

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
KOTA MAKASSAR**

**AMRI**

**105720432613**



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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.**

Nama Mahasiswa : Amri  
No.Stambuk/NIM : 105720432613  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Rabu Tanggal 03 Juli 2019 Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Drs H. Sanusi A.M., SE., M.Si**  
NIDN : 0027035501

  
**Samsul Rizal, SE., MM**  
NIDN : 0907028401

Dekan

Mengetahui,

Ketua Program Studi

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM : 903078

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **AMRI, NIM : 105720432613**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0007/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 21 Syawal 1440 H/ 25 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Juli 2019

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM  
(Rektor Unismuh Makassar)   
(.....)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)   
(.....)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)   
(.....)
4. Penguji : 1. Sri Andayaningsih, SE., MM  
(.....)  
2. Sitti Marhumi, SE., MM  
(.....)  
3. Nurinaya, ST., MM  
(.....)  
4. Asdar, SE., M.Si  
(.....)

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Ismail Rasulong, SE. MM**  
**NBM : 903078**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Amri  
No.Stambuk/NIM : 105720432613  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Dengan Judul :Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 03 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui,



Ketua Program Studi Manajemen

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM : 108 5576

## **Motto**

Memulai Dengan Penuh Keyakinan,  
Menjalankan Penuh Keikhlasan ,  
Menyelesaikan Dengan Penuh Kebahagiaan .

Dan Kelak Tuhanmu Pasti Memberikan  
Karunia-Nya Kepada Mu, Lalu (Hati)  
Kamu Menjadi Puas ( Ad-Duhaa:5)

**MAJU SEBAGAI PEJUANG ATAU MUNDUR  
SEBAGAI PECUNDANG.**

### **Persembahan**

Kupersembahkan cintaku dan kasih sayangku  
Kepada kedua orang tuaku ( Djumarang dan Herlina),  
Saudaraku Marniati, Mansur, Mansyar, Ria, Amran, Fandi  
serta sahabatku yang telah menjadi motivasi, inspirasi  
dan tiada henti memberikan dukungan dan do'anya

## ABSTRAK

*AMRI*. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Pembimbing I :H. Sanusi dan Pembimbing II : Samsul Rizal

Dalam penelitian ini, permasalahan yang terjadi adalah (1). Apakah motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai?,(2).Apakah motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?, dan (3). Manakah yang lebih dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?

Penelitian ini bertujuan :(1).untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa terhadap kinerja pegawai (2). untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa terhadap kinerja pegawai dan (3). untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan meliputi observasi, interview dan kuesioner. Untuk mengukur kuesioner digunakan skala likert, dengan lima alternatif jawaban untuk tiap item, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Kuesioner yang diperoleh di uji kevalidan dan keabsahan datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

**Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Motivasi Bersahabat, Motivasi Berkuasa dan Kinerja Pegawai.**

## ABSTRACT

**AMRI. 2019.** Effects of Motivation on Employee Performance at the Makassar Industry and Trade Office. Advisor I: .H. Sanusi and Advisor II: Samsul Rizal

In this study, the problems that occur are (1). Does achievement motivation, friendly motivation and motivation to rule partially influence employee performance ?, (2). Is achievement motivation, friendly motivation and motivation motivating simultaneously influencing employee performance ?, and (3). Which one has the most influence on employee performance?

This study aims: (1). To find out the effect of partial achievement motivation, friendly motivation and powerful motivation on employee performance (2). to determine the effect of simultaneous achievement motivation, friendly motivation and powerful motivation on employee performance and (3). to find out more dominant influence on employee performance. The data in this study were obtained through field research and library research. Field research includes observations, interviews and questionnaires. Likert scale is used to measure the questionnaire, with five alternative answers for each item, namely strongly agree (SS), agree (S), neutral (N), disagree (TS) and strongly disagree (STS). The questionnaire obtained was tested for validity and the validity of the data using validity and reliability tests.

Keywords : Achievement Motivation, Friendly Motivation, Powerful Motivation and Employee Performance.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr,Wb

Segala Puji bagi Allah SWT, Rabb alam semesta atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdangan kota makassar”** dengan baik. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarganya, kaum kerabatnya, dan ummatnya hingga hari kemudian.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program sarjana strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangan pikiran, waktu dan tenaga serta bantuan moril dan materiil khususnya kepada :

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Djumarang dan ibunda Tercinta Herlina yang telah memberikan bantuan materil dan moril serta tidak henti-hentinya memberikan cinta, kasih sayang dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat tetap semangat dalam penulisan skripsi ini.
2. Kepada saudarah saya Marniati, Mansur, Mansyar, Rian noprianti, Amran, Afandi yang telah memberikan dukungan, doa dan senyuman merekalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi kuliah.
3. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim SE,.MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.



4. Bapak Ismail Rasulong SE,.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Muh. Nur Rasyid SE,.MM selaku Ketua Jurusan dan Nasrullaah SE,. MM selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Hj. Naidah SE,.M.Si selaku Penasihat Akademik.
7. Drs. H.Sanusi A.M, SE,. M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Samsul Rizal ,SE,. MM selaku pembimbing II yang dengan sabar dalam memberikan arahan, bimbingan, masukan dan motivasi kepada penulis terutama dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat besar kepada penulis selama perkuliahan.
9. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang senantiasa membantu penulis dalam hal administrasi terima kasih atas bantuannya selama ini.
10. Bapak dan Ibu Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Penulis mengucapkan terima kasih atas bantuannya dalam pelayanan dan penyediaan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Naja SE,.MM selaku Direktur PT.INCIPNA INDONESIA.
12. Buat kawan-kawan seperjuangan saya di organisasi Kerukunan Keluarga Besar Mahasiswa Pelali (KKBMP), dan Himpunan Pelajar Mahasiswa Massenrempulu Cabang Curio( HPMM Cab.Curio).

13. Buat semua teman-teman angkatan 2013 jurusan Manajemen, terima kasih atas dukungan dan segala bantuannya atas penulisan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan, dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kelemahan, sehingga penulis tak lupa mengharapkan saran dan kritik atas skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr,Wb.



Makassar, 2 Juli 2019

Penulis

**AMRI**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Motivasi Kerja .....	7
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	7
2. Teori-Teori Motivasi Kerja .....	9
B. Kinerja Pegawai .....	21
1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	21
2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai .....	23
3. Pengukuran Kinerja Pegawai .....	25
C. Penelitian Terdahulu .....	27
D. Kerangka Pikir .....	29
E. Hipotesis .....	30

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
B. Metode Pengumpulan Data .....	32
C. Jenis dan Sumber Data .....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	34
1. Variabel Penelitian .....	34
2. Defenisi Operasional .....	34
F. Metode Analisis Data .....	35
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM ORGANISASI .....</b>	<b>39</b>
A. Profil Organisasi .....	39
B. Visi dan Misi Organisasi .....	40
C. Pembagian Tugas .....	41
<b>BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELIATAN .....</b>	<b>47</b>
A. Karakteristik Responden .....	47
B. Analisis Deskriptif .....	51
C. Pengujian Instrumen Penelitian .....	61
D. Pengujian Hipotesis .....	68
E. Pembahasan .....	74
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Simpulan .....	83
B. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	48
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia .....	48
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	49
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja .....	50
Tabel 5.5	Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian .....	52
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Berprestasi .....	54
Tabel 5.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Bersahabat .....	56
Tabel 5.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Berkuasa .....	58
Tabel 5.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi .....	62
Tabel 5.11	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Bersahabat .....	63
Tabel 5.12	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berkuasa .....	64
Tabel 5.13	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	65
Tabel 5.14	Kaidah Derajat Keandalan .....	66
Tabel 5.15	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	66
Tabel 5.16	Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 5.17	Pengujian Secara Parsial .....	69
Tabel 5.18	Pengujian Secara Simultan .....	72
Tabel 5.19	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
--------------------------------	----



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi

Menurut Mathis dan Jackson, (2013) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah mitra strategis organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, sehingga suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Armstrong dan Barondalam Wibowo (2011).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya Hersey dan Blanchard Rivai dan Basri (2005).

Dalam ruang lingkup yang lebih kecil seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar, dalam melaksanakan semua kegiatan tidak terlepas dari peranan pegawai.

Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi.

