal di instansi ?					
17.	Anda dapat menyalurkan ide dan gagasan dalam bekerja ?					
18.	Anda mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah (Problem Solving) ?					

B. Pertanyaan Tentang Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Teman kerja anda selalu cakap (mampu) dalam setiap pekerjaan ?					
2.	Teman kerja anda mampu mengambil inisiatif dalam bekerja ?					
3.	Setiap pegawai diberikan latihan (training) sesuai kebutuhan pegawai ?					
4.	Rekan kerja anda dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu ?					
5.	Pegawai bekerja sesuai prosedur dan jadwal yang sudah ditentukan ?					
6.	Rekan kerja anda dapat berkembang dengan tugas yang diberikan ?					
7.	Rekan kerja anda dapat mempertanggung jawabkan tugas yang dibebankan ?					

8.	Dalam penempatan kerja anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan ?					
9.	Beban kerja anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan ?					

10.	Teman kerja anda hadir dan pulang pada waktunya ?					
11.	Teman kerja anda mempunyai sikap malu dalam bekerja ?					
12.	Teman kerja anda mempunyai sikap loyal terhadap instansi ?					
13.	Sesama pegawai dapat berkomunikasi dengan baik ?					
14.	Teman kerja anda memiliki sikap terbuka satu sama lainnya ?					
15.	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai ?					
16.	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas kepada seluruh pegawai ?					
17.	Pimpinan dapat menyelesaikan wewenang dengan baik ?					

Lampiran
Uji Validitas Data Responden

		Statistics				
		Usia Reponden	Jenis Kelamin Responden	Pendidikan Terakhir Responden	Lama Bekerja Responden	Status Pegawai Responden
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Usia Reponden				
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	26	3	7.5	7.5	7.5	
	27	2	5.0	5.0	12.5	
	28	5	12.5	12.5	25.0	
	29	4	10.0	10.0	35.0	
	30	3	7.5	7.5	42.5	
	31	1	2.5	2.5	45.0	
	32	2	5.0	5.0	50.0	
	33	1	2.5	2.5	52.5	
	34	1	2.5	2.5	55.0	
	35	1	2.5	2.5	57.5	
	36	1	2.5	2.5	60.0	
	37	2	5.0	5.0	65.0	
	40	1	2.5	2.5	67.5	
	46	1	2.5	2.5	70.0	
	47	2	5.0	5.0	75.0	
	48	2	5.0	5.0	80.0	
	49	2	5.0	5.0	85.0	
	50	1	2.5	2.5	87.5	
	51	1	2.5	2.5	90.0	
	52	1	2.5	2.5	92.5	
54	1	2.5	2.5	95.0		
58	1	2.5	2.5	97.5		
60	1	2.5	2.5	100.0		
Total		40	100.0	100.0		

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	16	40.0	40.0	40.0
	wanita	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	25	62.5	62.5	62.5
	S2	10	25.0	25.0	87.5
	SLTA	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	6	15.0	15.0	15.0
	11	2	5.0	5.0	20.0
	12	2	5.0	5.0	25.0
	13	3	7.5	7.5	32.5
	14	1	2.5	2.5	35.0
	17	1	2.5	2.5	37.5
	18	1	2.5	2.5	40.0
	2	5	12.5	12.5	52.5
	21	1	2.5	2.5	55.0
	25	1	2.5	2.5	57.5
	28	1	2.5	2.5	60.0
	3	6	15.0	15.0	75.0
	4	4	10.0	10.0	85.0
	5	1	2.5	2.5	87.5
	7	2	5.0	5.0	92.5
	8	2	5.0	5.0	97.5
	9	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Status Pegawai Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	honorer	20	50.0	50.0	50.0
	pns	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



Lampiran Uji Reliabilitas

1. Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.833	.836	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi1	3.1250	1.04237	40
Motivasi2	3.1500	.97534	40
Motivasi3	2.7500	1.05612	40
Motivasi4	2.6500	1.23101	40
Motivasi5	2.1250	.93883	40
Motivasi6	2.6000	.87119	40
Motivasi7	2.9750	1.12061	40
Motivasi8	2.5750	1.00989	40
Motivasi9	2.7250	1.13199	40
Motivasi10	2.9750	1.32988	40
Motivasi11	2.8750	.91111	40
Motivasi12	2.8500	1.35021	40
Motivasi13	2.6250	1.14774	40

Motivasi14	2.5250	1.13199	40
Motivasi15	2.6250	1.10215	40
Motivasi16	2.6500	1.25167	40
Motivasi17	2.7500	1.29595	40
Motivasi18	2.6750	1.30850	40

