

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DUAMPANUA
KABUPATEN PINRANG**

TRİYANA

Stambuk :105610472213



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DUAMPANUA
KABUPATEN PINRANG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh

TRİYANA

Nomor Stambuk : 10561 04722 13

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian :Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampuna Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Triyana

Nomor Stambuk : 10561 04722 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

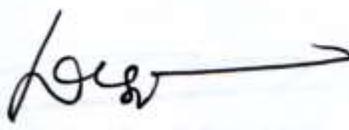
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

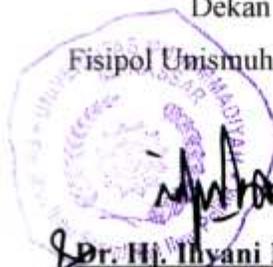
Pembimbing II



Dra. Hj. Diulianti Saleh, M.Si

Mengetahui

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.sos, M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



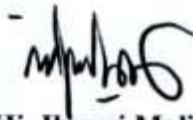
Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0049/FSP/A.1-VIII/I/38/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Rabu tanggal 16 Januari 2018.

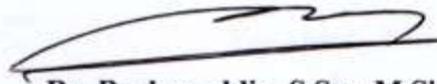
TIM PENILAI

Ketua



Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos, M.Si

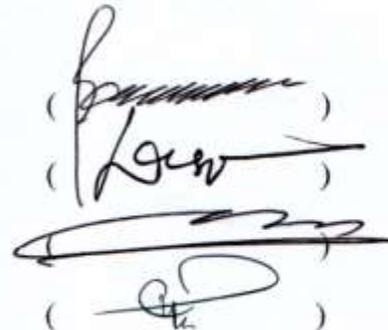
Sekretaris

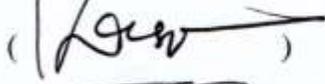


Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji:

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)
2. Dra. Hj. Djuliaty Saleh, M.Si
3. Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si
4. Nasrul Haq, S.Sos, MPA



()
()
()
()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Triyana

Nomor Stambuk : 10561 04722 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 5 Januari 2018

Yang Menyatakan,

Triyana

ABSTRAK

TRİYANA, Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang (Dibimbing Oleh H.Lukman Hakim Dan Hj. Djuliaty Saleh).

Pendidikan formal merupakan jalur organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai yang saling berkaitan langsung dengan motivasi pegawai, baik untuk memotivasi diri sendiri maupun pegawai lain. berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang motivasi kerja pegawai, serta pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan Duampanua kabupaten Pinrang.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, data tingkat pendidikan formal dan motivasi kerja pegawai di kumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Data tersebut di analisis secara statistik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 pegawai dan sampel penelitian ini sebanyak 53 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di kantor tersebut sangat baik atau sebanyak 91,4%, sedangkan pengaruh antara tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang sebanyak 78%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Katakunci : *pendidikan formal, motivasi kerja*

KATA PENGANTAR

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Dengan memanjatkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kehadiran Allah S.W.T, atas Rahmat dan Taufiq-Nya jualaha sehingga penulis skripsi yang berjudul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang”* dapat di selesaikan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyuluhan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga yang sebesar-besarnya dan sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua terkasih ayahanda Yudi Hariyanto dan ibunda Munarti atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan serta segenap do'a yang dipanjatkan dalam mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh keikhlasan, dan kepada kakak-kakak penulis Ismulyani dan Ismawati serta seluruh Keluarga Besar penulis yang selalu memberi semangat dan dukungan baik moril maupun non moril. Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing Bapak Lukman Hakim sebagai pembimbing I dan Ibu Djuliati Saleh sebagai pembimbing II yang dengan

tulus membimbing penulis, melakukan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak awal hingga selesainya skripsi ini. Gagasan-gagasan beliau kenikmatan intelektual yang tak ternilai harganya. Teriring do'a semoga Allah S.W.T menggolongkan upaya-upaya beliau sebagai amal kebaikan. Penulis juga berterimah kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik,S.sos,M,Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dosen Fisipol, Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di kampus ini.
5. Teman-teman seperjuangan di IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah), ISC (IMM Sosial Care) dan Forum Genre Sulawesi Selatan.
6. Sahabat yang rasa saudara Indah Yuliyanti, Yusmaniar, Herianti, Lis Jumarni, Riskiyani Kamaruddin, Wahida Ardintiana Rasyid, Riswan Jufri, Nuriana,

Nasriani Dian Pratiwi yang senang tiasa membantu dan mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Teman-teman seperjuangan Sospol angkatan 2013 khususnya kelas ADN-D'13 yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang selalu memberikan warna-warni dalam kehidupan penulis.
8. Pimpinan Kantor Kecamatan Duampanua beserta Pegawai dan Stap yang telah menerima penulis melakukan penelitian demi kelengkapan skripsi ini.