Melihat pentingnya pegawai dalam setiap organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Puji (2014) bahwa salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu instansi adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan instansi tersebut. Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tersebut. Pada prinsipnya seorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya.

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Suharto dan Budhi



Cahyono (2005) dimana menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kerjanya.

Menurut Liang Gie (2007) bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, akan menunjukkan kinerja yang baik dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Begitu pun seperti yang disampaikan oleh Munandar (2001) bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi dan prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Malthis dan Jachson (2006) menyatakan bahwa kinerja yang dicari oleh organisasi atau perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Motivasi kerja dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang, 2002). Hal senada disampaikan oleh Trisnaningsih (2003) dengan adanya motivasi

kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (2007).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amir (2015) tentang Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Daerah Kabupaten Muna, menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah sebagai berikut.

Apakah motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa berpengaruh pada kinerja pegawai dan manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Makassar.

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial, secara simultan dan untuk mengetahui yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bahan kajian bagi para mahasiswa dan akademisi tentang pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai, serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta

segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

Menurut Winardi(2007), bahwa motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Pegawai akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik pegawai akan memperoleh hasil lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2009) bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan.

Sedangkan Menurut Malthis dan Jachson (2006) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Nawawi (2008) bahwa motivasi sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut As'ad (2000) bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut ErnestL. McCormick (2010), mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Liang Gie (2007), bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

## 2. Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Sihotang (2007) bahwa ada beberapa teori-teori tentang motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

### a. Teori motivasi dari Abraham Maslow

Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Model Maslow (2000), bahwa ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan butuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Teori hirarki kebutuhan (*need hierarchy*) dari Maslow yang

menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi.

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yakni sandang, pangan dan papan. Bagi seorang pegawai, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan, dan lain-lain menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*security needs*)

Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa aman, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukan, jabatan, wewenang dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

3) Kebutuhan sosial (*social needs*)



Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan.

4) Kebutuhan akan harga diri atau martabat (*esteem needs*)

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

5) Kebutuhan untuk mewujudkan diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

Apabila seorang pegawai dapat memenuhi kelima tingkatan kebutuhannya secara serentak dan harmonis melalui imbalan kerja yang diperolehnya dari organisasi tempat dia mengabdikan, maka dapat diperkirakan akan sangat memotivasi orang bekerja giat, tanpa diperintah orang lain. Kesimpulan yang dapat ditarik dari teori ini adalah untuk memotivasi orang bekerja giat sesuai keinginan kita, sebaiknya kita memenuhi kebutuhan-kebutuhan sesuai dengan harapannya. Namun kelemahan dari teori ini adalah bahwa kebutuhan manusia itu tidaklah berjenjang dan hierarkis, tetapi kebutuhan itu perlu dipenuhi secara simultan pada tingkat intensitas tertentu, dengan menentukan apa yang harus dipenuhi lebih dahulu.

Menurut Maslow, bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut muncul dalam hirarki yang berbeda. Teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh pimpinan dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara

membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan koreksi dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Maslow menggambarkan manusia sudah mengaktualisasikan diri sebagai orang yang sudah terpenuhi semua kebutuhannya dan melakukan apapun yang bisa mereka lakukan, dengan mengidentifikasi lima belas ciri-ciri orang yang telah mengaktualisasikan diri sebagai berikut:

- a) Memiliki persepsi akurat tentang realitas.
- b) Menikmati pengalaman baru.
- c) Memiliki kecenderungan untuk mencapai pengalaman puncak.
- d) Memiliki standar moral yang jelas.
- e) Memiliki selera humor.
- f) Merasa bersaudara dengan semua manusia.
- g) Memiliki hubungan pertemanan yang erat.

- h) demokratis dalam menerima orang lain.
- i) Membutuhkan privasi.
- j) Bebas dari budaya dan lingkungan.
- k) Kreatif.
- l) Spontan.
- m) Lebih berpusat pada permasalahan, bukan pada diri sendiri.
- n) Mengakui sifat dasar manusia.
- o) Tidak selalu ingin menyamakan diri dengan orang lain.

Agar menjadi orang yang sudah mencapai aktualisasi diri, tidak selalu dengan menampilkan semua ciri tersebut dan tidak hanya orang yang sudah mengaktualisasikan diri yang menampilkan ciri-ciri tersebut. Namun, orang-orang yang menurut Maslow adalah orang yang mengaktualisasikan diri umumnya lebih sering menampilkan ciri-ciri tersebut dibandingkan kebanyakan dari kita. Sebagian besar dari lima belas ciri tersebut sudah jelas dengan sendirinya, tetapi kita mungkin bertanya-tanya tentang pengalaman puncak (*experience peak*). Maslow mendefinisikan pengalaman puncak sebagai saat-saat tatkala dunia tampak utuh dan orang itu merasa selaras dengannya. Pengalaman puncak selalu melekat dalam diri kita dan mengubah persepsi kita mengenai dunia agar menjadi lebih baik lagi.

b. Teori motivasi dari Frederick Herzberg

Teori ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan, berdasarkan studinya tentang hubungan antara sikap kerja dan kinerja Herzberg menyatakan, bahwa motivasi merupakan sebuah

dampak langsung dari kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya, yaitu:

1) Faktor motivator yang meliputi:

- a) Keberhasilan pekerjaan kerja, yakni menggambarkan suatu prestasi kerja.
- b) Pengakuan (*recognition*), yaitu adanya harapan akan sesuatu pengakuan dari luar akan hal yang dikerjakan.
- c) Pekerjaan itu sendiri, yakni berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan tersebut.
- d) Tanggung jawab, yaitu suatu komitmen akansuatu pekerjaan.
- e) Pengembangan (*advancement*), yaitu berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya.

2) *Hygiene*, yakni faktor-faktor *hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada para pekerja adalah:

- a) kebijaksanaan administrasi organisasi
- b) Supervisi yang sangat ketat
- c) Hubungan antar pribadi
- d) Kondisi kerja
- e) Gaji dan upah

Teori Herzberg memprediksi, bahwa para pimpinan dapat memotivasi individu-individu dengan jalan memasukkan motivator-motivatornya kedalam pekerjaan individu, yaitu proses yang dinamakan *perkayaan pekerjaan (job enrichment)*.

c. Teori motivasi Mc Clelland

Pekerjaan yang sulit dalam memotivasi sumber daya manusia adalah menggabungkan faktor individu dengan faktor organisasi setiap pekerja yang sangat beraneka ragam, karena motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh dasar pendidikannya dan kebutuhan-kebutuhannya. Menurut McClelland (2000), bahwa timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam konsepnya mengenai motivasi, dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Konsep motivasi ini dikenal dengan *social motives theory*. Adapun kebutuhan yang dimaksud menurut teori motif sosial ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tersebut.
- 2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan pada tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) *Need for power*, merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan

orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Menurut McClelland, ketiga kebutuhan tersebut munculnya sangat dipengaruhi oleh situasi yang sangat spesifik. Apabila individu tersebut tingkah lakunya di dorong oleh tiga kebutuhan maka akan nampak pada ciri-ciri berikut ini. Tingkah laku pegawai yang didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- a. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif
- b. Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya
- c. Memilih risiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya.  
Dengan memilih risiko yang sedang berarti masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi
- d. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

Tingkah laku individu yang di dorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- a. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan itu.
- b. Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- c. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- d. Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

Tingkah laku individu yang di dorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi akan nampak sebagai berikut:

- a. Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta
- b. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada
- c. Menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise
- d. Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa didalam organisasi, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas, yaitu sebagai berikut :

- a. Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
- b. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
- c. Dorongan perilaku yang berbeda-beda, dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.



- d. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.

Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa didalam organisasi, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Aktivitas itu antara lain:

1. Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
2. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
3. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
4. Dorongan perilaku yang berbeda-beda, dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

- a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai

dengan minatnya. Seseorang pegawai yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- 1) Perasaan senang bekerja
- 2) Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- 3) Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

b. Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- 1) Merasa senang apabila target yang diinginkan organisasi terpenuhi
- 2) Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi
- 3) Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

c. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang diluar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain.

- a) Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan fisik serta keluarganya.

- b) Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membelikebutuhan lain yang bersifat sekunder.
- c) Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
- d) Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

## **B. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja terjemahan dari *performance* berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Sedarmayanti, 2007).