Inter-Item Correlation Matrix

	Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5	Motivasi 6	Motivasi 7	Motivasi 8	Motivasi 9	Motivasi 10	Motivasi 11	Motivasi 12	Motivasi 13	Motivasi 14	Motivasi 15	Motivasi 16	Motivasi 17	Motivasi 18
Motivasi 1	1	0.738	0.285	0.375	0.062	0.367	0.552	0.149	0.117	0.15	0.476	-0.059	-0.003	0.03	0.064	-0.084	-0.071	0.125
Motivasi 2	0.738	1	0.311	0.301	0.175	0.465	0.59	0.171	0.131	0.161	0.512	0.095	0.097	0.043	0.125	-0.166	0.01	0.2
Motivasi 3	0.285	0.311	1	0.661	0.213	0.529	0.385	0.186	-0.016	0.251	0.26	0.279	0.111	0.134	0.314	0.204	0.066	0.255
Motivasi 4	0.375	0.301	0.661	1	0.438	0.416	0.272	0.496	0.224	0.198	0.211	0.338	0.34	0.319	0.487	0.418	0.297	0.31
Motivasi 5	0.062	0.175	0.213	0.438	1	0.157	0.149	0.22	-0.039	0.085	0.169	0.359	0.14	0.009	0.121	0.104	0.047	0.055
Motivasi 6	0.367	0.465	0.529	0.416	0.157	1	0.515	0.356	0.146	0.19	0.388	0.122	0.051	0.14	0.267	0.127	-0.045	0.018
Motivasi 7	0.552	0.59	0.385	0.272	0.149	0.515	1	0.262	0.176	0.086	0.474	-0.121	-0.107	-0.03	0.054	-0.061	-0.022	0.029
Motivasi 8	0.149	0.171	0.186	0.496	0.22	0.356	0.262	1	0.501	-0.123	-0.003	0.084	-0.102	0.223	0.36	0.224	0.25	-0.01
Motivasi 9	0.117	0.131	-0.016	0.224	-0.039	0.146	0.176	0.501	1	0.132	0.214	-0.011	0.057	0.236	0.408	0.292	0.267	-0.079
Motivasi 10	0.15	0.161	0.251	0.198	0.085	0.19	0.086	-0.123	0.132	1	0.315	0.155	0.044	-0.195	0.378	0.426	0.205	0.216
Motivasi 11	0.476	0.512	0.26	0.211	0.169	0.388	0.474	-0.003	0.214	0.315	1	0.193	0.297	0.14	0.361	0.163	0.016	-0.056
Motivasi 12	-0.059	0.095	0.279	0.338	0.359	0.122	-0.121	0.084	-0.011	0.155	0.193	1	0.707	0.372	0.306	0.181	0.125	0.291
Motivasi 13	-0.003	0.097	0.111	0.34	0.14	0.051	-0.107	0.102	0.057	0.044	0.297	0.707	1	0.649	0.433	0.263	0.228	0.173
Motivasi 14	0.03	0.043	0.134	0.319	0.009	0.14	-0.03	0.223	0.236	-0.195	0.14	0.372	0.649	1	0.491	0.26	0.144	0.153
Motivasi 15	0.064	0.125	0.314	0.487	0.121	0.267	0.054	0.36	0.408	0.378	0.361	0.306	0.433	0.491	1	0.757	0.633	0.358
Motivasi 16	-0.084	-0.166	0.204	0.418	0.104	0.127	-0.061	0.224	0.292	0.426	0.163	0.181	0.263	0.26	0.757	1	0.751	0.351
Motivasi 17	-0.071	0.01	0.066	0.297	0.047	-0.045	-0.022	0.25	0.267	0.205	0.016	0.125	0.228	0.144	0.633	0.751	1	0.662
Motivasi 18	0.125	0.2	0.255	0.31	0.055	0.018	0.029	-0.01	-0.079	0.216	-0.056	0.291	0.173	0.153	0.358	0.351	0.662	1

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.2250	107.974	10.39104	18

2. Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.865	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja1	2.7750	1.18727	40
Kinerja2	2.8250	1.17424	40
Kinerja3	2.7750	1.25038	40
Kinerja4	2.7500	1.35401	40

Kinerja5	2.2500	1.05612	40
Kinerja6	2.2250	1.09749	40
Kinerja7	2.2000	1.09075	40
Kinerja8	2.1750	1.00989	40
Kinerja9	2.2000	1.09075	40
Kinerja10	1.9750	.91952	40
Kinerja11	3.1000	.87119	40
Kinerja12	1.9750	.94699	40
Kinerja13	2.2250	.94699	40
Kinerja14	2.1250	.99195	40
Kinerja15	2.2250	.94699	40
Kinerja16	3.4750	.84694	40
Kinerja17	1.9750	.94699	40

Inter-Item Correlation Matrix

	Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3	Kinerja 4	Kinerja 5	Kinerja 6	Kinerja 7	Kinerja 8	Kinerja 9	Kinerja 10	Kinerja 11	Kinerja 12	Kinerja 13	Kinerja 14	Kinerja 15	Kinerja 16	Kinerja 17
Kinerja 1	1	0.964	0.898	0.714	0.271	0.296	0.016	0.055	-0.083	0.042	0.32	0.086	0.137	0.068	0.137	0.186	0.086
Kinerja 2	0.964	1	0.881	0.746	0.284	0.29	0.048	0.048	-0.052	-0.052	0.343	0.065	0.105	0.041	0.105	0.189	0.065
Kinerja 3	0.898	0.881	1	0.799	0.335	0.337	0.09	0.134	0.015	0.084	0.398	0.038	0.066	0.127	0.066	0.176	0.038
Kinerja 4	0.714	0.746	0.799	1	0.565	0.556	0.417	0.108	0.104	-0.046	0.5	0.035	0.025	0.157	0.025	0.285	0.035
Kinerja 5	0.271	0.284	0.335	0.565	1	0.946	0.757	0.391	0.312	0.323	0.446	0.135	0.019	0.092	0.019	0.437	0.135
Kinerja 6	0.296	0.29	0.337	0.556	0.946	1	0.733	0.403	0.261	0.285	0.405	0.104	-0.025	0.138	-0.025	0.351	0.104
Kinerja 7	0.016	0.048	0.09	0.417	0.757	0.733	1	0.549	0.569	0.389	0.194	0.228	0.03	0.166	0.03	0.422	0.228
Kinerja 8	0.055	0.048	0.134	0.108	0.391	0.403	0.549	1	0.899	0.612	0.213	0.219	0.414	0.515	0.414	0.17	0.219
Kinerja 9	-0.083	-0.052	0.015	0.104	0.312	0.261	0.569	0.899	1	0.542	0.167	0.303	0.427	0.498	0.427	0.117	0.303
Kinerja 10	0.042	-0.052	0.084	-0.046	0.323	0.285	0.389	0.612	0.542	1	0.067	0.412	0.213	0.2	0.213	0.147	0.412
Kinerja 11	0.32	0.343	0.398	0.5	0.446	0.405	0.194	0.213	0.167	0.067	1	-0.121	-0.028	0.163	-0.028	0.108	-0.121
Kinerja 12	0.086	0.065	0.038	0.035	0.135	0.104	0.228	0.219	0.303	0.412	-0.121	1	0.635	0.549	0.635	0.015	1
Kinerja 13	0.137	0.105	0.066	0.025	0.019	-0.025	0.03	0.414	0.427	0.213	-0.028	0.635	1	0.734	1	-0.073	0.635
Kinerja 14	0.068	0.041	0.127	0.157	0.092	0.138	0.166	0.515	0.498	0.2	0.163	0.549	0.734	1	0.734	-0.103	0.549
Kinerja 15	0.137	0.105	0.066	0.025	0.019	-0.025	0.03	0.414	0.427	0.213	-0.028	0.635	1	0.734	1	-0.073	0.635
Kinerja 16	0.186	0.189	0.176	0.285	0.437	0.351	0.422	0.17	0.117	0.147	0.108	0.015	-0.073	-0.103	-0.073	1	0.015
Kinerja 17	0.086	0.065	0.038	0.035	0.135	0.104	0.228	0.219	0.303	0.412	-0.121	1	0.635	0.549	0.635	0.015	1