Dalama penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu daran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu Alaikum Wr, Wb.

Makassar, 05 Januari 2018

TRİYANA

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Penerimaan Tim	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakan	1
B. Rumusan Masala	6
C. Tujuan penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian, konsep, Teori	8
B. Kerangka Pikir	21
C. Definisi Operasional	23
D. Hipotesis	24
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	25
B. Jenis dan Tipe Penelitian	25
C. Populasi dan Sampel	26
D. Teknik Pengumpulan Data	26
E. Teknik Analisi Data	27
F. Teknik Pengabsahan Data	28
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Objek Penelitian	31
B. Gambaran Umum Responden	37
C. Pengujian Persyaratan Statistik	38

D. Analisis Data	42
E. Pengujian Hipotesis	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	85
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pegawai	6
Tabel 3.1.Skor dalam Penelitian	27
Tabel 4.1 Pembagian Wilayah dan Luas Desa/Kelurahan di Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang 32	
Tabel 4.2 jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan responden	38
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan Formal (X).	39
Tabel 4.5 Hasil Hitung Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)	39
Tabel 4.6 Reabilitas Tingkat Pendidikan Formal (X)	41
Tabel 4.7 Reabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)	41
Tabel 4.8 Pendidikan yang pegawai hasilkan berdasarkan kemampuan pegawai ..	43
Tabel 4.9 Keterampilan yang di dapatkan selama di SMA, dapat mengembangkan karir	44
Tabel 4.10 Pelatihan yang diberikan kepada pegawai meningkatkan ketepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan .	45
Tabel 4.11 Pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada pegawai meningkatkan kemampuan pegawai dalam menganalisis data informasi yang mengenai bidang pekerjaan	46
Tabel 4.12 Frekuensi hasil indikator Pendidikan Menegah Atas	47
Tabel 4.13 Pelatihan yang pegawai ikuti dan motivasi yang di berikan oleh kantor pegawai dapat meningkatkan kemampuan pegawai	48
Tabel 4.14 Selama di bangku perkuliahan pegawai banyak mendapatkan hal-hal yang tidak di dapatkan di kantor,sehingga pegawai menerapkannya di kantor	49

Tabel 4.15 Pekerjaan yang di lakukan di kantor sesuai dengan apa yang di dapatkan selama di bangku perkuliahan	50
Tabel 4.16 berorganisasi selama di bangku perkuliahan juga banyak memberikan manfaat selama menjadi pegawai di kantor Kecamatan	51
Tabel 4.17 hal-hal yang di dapatkan selama di bangku perkuliahan juga memberikan kepuasan tersendiri selama menjadi pegawai di kantor kecamatan ...	52
Tabel 4.18 Frekuensi Hasil Indikator Pendidikan Tinggi	53
Tabel 4.19 Pegawai melakukan pekerjaan sesuai hati nurani	55
Tabel 4.20 Pegawai melakukan pekerjaan karena ada keinginan yang ingin Dicapai	56
Tabel 4.21 Pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan keinginan pegawai ..	57
Tabel 4.22 Pegawai yang saya hasilkan sesuai dengan hati nurani	57
Tabel 4.23 Frekuensi Hasil Indikator Adanya Hasrat dan keinginan Untuk Melakukan Kegiatan	58
Tabel 4.24 pegawai bekerja di posisi sesuai dengan harapan	59
Tabel 4.25 pegawai melaksanakan pekerjaan karena ada harapan yang ingin dicapai	60
Tabel 4.26 Hasil pekerjaan yang di hasilkan sesuai dengan harapan	61
Tabel 4.27 Menjabat diposisi sekarang merupakan cita-cita pegawai	61
Tabel 4.28 Frekuensi Hasil Indikator Adanya Harapan dan Cita-cita	62
Tabel 4.29 Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan karena ingin mendapatkan penghargaan	63
Tabel 4.30 Pegawai pernah mendapatkan penghargaan naik jabatan	64
Tabel 4.31 Hasil pekerjaan yang baik dapat mendapatkan gaji yang meningkat ..	65
Tabel 4.32 posisi yang dijabati sekarang membuat merasa di hormati oleh orang lain	65