Roziqin (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron Wibowo, 2011).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard Rivai dan Basri 2005).

Menurut Mangku prawira (2007) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Rivaidan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai (Ruky Mangkunegara, 2010).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang da-

lam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## 2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Tika (2006) menjelaskan bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor intern, terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- b. Faktor ekstern, terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Menurut Nawawi (2008), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

- a. Pengetahuan, yaitu berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- b. Kepribadian, yaitu kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

- c. Pengalaman, yaitu memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

Menurut Mangkunegara (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

- a. Faktor internal, yaitu faktor-faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya seorang memiliki kemampuan yang tinggi akan menyebabkan kinerja seseorang baik dan seorang tersebut tipe pekerja keras. Sedangkan seorang punya kinerja rendah menyebabkan kinerja buruk dan seorang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki upayanya.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan sekerja, pimpinan atau bawahan, fasilitas-fasilitas kerja dan iklim atau kondisi organisasi.

## 2. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena didukung dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik lagi atas sumber daya yang digunakan dalam organisasi. Konsep pengukuran kinerja

organisasi di sektor publik mengacu pada konsep *value for money* (VFM). Konsep *value for money* terdiri dari tiga elemen utama yaitu sebagai berikut.

- a. Ekonomi. Ekonomi terkait dengan pengkonversian input primer berupa sumber daya keuangan (uang/kas) menjadi input sekunder berupa tenaga kerja, bahan, infrastruktur dan barang modal yang dikonsumsi untuk kegiatan operasi organisasi. Organisasi harus memastikan bahwa dalam perolehan sumber daya input tidak terjadi pemborosan.
- b. Efisiensi. Efisiensi terkait dengan hubungan antara *output* berupa barang atau pelayanan yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output*.
- c. Efektivitas. Efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya tercapai. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan.

Simamora (2004) memberikan beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam merumuskan ukuran kinerja dalam organisasi publik yaitu:

- a. Memformulasikan tujuan, strategi dan misi yang koheren dan jelas;
- b. Mengembangkan strategi pengukuran yang eksplisit;
- c. Melibatkan pengguna kunci pada fase perancangan dan pengembangan sistem pengukuran kinerja;
- d. Merasionalisasi struktur rencana sebagai awal dari pengukuran kinerja;

- e. Mengembangkan beberapa ukuran untuk pengguna yang beragam sesuai dengan yang dibutuhkan;
- f. Mempertimbangkan pegawai selama penyusunan program dan system;
- g. Menyediakan pengguna sebuah gambaran jelas dari kinerja;
- h. Adanya *review* dan *revisi* terhadap sistem pengukuran secara periodic;
- i. Menghindari aggregasi informasi yang berlebihan.

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Chester dan Robert(dalam Prawirosentono, 2008) adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting jika dibandingkan dengan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan meskipun efektif, maka hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

- b. Disiplin.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.



c. Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

d. Otoritas dan tanggung jawab.

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggungjawab.

### C. Penelitian Terdahulu

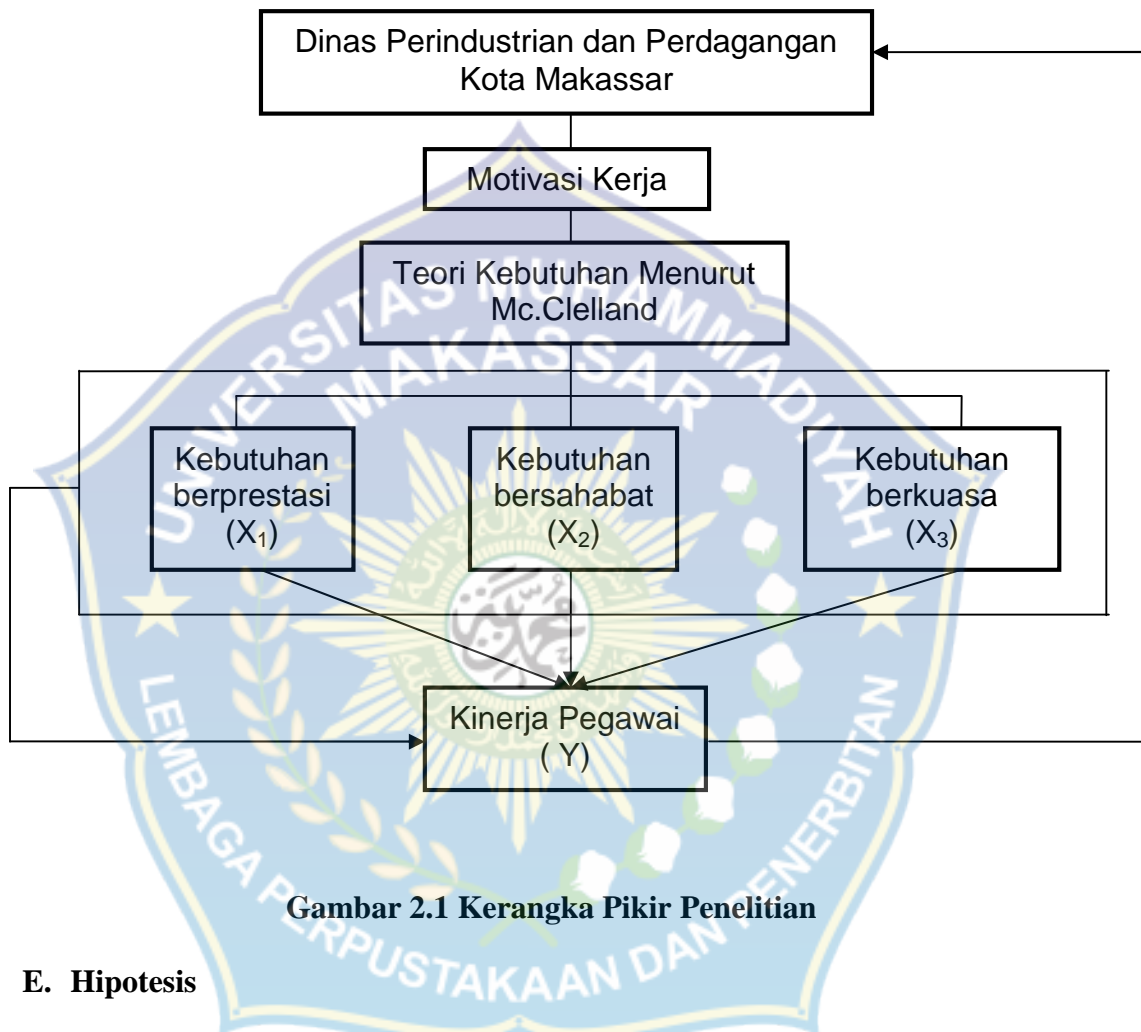
1. Mirawati (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Surya Sakti. Analisis data pada penelitiannya menggunakan bantuan SPSS versi 16. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Amir (2015) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Muna. Data dianalisis dengan menggunakan analisis

regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dari kelima atribut, yaitu kebutuhan fisiologis untuk nilai thitung sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai thitung sebesar (3.869), kebutuhan sosial untuk nilai thitung sebesar (3.163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai thitung sebesar (2.294), kebutuhan aktualisasi diri untuk nilai thitung sebesar (3.127). dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari nilai ftabel sebesar (54.490).

3. Annisa Pratiwi (2014) meneliti tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan). Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,199 (lebih besar dari 0,05). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan, dengan tingkat signifikansi 0,000.

#### D. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini dapat di lihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

#### E. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa kebutuhan berprestasi, bersahabat, dan kebutuhan untuk berkuasa secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.
2. Diduga bahwa kebutuhan berprestasi, bersahabat, dan kebutuhan untuk berkuasa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar

3. Diduga bahwa kebutuhan berprestasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian direncanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar yang terletak di jalan Rappocini Raya No.219 Makassar, waktu penelitian di laksanakan 2 bulan yaitu November sampai dengan Desember 2017

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Penelitian lapangan yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara :
  - a. Observasi yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada lokasi penelitian.
  - b. Interview yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar sehubungan dengan informasi dan data yang dibutuhkan.
  - c. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

2. Penelitian kepustakaan yaitu metode pengumpulan data dengan mempelajari literatur-literatur, bahan kuliah, dan berbagai buku yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

### C. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mencari hubungan antar variabel, menguji suatu teori, dan mencari generalisasi yang bernilai prediktif .