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.2500	102.141	10.10648	17



Lampiran
Uji Validitas

1. Motivasi

		Correlations																		
		Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5	Motivasi 6	Motivasi 7	Motivasi 8	Motivasi 9	Motivasi 10	Motivasi 11	Motivasi 12	Motivasi 13	Motivasi 14	Motivasi 15	Motivasi 16	Motivasi 17	Motivasi 18	motivasi
Motivasi1	Pearson Correlation	1	.738**	0.285	.375*	0.062	-.367*	.552**	0.149	0.117	0.150	.476**	-0.059	-0.003	0.030	0.064	-0.084	-0.071	0.125	.426**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.074	0.017	0.703	0.020	0.000	0.358	0.473	0.355	0.002	0.717	0.987	0.855	0.694	0.608	0.663	0.444	0.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi2	Pearson Correlation	.738**	1	0.311	0.301	0.175	.465**	.590**	0.171	0.131	0.161	.512**	0.095	0.097	0.043	0.125	-0.166	0.010	0.200	.498**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.051	0.059	0.280	0.003	0.000	0.293	0.420	0.321	0.001	0.558	0.550	0.792	0.441	0.306	0.950	0.216	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi3	Pearson Correlation	0.285	0.311	1	.661**	0.213	.529**	.385*	0.186	-0.016	0.251	0.260	0.279	0.111	0.134	.314*	0.204	0.066	0.255	.575**
	Sig. (2-tailed)	0.074	0.051		0.000	0.186	0.000	0.014	0.250	0.922	0.118	0.105	0.082	0.495	0.410	0.049	0.207	0.688	0.112	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi4	Pearson Correlation	.375*	0.301	.661**	1	.438**	.416**	0.272	.496**	0.224	0.198	0.211	.338*	.340*	.319*	.487**	.418**	0.297	0.310	.766**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.059	0.000		0.005	0.008	0.089	0.001	0.166	0.220	0.190	0.033	0.032	0.045	0.001	0.007	0.062	0.052	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi5	Pearson Correlation	0.062	0.175	0.213	.438**	1	0.157	0.149	0.220	-0.039	0.085	0.169	.359*	0.140	0.009	0.121	0.104	0.047	0.055	.360**
	Sig. (2-tailed)	0.703	0.280	0.186	0.005		0.334	0.358	0.173	0.810	0.603	0.298	0.023	0.390	0.956	0.458	0.524	0.771	0.737	0.023
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi6	Pearson Correlation	.367*	.465**	.529**	.416**	0.157	1	.515**	.356*	0.146	0.190	.388*	0.122	0.051	0.140	0.267	0.127	-0.045	0.018	.523**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.003	0.000	0.008	0.334		0.001	0.024	0.370	0.239	0.013	0.453	0.753	0.388	0.096	0.435	0.781	0.912	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi7	Pearson Correlation	.552**	.590**	.385*	0.272	0.149	.515**	1	0.262	0.176	0.086	.474**	-0.121	-0.107	-0.030	0.054	-0.061	-0.022	0.029	.412**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.014	0.089	0.358	0.001		0.102	0.276	0.599	0.002	0.456	0.510	0.855	0.738	0.707	0.892	0.858	0.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi8	Pearson Correlation	0.149	0.171	0.186	.496**	0.220	.356*	0.262	1	.501**	-0.123	-0.003	0.084	0.102	0.223	.360**	0.224	0.250	-0.010	.464**
	Sig. (2-tailed)	0.358	0.293	0.250	0.001	0.173	0.024	0.102		0.001	0.451	0.983	0.608	0.530	0.167	0.023	0.164	0.120	0.950	0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi9	Pearson Correlation	0.117	0.131	-0.016	0.224	-0.039	0.146	0.176	.501**	1	0.132	0.214	-0.011	0.057	0.236	.408**	0.292	0.267	-0.079	.402*
	Sig. (2-tailed)	0.473	0.420	0.922	0.166	0.810	0.370	0.276	0.001		0.418	0.184	0.947	0.728	0.143	0.009	0.067	0.096	0.627	0.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi10	Pearson Correlation	0.150	0.161	0.251	0.198	0.085	0.190	0.086	-0.123	0.132	1	.315*	0.155	0.044	-0.195	.378*	.426**	0.205	0.216	.418**
	Sig. (2-tailed)	0.355	0.321	0.118	0.220	0.603	0.239	0.599	0.451	0.418		0.048	0.340	0.787	0.227	0.016	0.006	0.205	0.180	0.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi11	Pearson Correlation	.476**	.512**	0.260	0.211	0.169	.388*	.474**	-0.003	0.214	.315*	1	0.193	0.297	0.140	.361*	0.163	0.016	-0.056	.523**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.105	0.190	0.298	0.013	0.002	0.983	0.184	0.048		0.233	0.062	0.389	0.022	0.315	0.921	0.729	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi12	Pearson Correlation	-0.059	0.095	0.279	.338*	.359*	0.122	-0.121	0.084	-0.011	0.155	0.193	1	.707**	.372*	0.306	0.181	0.125	0.291	.500**
	Sig. (2-tailed)	0.717	0.558	0.082	0.033	0.023	0.453	0.456	0.608	0.947	0.340	0.233		0.000	0.018	0.055	0.265	0.444	0.069	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi13	Pearson Correlation	-0.003	0.097	0.111	.340*	0.140	0.051	-0.107	0.102	0.057	0.044	0.297	.707**	1	.649**	.433**	0.263	0.228	0.173	.515**
	Sig. (2-tailed)	0.987	0.550	0.495	0.032	0.390	0.753	0.510	0.530	0.728	0.787	0.062	0.000		0.000	0.005	0.101	0.156	0.286	0.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi14	Pearson Correlation	0.030	0.043	0.134	.319*	0.009	0.140	-0.030	0.223	0.236	-0.195	0.140	.372*	.649**	1	.491**	0.260	0.144	0.153	.452**
	Sig. (2-tailed)	0.855	0.792	0.410	0.045	0.956	0.388	0.855	0.167	0.143	0.227	0.389	0.018	0.000		0.001	0.106	0.375	0.347	0.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi15	Pearson Correlation	0.064	0.125	.314*	.487**	0.121	0.267	0.054	.360**	.408**	.378*	.361*	0.306	.433**	.491**	1	.757**	.633**	.358*	.769**
	Sig. (2-tailed)	0.694	0.441	0.049	0.001	0.458	0.096	0.738	0.023	0.009	0.016	0.022	0.055	0.005	0.001		0.000	0.000	0.023	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi16	Pearson Correlation	-0.084	-0.166	0.204	.418**	0.104	0.127	-0.061	0.224	0.292	.426**	0.163	0.181	0.263	0.260	.757**	1	.751**	.351*	.602**
	Sig. (2-tailed)	0.608	0.306	0.207	0.007	0.524	0.435	0.707	0.164	0.067	0.006	0.315	0.265	0.101	0.106	0.000		0.000	0.026	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi17	Pearson Correlation	-0.071	0.010	0.066	0.297	0.047	-0.045	-0.022	0.250	0.267	0.205	0.016	0.125	0.228	0.144	.633**	.751**	1	.662**	.537**
	Sig. (2-tailed)	0.663	0.950	0.688	0.062	0.771	0.781	0.892	0.120	0.096	0.205	0.921	0.444	0.156	0.375	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi18	Pearson Correlation	0.125	0.200	0.255	0.310	0.055	0.018	0.029	-0.010	-0.079	0.216	-0.056	0.291	0.173	0.153	.358*	.351*	.662**	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	0.444	0.216	0.112	0.052	0.737	0.912	0.858	0.950	0.627	0.180	0.729	0.069	0.286	0.347	0.023	0.026	0.000		0.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
motivasi	Pearson Correlation	.426**	.498**	.575**	.766**	.360**	.523**	.412**	.464**	.402**	.418**	.523**	.500**	.515**	.452**	.769**	.602**	.537**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.001	0.000	0.000	0.023	0.001	0.008	0.003	0.010	0.007	0.001	0.001	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Kinerja Pegawai

		Kinerja1	Kinerja2	Kinerja3	Kinerja4	Kinerja5	Kinerja6	Kinerja7	Kinerja8	Kinerja9	Kinerja10	Kinerja11	Kinerja12	Kinerja13	Kinerja14	Kinerja15	Kinerja16	Kinerja17	kinerja	
Kinerja1	Pearson Correlation	1	.964**	.898**	.714**	0.271	0.296	0.016	0.055	-0.083	0.042	.320*	0.086	0.137	0.068	0.137	0.186	0.086	.590**	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.091	0.064	0.923	0.736	0.610	0.798	0.044	0.597	0.398	0.677	0.398	0.252	0.597	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja2	Pearson Correlation	.964**	1	.881**	.746**	0.284	0.290	0.048	0.048	-0.052	-0.052	.343*	0.065	0.105	0.041	0.105	0.189	0.065	.581**	
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.075	0.070	0.768	0.768	0.750	0.752	0.030	0.690	0.517	0.800	0.517	0.243	0.690	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja3	Pearson Correlation	.898**	.881**	1	.799**	.335*	.337*	0.090	0.134	0.015	0.084	.398**	0.038	0.066	0.127	0.066	0.176	0.038	.623**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.035	0.034	0.580	0.411	0.927	0.606	0.011	0.814	0.688	0.436	0.688	0.277	0.814	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja4	Pearson Correlation	.714**	.746**	.799**	1	.565**	.556**	.417**	0.108	0.104	-0.046	.500**	0.035	0.025	0.157	0.025	0.285	0.035	.679**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.007	0.508	0.522	0.776	0.001	0.830	0.878	0.332	0.878	0.075	0.830	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja5	Pearson Correlation	0.271	0.284	.335*	.565**	1	.946**	.757**	.391**	0.312	.323*	.446**	0.135	0.019	0.092	0.019	.437**	0.135	.686**	
	Sig. (2-tailed)	0.091	0.075	0.035	0.000		0.000	0.000	0.013	0.050	0.042	0.004	0.408	0.906	0.573	0.906	0.005	0.408	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja6	Pearson Correlation	0.296	0.290	.337*	.556**	.946**	1	.733**	.403**	0.261	0.285	.405**	0.104	-0.025	0.138	-0.025	.351**	0.104	.658**	
	Sig. (2-tailed)	0.064	0.070	0.034	0.000	0.000		0.000	0.010	0.103	0.074	0.010	0.522	0.877	0.394	0.877	0.026	0.522	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja7	Pearson Correlation	0.016	0.048	0.090	.417**	.757**	.733**	1	.549**	.569**	.389**	0.194	0.228	0.030	0.166	0.030	.422**	0.228	.609**	
	Sig. (2-tailed)	0.923	0.768	0.580	0.007	0.000	0.000		0.000	0.000	0.013	0.230	0.156	0.855	0.306	0.855	0.007	0.156	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja8	Pearson Correlation	0.055	0.048	0.134	0.108	.391**	.403**	.549**	1	.899**	.612**	0.213	0.219	.414**	.515**	.414**	0.170	0.219	.641**	
	Sig. (2-tailed)	0.736	0.768	0.411	0.508	0.013	0.010	0.000		0.000	0.000	0.187	0.174	0.008	0.001	0.008	0.294	0.174	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja9	Pearson Correlation	-0.083	-0.052	0.015	0.104	0.312	0.261	.569**	.899**	1	.542**	0.167	0.303	.427**	.498**	.427**	0.117	0.303	.579**	
	Sig. (2-tailed)	0.610	0.750	0.927	0.522	0.050	0.103	0.000	0.000		0.000	0.302	0.057	0.006	0.001	0.006	0.474	0.057	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja10	Pearson Correlation	0.042	-0.052	0.084	-0.046	.323*	0.285	.389**	.612**	.542**	1	0.067	.412**	0.213	0.200	0.213	0.147	.412**	.475**	
	Sig. (2-tailed)	0.798	0.752	0.606	0.776	0.042	0.074	0.013	0.000	0.000		0.680	0.008	0.187	0.215	0.187	0.364	0.008	0.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja11	Pearson Correlation	.320*	.343*	.398**	.500**	.446**	.405**	0.194	0.213	0.167	0.067	1	-0.121	-0.028	0.163	-0.028	0.108	-0.121	.434**	
	Sig. (2-tailed)	0.044	0.030	0.011	0.001	0.004	0.010	0.230	0.187	0.302	0.680		0.456	0.864	0.314	0.864	0.508	0.456	0.005	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja12	Pearson Correlation	0.086	0.065	0.038	0.035	0.135	0.104	0.228	0.219	0.303	.412**	-0.121	1	.635**	.549**	.635**	0.015	1.000**	.520**	
	Sig. (2-tailed)	0.597	0.690	0.814	0.830	0.408	0.522	0.156	0.174	0.057	0.008	0.456		0.000	0.000	0.000	0.926	0.000	0.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja13	Pearson Correlation	0.137	0.105	0.066	0.025	0.019	-0.025	0.030	.414**	.427**	0.213	-0.028	.635**	1	.734**	1.000**	-0.073	.635**	.519**	
	Sig. (2-tailed)	0.398	0.517	0.688	0.878	0.906	0.877	0.855	0.008	0.006	0.187	0.864	0.000		0.000	0.000	0.656	0.000	0.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja14	Pearson Correlation	0.068	0.041	0.127	0.157	0.092	0.138	0.166	.515**	.498**	0.200	0.163	.549**	.734**	1	.734**	-0.103	.549**	.559**	
	Sig. (2-tailed)	0.677	0.800	0.436	0.332	0.573	0.394	0.306	0.001	0.001	0.215	0.314	0.000	0.000		0.000	0.527	0.000	0.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja15	Pearson Correlation	0.137	0.105	0.066	0.025	0.019	-0.025	0.030	.414**	.427**	0.213	-0.028	.635**	1.000**	.734**	1	-0.073	.635**	.519**	
	Sig. (2-tailed)	0.398	0.517	0.688	0.878	0.906	0.877	0.855	0.008	0.006	0.187	0.864	0.000	0.000	0.000		0.656	0.000	0.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja16	Pearson Correlation	0.186	0.189	0.176	0.285	.437**	.351**	.422**	0.170	0.117	0.147	0.108	0.015	-0.073	-0.103	-0.073	1	0.015	.348*	
	Sig. (2-tailed)	0.252	0.243	0.277	0.075	0.005	0.026	0.007	0.294	0.474	0.364	0.508	0.926	0.656	0.527	0.656		0.926	0.028	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja17	Pearson Correlation	0.086	0.065	0.038	0.035	0.135	0.104	0.228	0.219	0.303	.412**	-0.121	1.000**	.635**	.549**	.635**	0.015	1	.520**	
	Sig. (2-tailed)	0.597	0.690	0.814	0.830	0.408	0.522	0.156	0.174	0.057	0.008	0.456	0.000	0.000	0.000	0.000	0.926		0.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
kinerja	Pearson Correlation	.590**	.581**	.623**	.679**	.686**	.658**	.609**	.641**	.579**	.475**	.434**	.520**	.519**	.559**	.519**	.348*	.520**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.005	0.001	0.001	0.000	0.001	0.028	0.001		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