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Ghozali, 2005). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara, observasi dan data kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar yang berjumlah 68 orang

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling dengan menggunakan rumus Slovin Sangadji dan Sopiah,(2010) yaitu:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, maksimum 10%.

Berdasarkan rumus diatas, maka ukuran sampel minimum adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{68}{1 + 68(10\%)^2}$$

n = 40,47, dibulatkan menjadi 40 sampel

## E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### a. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

#### b. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ), kebutuhan bersahabat ( $X_2$ ), dan kebutuhan untuk berkuasa ( $X_3$ ).

### 2. Definisi Operasional

Untuk mengidentifikasi teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.
- b. Motivasi berprestasi, yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar organisasi yang telah ditentukan untuk menuju keberhasilan.



- c. Motivasi bersahabat, yaitu hasrat untuk mengenal lebih dekat rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain atau kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- d. Motivasi berkuasa, yaitu motivasi untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing, mampu memberi pengaruh kepada orang lain atau kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.
- e.

#### **F. Metode Analisis Data**

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

##### **1. Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Standar validitas yang digunakan dalam penelitian adalah 0,30 (Azwar, 2013)

## 2. Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dengan alat bantu komputer uji untuk statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$  (Ghozali, 2005).

## 3. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ), kebutuhan bersahabat ( $X_2$ ), dan kebutuhan untuk berkuasa ( $X_3$ ), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$Y$  = Variabel dependen (kinerja pegawai)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2, X_3$  = Variabel independen kebutuhan berprestasi, kebutuhan bersahabat, dan kebutuhan untuk berkuasa

$e$  = *error* / variabel pengganggu

#### 4. Pengujian hipotesis

##### a. Uji parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika  $T_{tabel} > T_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima dan jika  $T_{tabel} < T_{hitung}$ , maka  $H_1$  diterima, begitupun jika  $sig > (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima (Riduwan dan Akdon, 2009).

##### b. Uji simultan (Uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka secara bersama-sama variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$  (Riduwan dan Akdon, 2009).

##### c. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas

terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

#### **A. Profil Organisasi**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar adalah merupakan bagian dari pemerintah Kota Makassar, sejak bergabung dengan otonomi daerah telah mengalami beberapa kali perubahan dimulai dengan adanya PP No. 84 tahun 2000 terbit Perda No. 20 tahun 2000 yaitu terbentuknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang merupakan penggabungan dinas perindustrian dan dinas perdagangan, dan pada tahun 2004 keluar UU No.32 atas dasar itu terbit perda No.16 tahun 2005 terbentuklah dinas perindustrian perdagangan koperasi dan penanaman modal Kota Makassar yang merupakan gabungan dari Dinas Perindag, Dinas Koperasi, dan Badan Penanaman Modal, selanjutnya dengan adanya PP No. 41 tahun 2007 keluar Perda No.3 tahun 2009 kembali Dinas Koperasi memisahkan diri dan terbentuklah Dinas Perindustrian Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Makassar.

#### **B. Visi dan Misi Organisasi**

Sesuai tugas pokok dan fungsi yang diembannya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar mempunyai rencana strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, dengan mendasarkan pada isu-isu strategis yang timbul baik isu strategis lingkungan internal maupun eksternal yang akan menjadi potensi, peluang dan tantangan bagi Dinas Perindus-

trian dan Perdagangan Kota Makassar. Rencana Stratejik Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar ini mencakup pernyataan Visi dan Misi.

### **1. Visi Organisasi**

Visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar ditetapkan sebagai berikut:

“Terwujudnya Kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan industri dan perdagangan yang berwawasan lingkungan.”

Visi tersebut mengandung makna :

a. Mewujudkan dunia usaha yang makin kompetitif

Adalah suatu pernyataan sikap antusiasme untuk terus mendorong keunggulan dan kemampuan daya saing berbagai jenis usaha ekonomi Kota Makassar dalam kancan persaingan global melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, pengembangan investasi dan peningkatan produktivitas yang memungkinkan pemanfaatan sumber daya lokal makin berhasil guna bagi pembangunan ekonomi kota Makassar.

b. Pengembangan ekonomi daerah

Adalah segala upaya konsisten dan progresif untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya usaha-usaha produktif dalam masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya manusia dan teknologi untuk mengelola potensi sumberdaya alam yang tersedia secara optimal dan bijaksana melalui kegiatan industri, perdagangan, dan investasi yang berwawasan lingkungan untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kelangsungan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat Kota Makassar.

## 2. Misi Organisasi

Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan peranan dan daya dukung organisasi unit kerja bagi pengembangan kegiatan berusaha;
- b. Meningkatkan daya saing komoditi unggulan daerah;
- c. Optimalisasi pemanfaatan sumberdaya lokal bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pendapatan daerah;
- d. Pengawasan, pengendalian dan regulasi usaha.

## C. Pembagian Tugas

Struktur dan uraian tugas jabatan Struktural Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar diatur dalam Peraturan Walikota Makassar No.37 tahun 2009.

### 1. Bidang perdagangan :

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan sarana dan usaha perdagangan, pendaftaran perusahaan serta penyuluhan terhadap pedagang Kaki Lima (PK-5)

- a. Seksi Usaha dan Sarana Perdagangan. Mempunyai tugas melakukan penyiapan bimbingan teknis pembinaan dan pengembangan usaha dan sarana perizinan, mengevaluasi dan pelaporan.
- b. Seksi Pengendalian dan Pengawasan Pendaftaran Perusahaan

Mempunyai tugas menyusun rencana, melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis pembinaan dan urusan pendaftaran perusahaan serta menyusun laporan.

c. Seksi Pengkajian dan Pengawasan

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis pengawasan dan penyuluhan usaha sarana perdagangan, pendaftaran perusahaan dan pendistribusian barang/jasa.

2. Bidang Perindustrian

Bidang Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengembangan usaha industri.

a. Seksi Usaha Industri

Seksi usaha industri mempunyai tugas menyusun rencana, menyiapkan bahan bimbingan teknis kerjasama antara Pengusaha Industri. Hubungan kerjasama dengan instansi lainnya/organisasi/ asosiasi dunia usaha, program kerja, promosi serta melakukan pengumpulan data pemantauan dan penyusunan laporan dan menciptakan iklim usaha.

b. Seksi Sarana Industri

Seksi sarana industri mempunyai tugas menyusun rencana, menyiapkan bahan bimbingan teknis pembinaan dan pengembangan pabrik/proyek, pemilihan penggunaan mesin/peralatan, bahan baku dan bahan penolong di bidang usaha industri serta menganalisa data, memantau dan menyusun laporan dan menyiapkan urusan perizinan.



c. Seksi Bimbingan Produksi

Seksi bimbingan produksi mempunyai tugas menyusun rencana, menyiapkan bahan bimbingan teknis, peningkatan mutu hasil produksi, dan penerapan standar industri, serta melakukan pemantauan dan penyusunan laporan.

3. Bidang Pengembangan dan Pembinaan Usaha

Mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, penelitian dan promosi potensi daerah, penyusunan profil, investasi daerah serta melakukan kerja sama antar daerah dalam dan luar negeri.

a. Seksi Pengkajian dan Pengendalian

Mempunyai tugas menyusun rencana, melakukan pengkajian dan penelitian potensi daerah, menyusun profil investasi daerah serta menyusun laporan.

b. Seksi Promosi

Mempunyai tugas menyusun rencana dan mendorong pengembangan dunia usaha serta transformasi potensi daerah menjadi kekuatan ekonomi melalui promosi potensi dan peluang investasi di dalam negeri dan di luar negeri.

c. Seksi Kerjasama

Mempunyai tugas menyusun rencana, melakukan dan mengembangkan serta memperluas kegiatan kerjasama dengan efektif yang mendorong berkembangnya dunia usaha.

#### 4. Bidang Perlindungan Konsumen dan Kemetrologian

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, perlindungan konsumen dan kemetrologian serta peredaran barang/jasa.

##### a. Seksi Perlindungan Konsumen

Seksi perlindungan konsumen mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis terhadap perlindungan konsumen.

##### b. Seksi Kemetrologian

Mempunyai tugas menyusun rencana, melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis pembinaan dan pengawasan kemetrologian.