**Lampiran
Reliability Motivasi**

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	18

Reliability Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

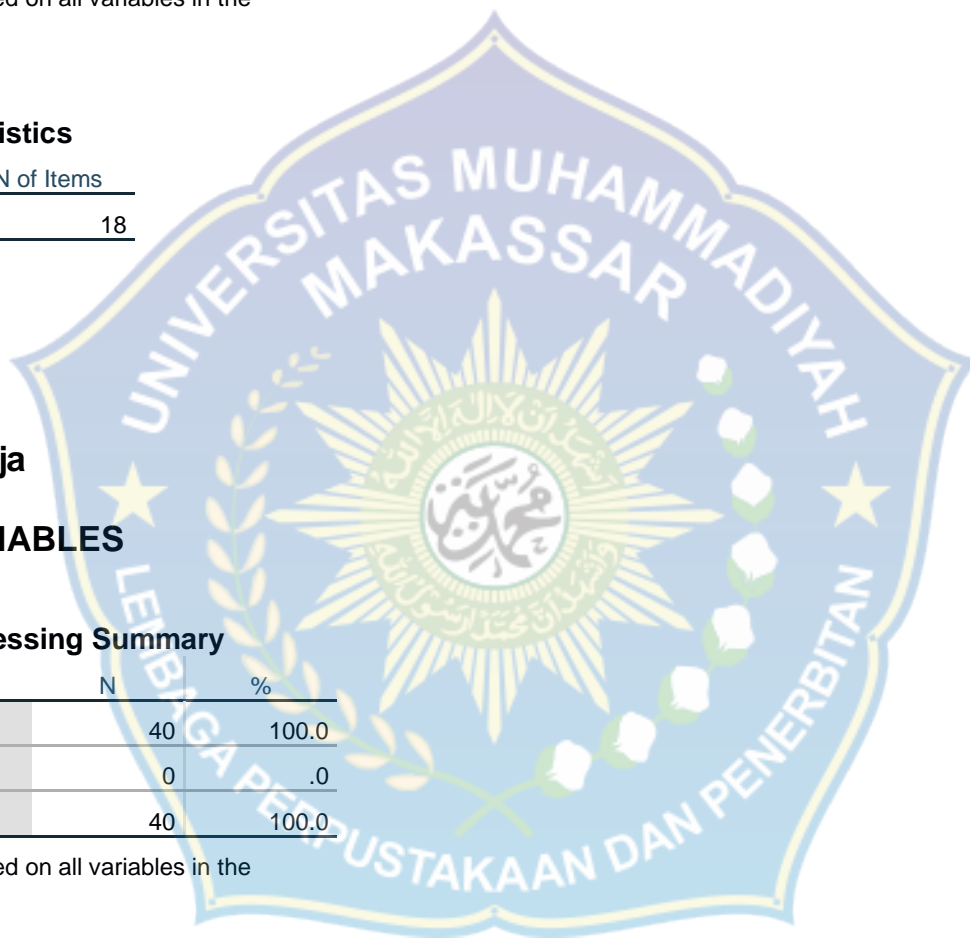
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	17



Lampiran Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	2.4265	.59450	40
motivasi	2.7347	.57728	40

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.474	3.00420

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.009	1	408.009	45.208	.000 ^b
	Residual	433.211	38	9.025		
	Total	841.220	39			