##### c. Seksi Tertib Niaga dan Distribusi

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis pengadaan, distribusi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan.

#### 5. Sekretariat

Mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

##### a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis kesekretariatan, mengola administrasi kepegawaian serta melaksanakan urusan kerumahtanggaan dinas.

##### b. Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas menyusun rencana kerja dan melaksanakan tugas teknis keuangan.

c. Sub Bagian Perlengkapan

Mempunyai tugas rencana kerja, melaksanakan tugas teknis perlengkapan, membuat laporan serta mengevaluasi semua pengadaan barang.

6. UPTD Pantai Laguna Makassar

Pengawasan pedagang kaki lima dalam menciptakan kebersihan, perparkiran, penerangan, air bersih dan keamanan.

7. UPTD Penyamakan Kulit

Mempunyai tugas kegiatan teknis operasional dan kegiatan penunjang kemampuan dalam bidang pengolahan kulit.

8. UPTD Tera dan Tera Ulang

Mempunyai tugas kegiatan teknis dan pengukuran dalam pengawasan tera dan tera ulang di Kota Makassar.

9. Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen

- a. Mempunyai tugas melaksanakan penanganan dan penyelesaian sengketa konsumen dengan cara melalui mediasi atau arbitrase atau konsiliasi
- b. Menerima pengaduan baik tertulis maupun tidak tertulis, dari konsumen tentang terjadinya pelanggaran terhadap perlindungan konsumen
- c. Melakukan penelitian dan pemeriksaan sengketa perlindungan konsumen
- d. Memutuskan dan menetapkan ada atau tidaknya adanya kerugian di pihak konsumen
- e. Memberitahukan putusan kepada pelaku usaha yang melakukan pelanggaran terhadap perlindungan konsumen

- f. Menjatuhkan saksi administrative kepada pelaku usaha yang melanggar ketentuan undang-undang ini.



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Responden**

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 40 responden, dan dianggap *representative* dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Karakteristik identitas responden adalah gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 5.1 berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1	Pria	23	57,50
2	Wanita	17	42,50
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil olah data, 2017

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas, terlihat bahwa dari 40 responden, sebanyak 23 responden (57,50%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 17 responden (42,50%). Jadi, keterlibatan pegawai laki-laki di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar lebih dominan.

## 2. Distribusi Responden Menurut Usia

Usia pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar memberikan pengaruh pemberian tugas pokok dan juga terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi frekuensi responden sebagai berikut ini :

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia**

Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
20-30	7	17,50
31-40	19	47,50
41-50	14	35,00
Jumlah	40	100

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Dilihat dari tingkat usia, sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berusia 31 hingga 40 tahun yakni 19 responden (47,50%), usia 41 hingga 50 tahun yakni 14 responden (35%) dan yang berusia 20 sampai

dengan 30 tahun sebanyak 7 responden (17, 50%). Hal ini menunjukkan bahwa usia 31-40 tahun merupakan usia produktif dalam bekerja.

### 3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang formal terakhir yang ditamatkan oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuninya dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal yang pernah diperoleh responden akan membentuk cara berfikir dan bertindak dengan baik terutama dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai yang terpilih menjadi responden dalam penelitian ini, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi mulai dari jenjang terendah yaitu SMU/ sederajat hingga jenjang perguruan tinggi yaitu Universitas (Sarjana, Pascasarjana). Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.3**

#### **Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1	SMU/Sederajat	3	7,50
2	Diploma	6	15,00
3	Sarjana	27	67,50
4	Magister	4	10,00
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 27 responden (67,50%), tingkat pendidikan diploma

sebanyak 6 responden (15%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 responden (10%) dan tingkat pendidikan SMU/ sederajat sebanyak 3 responden (7,50%). Total responden yang menyelesaikan pendidikannya hingga tamat Universitas (S1,S2) sebanyak 31 responden (77,50%), hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya pegawai cukup mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya.

#### 4. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Karakteristik responden lainnya yang juga sangat penting diungkap adalah masa kerja, karena hal ini merupakan gambaran lamanya seorang pegawai bekerja. Masa kerja merupakan salah satu indikator pengalaman dan karakter seorang pegawai. Masa kerja yang lama cenderung akan meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan juga sikap perilaku seorang pegawai bahkan merupakan proses pematangan. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini :

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-10 <sup>th</sup>	9	22,50
11-20 <sup>th</sup>	14	35,00
21-30 <sup>th</sup>	17	42,50
>30 <sup>th</sup>	2	5,00
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : data yang telah diolah, 2017



Tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 40 pegawai yang menjadi responden, yang mempunyai masa kerja 1-10 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 22,50%, yang mempunyai masa kerja 11-20 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 35%, yang mempunyai masa kerja 21-30 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 42,50%, dan yang mempunyai masa kerja diatas >30 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar banyak yang sudah mempunyai pengalaman dengan masa kerja yang lama. Hal ini menunjukkan terciptanya harmonisasi di lingkungan kantor dengan bervariasinya masa kerja pegawai, artinya pegawai yang memiliki masa kerja yang lama secara teoritis sudah memiliki pengalaman dan kemampuan kerja yang baik sehingga dapat membimbing dan memberikan arahan juga petunjuk kepada para pegawai baru tentang segala hal yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya.

## **B. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan hasil penelitian yang menjelaskan mengenai analisis beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar, berdasarkan tanggapan responden pegawai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai dengan tingkat substansi pemahaman responden. Penelitian ini mengamati variabel Y dan X, diimana variabel terikat adalah kinerja

pegawai (Y), sedangkan variabel bebas adalah motivasi berprestasi ( $X_1$ ), motivasi bersahabat ( $X_2$ ), dan motivasi berkuasa ( $X_3$ ).

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.5**  
**Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian**

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1 – 1,7	Jelek/tidak penting
2	1,8 – 2,5	Kurang
3	2,6 – 3,3	Cukup
4	3,4 – 4,1	Bagus/penting
5	4,2 – 5,0	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber : Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, motivasi berkuasa dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 40 responden pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar, maka dapat diuraikan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ )

Setiap pegawai mempunyai motivasi berprestasi dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi

kebutuhannya. Motivasi berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Pegawai yang mempunyai hasrat yang kuat untuk berprestasi adalah pegawai yang ingin menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan menganggap bahwa menghasilkan sesuatu yang lebih baik itu penting.

Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tersebut. Motivasi berprestasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai dorongan motivasi berprestasi yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi berprestasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi berprestasi sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Variabel motivasi berprestasi dalam penelitian ini terdiri dari 6 uraian pernyataan. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang**  
**Variabel Motivasi Berprestasi**

X <sub>1</sub>	Indikator Variabel	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X <sub>1.1</sub>	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dalam bekerja	8	20	26	65	5	12,5	1	2,5	-	-	4,0
X <sub>1.2</sub>	Selalu mencari <i>feed back</i> (umpan balik) tentang pekerjaan yang dilakukan	7	17,5	25	62,5	6	15	1	2,5	1	2,5	3,9
X <sub>1.3</sub>	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan kreatif dalam bekerja	16	40	17	42,5	6	15	1	2,5	-	-	4,2
X <sub>1.4</sub>	Saya mengambil tanggungjawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya	17	42,5	16	40	7	17,5	-	-	-	-	4,3
X <sub>1.5</sub>	Saya mendapatkan penghargaan atas kinerja yang baik	13	32,5	19	47,5	8	20	-	-	-	-	4,1
X <sub>1.6</sub>	Saya kreativitas dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada	7	17,5	27	67,5	3	7,5	3	7,5	-	-	4,0
Mean Variabel Motivasi Berprestasi												4,05

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas maka dapat diperoleh hasil bahwa persepsi terhadap variabel motivasi berprestasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4.05. Berdasarkan 6 indikator pada variabel independen (X<sub>1</sub>) yaitu motivasi berprestasi, indikator yang paling dominan mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu X<sub>1.4</sub> yakni tentang tanggungjawab dalam bekerja. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya pada indikator diatas terlihat dari X<sub>1.2</sub> yaitu selalu mencari *feed back* (umpan balik) tentang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berarti bahwa melakukan umpan balik tidak selamanya meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa memiliki tanggungjawab dalam bekerja

dan peningkatan umpan balik tentang pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Bersahabat ( $X_2$ )**

Setiap pegawai mempunyai motivasi bersahabat dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Motivasi bersahabat yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan pada tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang. Kebutuhan bersahabat pegawai merupakan salah satu tolak ukur kinerja pegawai yang mampu diraih. Sulit bagi pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan tanpa adanya kerjasama yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa kebutuhan bersahabat pegawai dengan baik, sulit pula bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada pegawainya.

Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kebutuhan bersahabat pegawai sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Variabel kebutuhan bersahabat pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 6 uraian pernyataan. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang**  
**Variabel Motivasi Bersahabat**

X <sub>2</sub>	Indikator Variabel	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X <sub>2.1</sub>	Adanya kebebasan yang diberikan kepada saya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dapat meningkatkan kinerja saya	17	42,5	16	40	7	17,5	-	-	-	-	4,3
X <sub>2.2</sub>	Saya lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan itu	7	17,5	27	67,5	3	7,5	3	7,5	-	-	4,0
X <sub>2.3</sub>	Adanya pengarahan yang jelas tentang pencapaian tujuan dapat meningkatkan kinerja saya	17	42,5	16	40	7	17,5	-	-	-	-	4,3
X <sub>2.4</sub>	Adanya kerja sama yang baik akan dapat meningkatkan kinerja	7	17,5	27	67,5	3	7,5	3	7,5	-	-	4,0
X <sub>2.5</sub>	Saya lebih suka bekerja sama dengan orang lain dibanding bekerja sendirian	7	17,5	25	62,5	6	15	1	2,5	1	2,5	3,9
X <sub>2.6</sub>	Saya selalu membantu rekan kerja mencari jalan keluar dari setiap kendala-kendala kerja yang dihadapi	6	15	27	67,5	6	15	1	2,5	-	-	4,0
Mean Variabel Motivasi Bersahabat												4,08

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas maka dapat diperoleh hasil bahwa persepsi terhadap variabel motivasi bersahabat dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,08. Berdasarkan 6 indikator pada variabel independen (X<sub>2</sub>) yaitu motivasi bersahabat, indikator yang paling dominan mempengaruhi motivasi bersahabat adalah X<sub>2.1</sub> dan X<sub>2.3</sub> yaitu adanya kebebasan yang diberikan kepada saya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dapat meningkatkan kinerja, dan adanya pengarahan yang jelas tentang pencapaian tujuan dapat meningkatkan kinerja saya. Kemudian dilihat dari yang

paling kecil kontribusinya pada indikator diatas terlihat dari  $X_{2.5}$  yaitu saya lebih suka bekerja sama dengan orang lain dibanding bekerja sendirian. Hal ini berarti bahwa bekerja sama dengan orang lain tidak selalu dapat mendorong kinerja pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian kebebasan, pengarahan tentang pencapaian tujuan dan meningkatkan kerja sama dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Berkuasa ( $X_3$ )**

Setiap pegawai mempunyai motivasi untuk berkuasa dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Motivasi berkuasa yaitu motivasi untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing, atau mampu memberi pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Motivasi berkuasa pegawai merupakan salah satu tolak ukur kinerja pegawai yang mampu diraih. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi berkuasa sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Variabel motivasi berkuasa dalam penelitian ini terdiri dari 6 uraian pernyataan. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang**  
**Variabel Motivasi Berkuasa**

X <sub>3</sub>	Indikator Variabel	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X <sub>3.1</sub>	Saya berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta	12	30	20	50	7	17,5	1	2,5	-	-	4,1
X <sub>3.2</sub>	Saya sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada	10	25	23	57,5	6	15	1	2,5	-	-	4,0
X <sub>3.3</sub>	Saya sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi	19	47,5	14	35	5	12,5	2	5,0	-	-	4,3
X <sub>3.4</sub>	Dalam aktivitas kegiatan saya harus berupaya untuk memberikan kualitas kerja yang baik	24	60	9	22,5	6	15	1	2,5	-	-	4,4
X <sub>3.5</sub>	Adanya pengawasan setiap divisi akan meningkatkan kinerja saya	17	42,5	17	42,5	3	7,5	3	7,5	-	-	4,2
X <sub>3.6</sub>	Adanya hubungan komunikasi yang baik antara sesama saya dan kepada pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja	11	27,5	22	55	6	15	1	2,5	-	-	4,1
Mean Variabel Motivasi Berkuasa												4,18

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas maka dapat diperoleh hasil bahwa persepsi terhadap variabel motivasi berkuasa dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,18. Berdasarkan 6 indikator pada variabel independen (X<sub>3</sub>) yaitu motivasi berkuasa, indikator yang paling dominan mempengaruhi motivasi berkuasa adalah X<sub>3.4</sub> yaitu dalam aktivitas kegiatan, saya harus berupaya untuk memberikan kualitas kerja yang baik. Kemudian dilihat dari yang paling kecil kontribusinya pada indikator diatas terlihat dari X<sub>3.2</sub> yaitu saya sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada. Hal ini berarti bahwa aktif dalam menentukan arah kegiatan tidak selalu dapat mendorong kinerja pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan



bahwa meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan arah kegiatan organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak instansi tersebut. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Atas dasar itulah maka setiap organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik untuk memberikan yang terbaik sebagai wujud dari kinerja mereka.

Pada hakekatnya penilaian terhadap individu tentang pelaksanaan pekerjaan pegawai dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan unsur-unsur yang menjadi indikator penilaian kinerja pegawai. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja pegawai sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 6 uraian pernyataan. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang**  
**Variabel Kinerja Pegawai**

Y	Indikator Variabel	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Y.1	Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan	11	27,5	23	57,5	6	15	-	-	-	-	4,1
Y.2	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain	10	25	24	60	3	7,5	3	7,5	-	-	4,0
Y.3	Penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian yang telah direncanakan	10	25	22	55	7	17,5	1	2,5	-	-	4,0
Y.4	Dengan ketelitian akan mempengaruhi kinerja saya dalam melaksanakan tugas	7	17,5	26	65	6	15	1	2,5	-	-	4,0
Y.5	Dengan meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas akan meningkatkan kinerja saya	7	17,5	22	55	10	25	1	2,5	-	-	3,9
Y.6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	9	22,5	23	57,5	7	17,5	1	2,5	-	-	4,0
Mean Variabel Kinerja Pegawai												4,00

Sumber : data yang telah diolah, 2017

Tabel diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,00. Memperhatikan data diatas dijelaskan bahwa indikator yang dominan membentuk variabel kinerja pegawai ialah indikator pertama, yaitu saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan. Sebaliknya, indikator yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel kinerja pegawai ialah indikator kelima, yaitu dengan meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas akan meningkatkan kinerja saya dengan rata-rata 3.9. Namun demikian, tidak berarti bahwa meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja tidak perlu diperhatikan. Bagaimanapun juga meminimalisir tingkat kesalahan dalam

bekerja tetap perlu diperhatikan, sebab akan menentukan kualitas hasil kerja. Sekalipun volume hasil kerja seorang pegawai banyak, tetapi jika mereka sering melakukan kesalahan dalam bekerja, maka akan berakibat kinerja akan menjadi rendah. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai harus memiliki kemampuan dalam bekerja dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.

### C. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan reliabilitas jawaban dari kuesioner. Dengan dilakukannya proses pengujian data ini diharapkan hasil hipotesis didapatkan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah *product moment* dari Pearson. Dari rumus tersebut, akan diperoleh angka korelasi (nilai  $r$ ) yang dapat dipakai untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif

tinggi dianggap memiliki validitas yang tinggi pula. Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi**

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 40; $\alpha = 0,05$ )	Status
1	0,489	0,30	Valid
2	0,437	0,30	Valid
3	0,567	0,30	Valid
4	0,708	0,30	Valid
5	0,653	0,30	Valid
6	0,567	0,30	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 40$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,30. Nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel motivasi berprestasi berada antara 0,437-0,708. Hal ini menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,30 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner motivasi berprestasi adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Bersahabat**

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 40; = 0,05)	Status
1	0,703	0,30	Valid
2	0,705	0,30	Valid
3	0,703	0,30	Valid
4	0,705	0,30	Valid
5	0,412	0,30	Valid
6	0,625	0,30	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 40$  pada taraf  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,30. Nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) motivasi bersahabat berada antara 0,412-0,705. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,30 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner motivasi bersahabat pegawai adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis selanjutnya.