a. Dependent Variable: kinerja

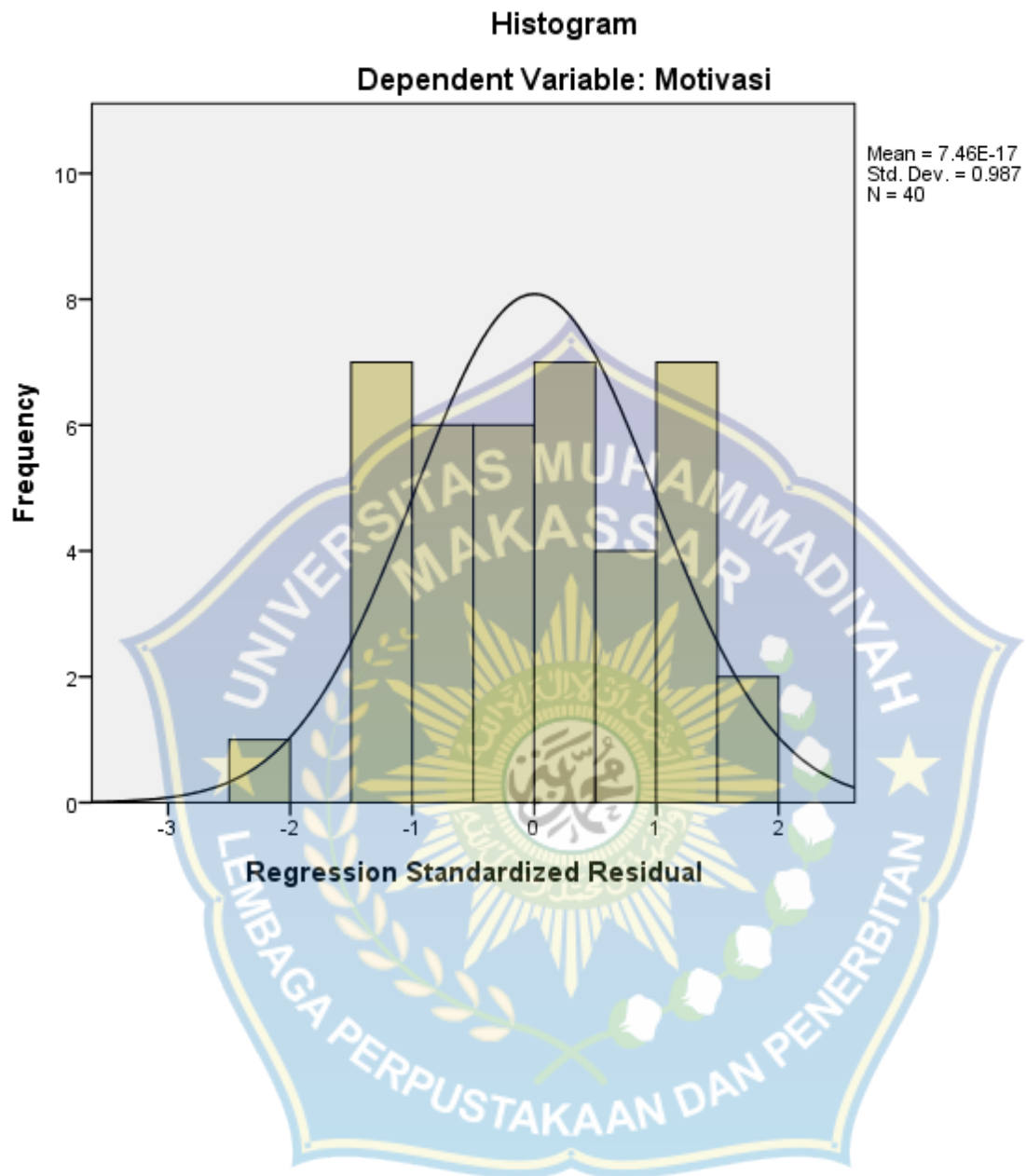
b. Predictors: (Constant), motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.863	4.452		1.092	.280		
	motivasi	.380	.057	.696	6.724	.000	1.000	1.000

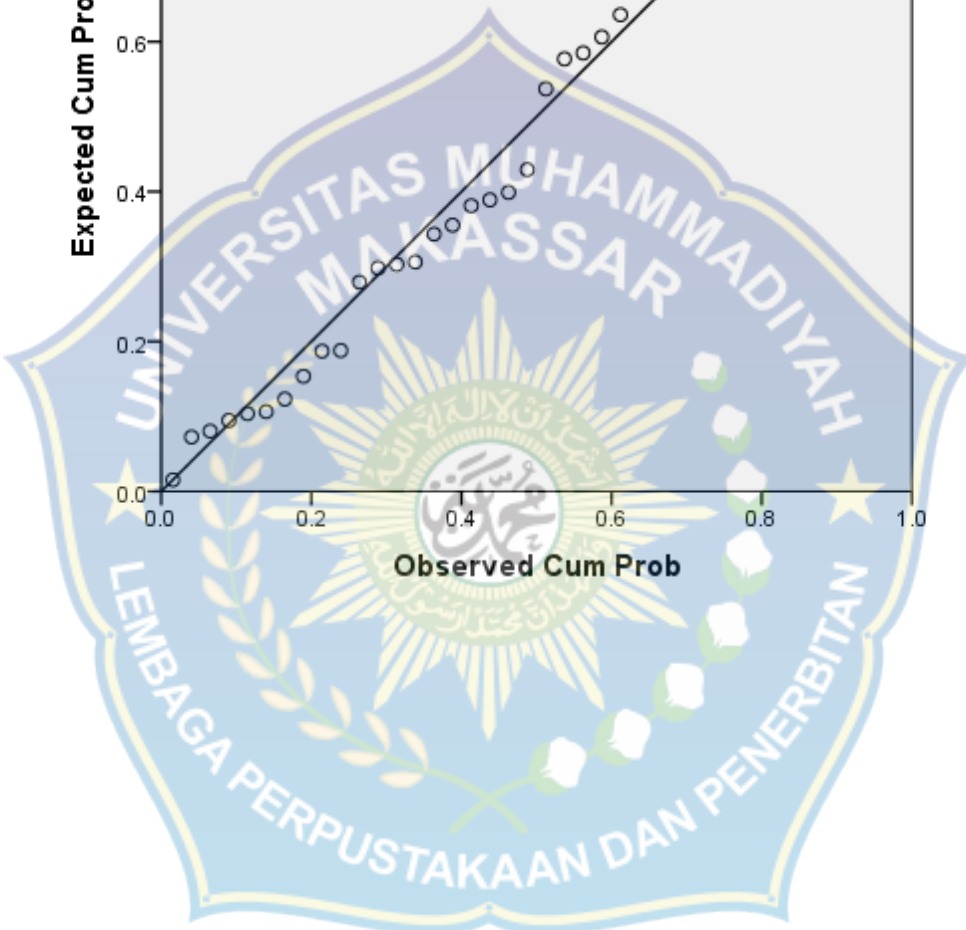
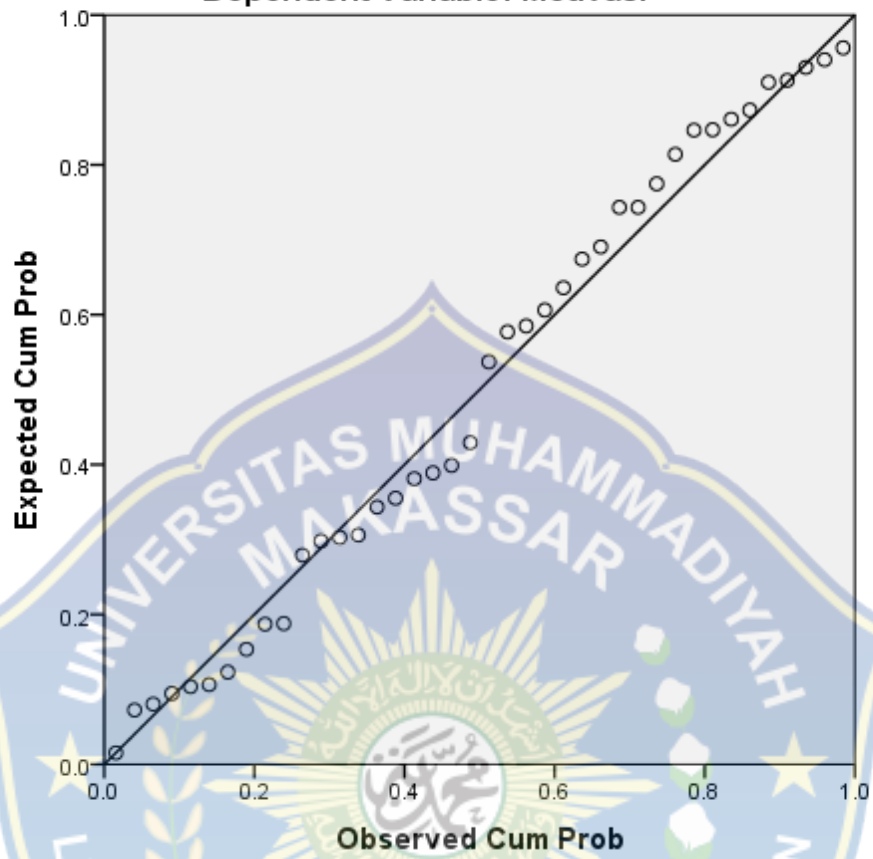
a. Dependent Variable: kinerja