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Berkuasa**

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 40; = 0,05)	Status
1	0,412	0,30	Valid
2	0,408	0,30	Valid
3	0,365	0,30	Valid
4	0,436	0,30	Valid
5	0,545	0,30	Valid
6	0,519	0,30	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 40$  pada taraf  $0,05$  yaitu sebesar  $0,30$ . Nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) motivasi berkuasa berada antara  $0,365$ - $0,545$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $0,30$  dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner motivasi berkuasa pegawai adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis selanjutnya.

**Tabel 5.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No. Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	r table (n = 40; = 0,05)	Status
1	0,677	0,30	Valid
2	0,579	0,30	Valid
3	0,596	0,30	Valid
4	0,641	0,30	Valid
5	0,407	0,30	Valid
6	0,689	0,30	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 40$  pada taraf  $0,05$  yaitu sebesar  $0,30$ . Nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) kinerja pegawai berada antara  $0,407-0,689$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $0,30$  dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja pegawai adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis selanjutnya.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dengan alat bantu komputer uji untuk statistik *cronbach alpha* ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel

jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005). Dalam menentukan reliabilitas alat ukur, digunakan kaidah reliabilitas berikut ini.

**Table 5.14**  
**Kaidah Derajat Keandalan**

Derajat Keandalan	Koefisien Reliabilitas
Tinggi Sekali	0,90 – 1,00
Tinggi	0,70 – 0,90
Sedang	0,40 – 0,70
Rendah	0,20 – 0,40
Rendah Sekali	< 0,20

Sumber : Azwar, 2013

Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's alpha	r <sub>tabel</sub>	Status
Motivasi berprestasi	0,808	0.60	Reliabel
Motivasi bersahabat	0,851	0.60	Reliabel
Motivasi berkuasa	0,713	0.60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,825	0.60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*cronbach's alpha*) untuk variabel motivasi berprestasi 0,808, variabel motivasi bersahabat 0,851, variabel motivasi berkuasa 0,713, dan variabel kinerja pegawai 0,825. Dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan nilai r<sub>tabel</sub> 0,60 menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien reabilitas masing-masing variabel lebih besar dari akumulatif r<sub>tabel</sub>. Reliabilitas skala motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, motivasi berkuasa dan kinerja pegawai masuk pada kategori tingkat reliabilitas tinggi.



### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Untuk mengetahui probabilitas data terdistribusi secara normal, maka penulis melakukan pengujian data dengan uji Kolmogorof-Smirnov. Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Penerapan uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut normal. Adapun Hasil pengujian Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan SPSS Versi 22 ditunjukkan dalam tabel 5.16



**Tabel 5.16**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi_ Berprestasi	Motivasi_ Bersahabat	Motivasi_ Berkuasa	Kinerja_ Pegawai
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24,4500	24,2500	25,0500	24,0250
	Std. Deviation	3,20216	3,36460	3,08802	3,13367
Most Extreme Differences	Absolute	,219	,220	,196	,172
	Positive	,138	,126	,095	,096
	Negative	-,219	-,220	-,196	-,172
Test Statistic		,219	,220	,196	,172
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,004 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov motivasi berprestasi adalah 0,219 dengan tingkat signifikansi 0,000, motivasi bersahabat 0,220 dengan tingkat signifikansi 0,000, motivasi berkuasa 0,196 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan kinerja pegawai 0,172 dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan kata lain bahwa residual terdistribusi secara normal.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan pada hasil uji validatas dan reliabilitas data bahwa regresi berganda yang di estimasi telah memenuhi syarat sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t dan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F.

## 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh dari variable motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, dan motivasi berkuasa terhadap kinerja pegawai atau masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p value). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya.

**Tabel 5.17**  
**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,225	2,256		1,429	,161
Motivasi_Berprestasi	,282	,327	,288	2,862	,003
Motivasi_Bersahabat	,505	,328	,542	3,537	,001
Motivasi_Berkuasa	,067	,124	,066	2,541	,002

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai  
 Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2017

### a. Uji Hipotesis 1 ( $H_1$ )

Perumusan hipotesis:

$H_0$  :  $\beta = 0$  tidak ada pengaruh positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai.

$H_a$  :  $\beta > 0$  terdapat pengaruh positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai.

Dari tabel 5.17 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi berprestasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,862 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_1$  “motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai“ diterima.

b. Uji Hipotesis 2 ( $H_2$ )

Perumusan hipotesis:

$H_o$  :  $i = 0$  tidak ada pengaruh positif antara motivasi bersahabat dengan kinerja pegawai.

$H_a$  :  $i > 0$  terdapat pengaruh positif antara motivasi bersahabat dengan kinerja pegawai.

Dari table 5.17 terlihat bahwa hasil pengujian motivasi bersahabat menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,537 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_2$  “motivasi bersahabat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai“ diterima.

c. Uji Hipotesis 3 ( $H_3$ )

Perumusan hipotesis:

$H_0$  :  $\rho = 0$  tidak ada pengaruh positif antara motivasi berkuasa dengan kinerja pegawai.

$H_a$  :  $\rho > 0$  terdapat pengaruh positif antara motivasi berkuasa dengan kinerja pegawai.

Dari table 5.17 terlihat bahwa hasil pengujian motivasi berkuasa menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,541 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis  $H_3$  “motivasi berkuasa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai“ diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, dan motivasi berkuasa terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar dengan melihat nilai F hitungnya. Adapun hasil pengujian secara simultan dapat di lihat pada tabel 5.18 berikut ini.

**Tabel 5.18**  
**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292,320	3	97,440	38,694	,000 <sup>b</sup>
	Residual	90,655	36	2,518		
	Total	382,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Berkuasa, Motivasi\_Berprestasi, Motivasi\_Bersahabat

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2017

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh yaitu 86,694 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni 2,63 atau taraf signifikansi  $0,000 > 0,05$  yang berarti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependent. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

Selanjutnya pada tabel 5.17, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,225 + 0,282 X_1 + 0,505 X_2 + 0,067 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta ( $b_0$ ) diperoleh dari nilai 3,225 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja pegawai pada motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa bernilai konstan.
- 2)  $b_1 = 0,282$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien  $b_1$  tersebut signifikan dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,862 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa jika ada peningkatan motivasi berprestasi dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar sebesar 28,2%.

3)  $b_2 = 0,505$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi bersahabat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Koefisien  $b_2$  tersebut signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,537 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan motivasi bersahabat dan variabel bebas lainnya konstan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar sebesar 50,50%.

4)  $B_3 = 0,067$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi berkuasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Koefisien  $b_3$  tersebut signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,541 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan motivasi berkuasa dan variabel bebas lainnya konstan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar sebesar 6,70%.

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, dan motivasi berkuasa pegawai Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Kota Makassar dapat dilihat dari koefisien determinasinya.

Perolehan nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.19**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,874 <sup>a</sup>	,763	,744	1,58688	,763	38,694	3	36	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Berkuasa, Motivasi\_Berprestasi, Motivasi\_Bersahabat

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,763. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, dan motivasi berkuasa hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar sebesar 76,30%. Sedangkan sisanya sebesar 23,70% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, motivasi berkuasa dan kinerja pegawai adalah valid. Nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel motivasi berprestasi berada antara 0,437-0,708, nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) motivasi bersahabat berada antara 0,412-0,705, nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) motivasi berkuasa berada antara 0,365-0,545 dan nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) kinerja pegawai berada antara 0,407-0,689. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$



0,30. Sedangkan koefisien reabilitas (*cronbach's alpha*) untuk variabel motivasi berprestasi 0,808, variabel motivasi bersahabat 0,851, variabel motivasi berkuasa 0,713, dan variabel kinerja pegawai 0,825 jika dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  0,60 menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian adalah reliabel.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka pembahasan hasil penelitian ini mengkombinasikan teori, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang terjadi pada obyek yang dikaji untuk mengkonfirmasi hasil penelitian ini memperkuat atau menolak teori maupun hasil penelitian sebelumnya ataupun merupakan hasil temuan baru. Hasil pengujian kelayakan model struktural yang dirancang dan diestimasi dalam penelitian ini terbukti sudah sesuai dengan data hasil observasi.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel motivasi bersahabat mempunyai pengaruh dominan dalam kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi bersahabat 3,537 lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi berprestasi 2,862 dan lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi berkuasa 2,541.

Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar, masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan mewujudkan kinerja organisasi yang baik secara keseluruhan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, sehingga suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011).

Rivai dan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk

mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai (Ruky dalam Mangkunegara, 2010).

Menurut Puji (2014) bahwa salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu instansi adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan instansi tersebut. Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tersebut. Pada prinsipnya seorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Amang, 2014).

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan sebab sebenarnya kebutuhan ini yang mendorong kita melakukan sesuatu, berbuat sesuatu termasuk di dalamnya perbuatan menjadi pegawai yang baik. Menurut McClelland (dalam Sa'ad, 2000) bahwa timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Salah satu kebutuhan manusia adalah kebutuhan berprestasi. Kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan

standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tersebut.

Tingkah laku pegawai yang didorong oleh motivasi berprestasi yang tinggi akan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, memilih risiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya. Dengan memilih risiko yang sedang berarti masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi dan mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,862 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar adalah 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi hanya dapat memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 28,20%.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.0 dapat diketahui bahwa apabila motivasi berprestasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila motivasi berprestasi menurun maka kinerja pegawai juga menurun. Dengan demikian motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang kuat

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

## 2. Pengaruh Motivasi Bersahabat ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar

Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Melihat pentingnya pegawai dalam setiap organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama adalah menumbuhkan motivasi bersahabat pada diri pegawai

Motivasi bersahabat merupakan motivasi akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan pada tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Tingkah laku pegawai yang di dorong oleh motivasi bersahabat yang tinggi akan lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan itu, melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif, mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain dan lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

Motivasi bersahabat dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur kinerja pegawai yang mampu diraih. Motivasi bersahabat merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan

harus lebih diperhatikan, karena semakin baik persahabatan sesama pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan tanpa adanya motivasi bersahabat yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi bersahabat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,537 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Besarnya kontribusi motivasi bersahabat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar adalah 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bersahabat hanya dapat memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 50,50%.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.0 dapat diketahui bahwa apabila motivasi bersahabat meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila motivasi bersahabat menurun maka kinerja pegawai juga menurun. Dengan demikian motivasi bersahabat memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

3. Pengaruh Motivasi Berkuasa ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar

Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Melihat pentingnya pegawai dalam setiap organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama adalah menumbuhkan motivasi berkuasa.

Motivasi berkuasa semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Tanpa motivasi berkuasa, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Motivasi berkuasa merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Tingkah laku individu yang di dorong oleh motivasi untuk berkuasa yang tinggi akan berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta, sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada, menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise dan sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berkuasa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar. Hal ini dapat diketahui dari

nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,541 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,688 atau taraf signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Besarnya kontribusi motivasi berkuasa terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar adalah 0,067. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkuasa hanya dapat memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 6,70%.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22.0 dapat diketahui bahwa apabila motivasi berkuasa meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila motivasi berkuasa menurun maka kinerja pegawai juga menurun. Motivasi berkuasa dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur kinerja pegawai yang mampu diraih. Motivasi berkuasa merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan, karena semakin baik motivasi berkuasa, maka akan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Dengan demikian motivasi bersahabat memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, dan motivasi berkuasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.
2. Secara simultan variabel motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, dan motivasi berkuasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.
3. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar adalah motivasi bersahabat. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi bersahabat 3,537 lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi berprestasi 2,862 dan lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi berkuasa 2,541.

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Instansi

- a. Hendaknya instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai memperhatikan motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa.
- b. Hendaknya motivasi bersahabat dapat dilakukan secara rutin agar dapat memacu semangat kerja dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R<sup>2</sup> menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini karena motivasi berprestasi, motivasi bersahabat dan motivasi berkuasa hanya memberikan kontribusi sebesar 76,30%. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2000. *Psikologi Industri Edisi ke Empat*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi, Edisi Dua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, Robert dan John, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Handari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Puji, H. Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Riduwan dan Akdon. 2009. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika Untuk Penelitian Administrasi Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Sosial-Kebijakan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Z. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Roziqin, Z. Muhammad. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Andi
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

Siagian, Sondang P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Torang, Samsir. 2013. *Teori Organisasi*. Makassar: Indomedia.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja, Edisi ke-3*. Jakarta: Rajawali Pers

Winardi. J.2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada



## Kuesioner

### “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Saya pada Dinas Perdagangan Kota Makassar”

Yth. Bapak/ Ibu / Saudara (i)

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) untuk mengisi kuesioner berikut ini dengan sejujur-jujurnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Kuesioner ini dipergunakan untuk keperluan penelitian ilmiah (Skripsi). Data isian Bapak/Ibu/Saudara (i) akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i), saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**AMRI**  
**105720432613**



## A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : .....
- b. Usia : ..... tahun
- c. Jenis kelamin : Laki-Laki / Perempuan (*coret yang tidak perlu*)
- d. Lama Bekerja : ..... tahun
- e. Pendidikan Terakhir : SLTA/DIII/S1/S2/S3 (*coret yang tidak perlu*)

## B. PERTANYAAN PENELITIAN

### PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan berikut ini dengan seksama kemudian berikan jawaban saudara pada lembar jawaban bagi setiap pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda **CEKLIS** ( ) pada pilihan jawaban berikut :

- SS : apabila anda sangat setuju
- S : apabila anda setuju
- N : apabila anda tidak dapat menentukan pilihan
- TS : apabila anda tidak setuju
- STS : apabila anda sangat tidak setuju

Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewatkan. Pastikan semua pernyataan yang di isi sesuai dengan keadaan diri anda. Dalam hal ini tidak ada penilaian yang baik dan buruk, juga tidak ada benar dan salah. Anda sepenuhnya bebas menentukan pilihan.

### KEBUTUHAN BERPRESTASI

No	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dalam bekerja					
2	Selalu mencari <i>feed back</i> (umpan balik) tentang pekerjaan yang dilakukan					
3	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan kreatif dalam bekerja					
4	Saya mengambil tanggungjawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.					
5	Saya mendapatkan penghargaan atas kinerja yang baik					
6	Saya kreativitas dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada					

### KEBUTUHAN BERSAHABAT

No	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Adanya kebebasan yang diberikan kepada saya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dapat meningkatkan kinerja saya	★				
2	Saya lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan itu					
3	Adanya pengarah yang jelas tentang pencapaian tujuan dapat meningkatkan kinerja saya					
4	Adanya kerja sama yang baik akan dapat meningkatkan kinerja					
5	Saya lebih suka bekerja sama dengan orang lain dibanding bekerja sendirian					
6	Saya selalu membantu rekan kerja mencari jalan keluar dari setiap kendala-kendala kerja yang dihadapi					

## KEBUTUHAN BERKUASA

No	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta					
2	Saya sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada					
3	Saya sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi					
4	Dalam aktivitas kegiatan saya harus berupaya untuk memberikan kualitas kerja yang baik					
5	Adanya pengawasan setiap divisi akan meningkatkan kinerja saya					
6	Adanya hubungan komunikasi yang baik antara sesama saya dan kepada pimpinan akan dapat meningkatkan kinerja					

## KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan tugas yang diberikan					
2	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata					
3	Penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian yang telah direncanakan					
4	Dengan ketelitian akan mempengaruhi kinerja saya dalam melaksanakan tugas					
5	Dengan meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas akan meningkatkan kinerja saya					
6	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					



## RIWAYAT HIDUP



**AMRI**, lahir di Pelali pada tanggal 6 mei 1995, anak ke tiga , buah kasih pasangan ayahanda **Djumarang** dan ibunda **Herlina**. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada umur (6) tahun di sekolah dasar (SD) pada SD Negeri 147 Pelali dan selesai Pada tahun 2007, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan di sekolah menengah Pertama dan selesai tahun 2010 dan melanjutkan pendidikan di sekolah Menengah Atas pada tahun 2010 dan selesai pada tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis terdaftar salah satu perguruan tinggi swasta di Makassar di Universitas Muhammadiyah Makassar, dan mengambil Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan di sertai doa dan kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi universitas muhammadiyah makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Makassar"