Charts



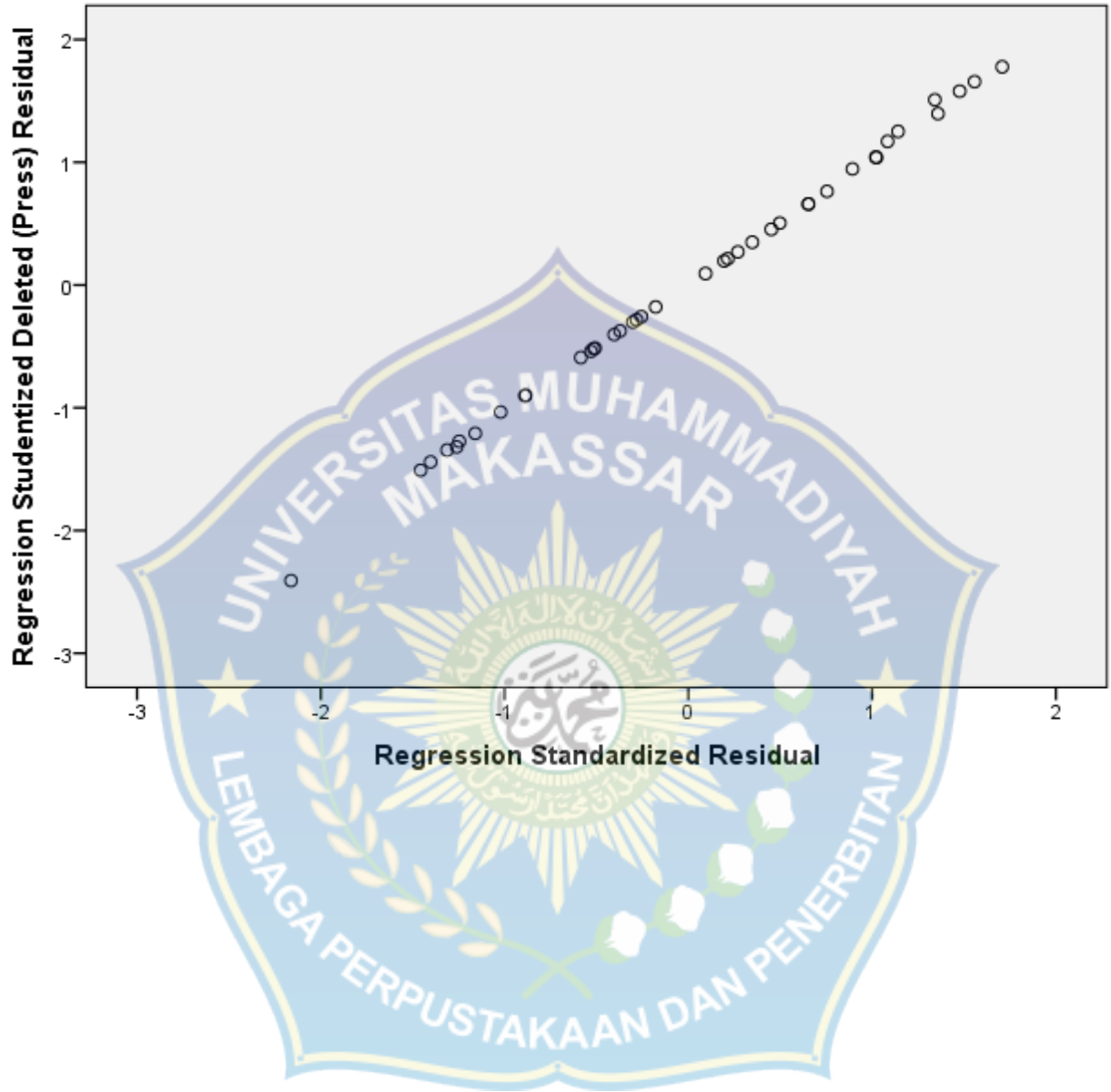
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi



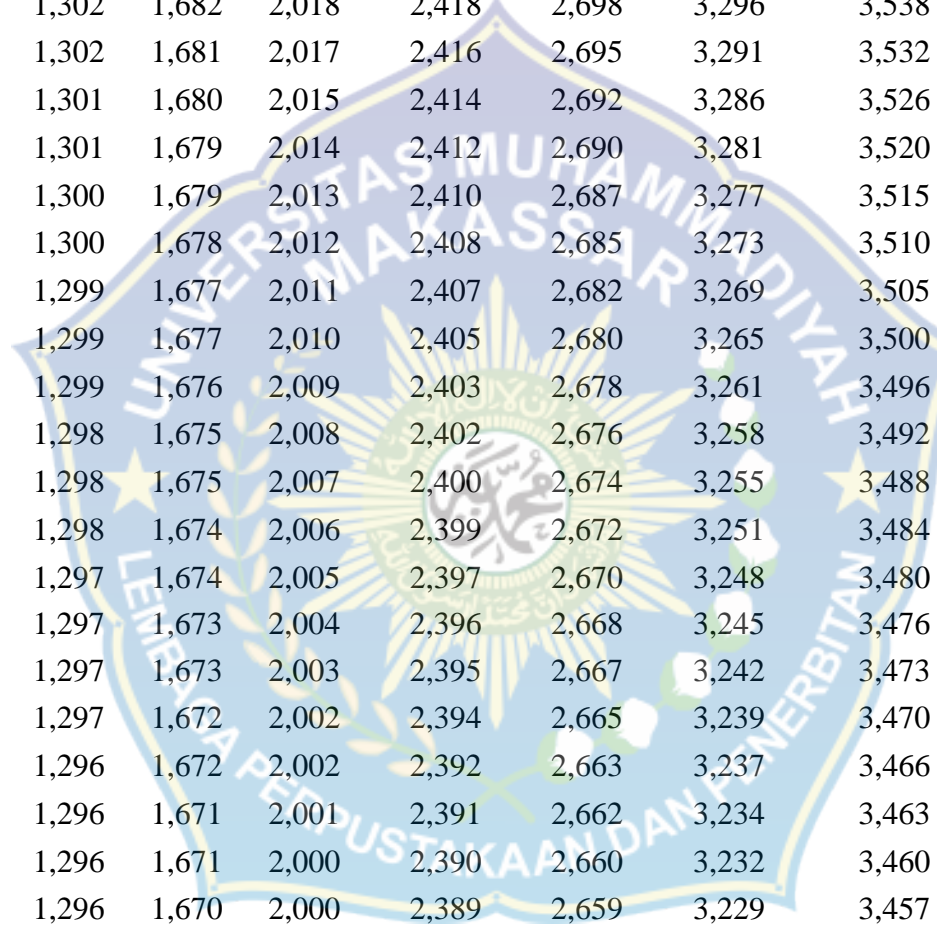
Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi



Tabel T

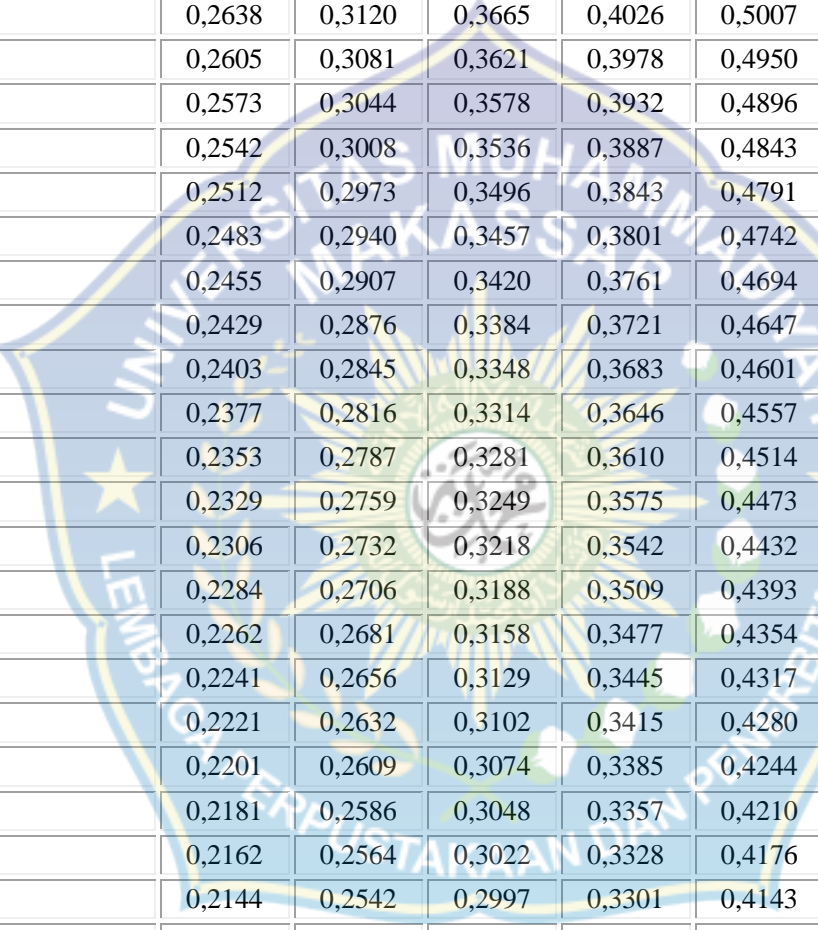
d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	



34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437

Tabel R

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620



30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jalan Tumanurung No.2 Telp.(0411) 8988898. Fax (0411) 8988898

E. Mail : disdukcapilgowa@gmail.co.id Sungguminasa

Sungguminasa, 23 Juli 2018

Nomor : ~~29~~/VII/Disdukcapil/2018
Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Penelitian

Kepada
Yth. Ketua Prodi Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
Di -
Makassar

Dengan hormat,

Memenuhi maksud surat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Nomor : 070/1051/BPK.P/20182018, Tanggal 06 Juli 2018 Perihal Permohonan Izin Penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa, Adapun waktu pelaksanaan penelitian mulai pada tanggal 09 Juli-09 Agustus 2018.

Sehubungan dengan maksud tersebut maka pada prinsipnya kami menyetujui pelaksanaan penelitian tersebut pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebagaimana yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : **JULINAR DEWI ANGGRIANI**
Tempat/Tgl.Lahir : Tompobalang, 28 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Tompobalang

Demikian kami sampaikan untuk diketahui dan sebagai bahan seperlunya.

An. Kepala Dinas
Sekretaris
Ub.

Kasubag Umum & Kepegawaian

KUSMA SUNASTRI, S.E.

Pangkat : Penata , III/c

NIP.198211062011012004

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Arsip.



Julinar Dewi Anggriani panggilan Uli lahir di Gowa pada tanggal 28 Juni 1997 dari pasangan suami istri Bapak Jaharuddin dan Ibu Rosmiati. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal diTompobalang, Desa Moncobalang, Kecamatan Barombong, Kabupaten Gowa.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Moncobalang II lulus tahun 2008, SMP Negeri 3 bajeng Lulus Tahun 2011, SMK Negeri 1 Somba Opu lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Ekonomi Dan Bisni Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