Tabel 4.33 Frekuensi Hasil Indikator Penghargaan dan Penghormatan atas diri ...	65
Tabel 4.34 Pegawai mampu bekerja di lingkungan yang jauh dari perkotaan	67
Tabel 4.35 hasil pekerjaan yang baik apabila berada di kondisi lingkungan yang pegawai impikan	68
Tabel 4.36 Pegawai sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja yang saat ini di tempat	68
Tabel 4.37 Frekuensi Hasil Indikator Adanya Lingkungan Kerja yang Baik dan Nyaman	69
Tabel 4.38 Hasil pekerjaan pegawai baik apabila ada kegiatan menarik dikantor pegawai	70
Tabel 4.39 pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa adanya kegiatan menarik di kantor pegawai	71
Tabel 4.40 Kegiatan yang menarik yang ada pada kantor membuat pegawai tidak tertarik	72
Tabel 4.41 kegiatan yang menarik yang ada pada kantor membuat pegawai tidak tertarik	73
Tabel 4.42 pegawai merasa terganggu jika ada kegiatan yang menarik dikantor pegawai	74
Tabel 4.43 Frekuensi Hasil Indikator Adanya Keinginan yang Menarik	75
Tabel 4.44 Kofisien Korelasi <i>Product Moment</i>	77
Tabel 4.45 Pedoman untuk memberikan interpretasi Kofisien Korelasi	78
Tabel 4.46 Kofisien Determinan	79
Tabel 4.47 Regresi Linier sederhana	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Duampanua	38
Gambar 4.2 Kontinum Interpretasi Skor pendidikan formal	54
Gambar 4.3 Kontinum Interpretasi Motivasi Kerja	76
Gambar 4.4 Garis Regresi.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berusaha dan bergantung dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki karakter individu yang berbeda-beda satu sama lain. Oleh karena itu disinilah pentingnya manajemen sumberdaya manusia. Dalam suatu organisasi yang dimaksud sumberdaya manusia adalah pegawai. Pegawai menjadi unsur yang amat penting karena pegawai merupakan faktor produksi yang selalu bergerak, dan mempunyai akal serta motivasi dalam bekerja. Pegawai yang bekerja tanpa ada beban dan penuh semangat, dapat di pastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan bisa di selesaikan dengan baik serta tujuan organisasi akan tercapai. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tentu tidak terlepas dari motivasi. Motivasi kerja menurut Hasibuan (1999:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Setiap manusia dalam menjalani kehidupan tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan itu ada yang sifatnya mutlak dipenuhi dan ada yang sifatnya hanya sampingan atau tambahan. Salah satu contoh kebutuhan yang

mutlak dipenuhi adalah pendidikan. Setiap individu memerlukan pendidikan agar nantinya dapat menempatkan diri secara baik di masyarakat. Apabila sampai kebutuhan pendidikan bagi seorang individu tidak terpenuhi maka dapat dipastikan bahwa nantinya ia akan sulit menempatkan diri dan beradaptasi terhadap lingkungan sosialnya.

Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha manusia dalam meningkatkan pengetahuan tentang alam sekitarnya. Pendidikan diawali dengan proses belajar untuk mengetahui suatu hal kemudian mengolah informasi tersebut untuk diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Proses belajar tersebut tidak didapat secara instan melainkan melalui tahap-tahap yang pada akhirnya mencapai tujuan yang diharapkan. Manusia akan tertinggal tanpa menempuh pendidikan dan tentunya akan kesulitan pada nantinya menempatkan dirinya di tengah masyarakat untuk kemudian bersosialisasi dengan satu sama lain. Pendidikan sendiri menyangkut seluruh aspek itu misalnya yaitu berkaitan dengan bidang ekonomi, politik, social, budaya, hukum, kesehatan dan aspek lainnya. Dengan menempuh pendidikan individu mendapatkan ilmu dan keterampilan yang pada nantinya berguna untuk menopang kehidupan individu itu sendiri.

Tujuan pendidikan. Secara lebih jauh lagi menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang sistem pendidikan nasional. Di dalamnya dijelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seluruh siswa yang melahirkan siswa yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

cerdas, sehat jasmani, dan rohani, kreatif, mandiri, cakap, berbudi pekerti luhur, bertanggung jawab, serta dapat menjadi warga negara yang mematuhi segala aturan pemerintah yang berlaku. Dengan adanya tujuan seperti yang tertera di atas maka nantinya hasil yang diharapkan dari adanya proses pendidikan adalah individu tersebut mampu secara kritis dan tanggap memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapinya tersebut.

Motivasi bawahan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pemimpin untuk memahami faktor motivasi sebagai daya pendorong untuk penguat sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku pegawai. Motivasi kerja ini merupakan subjek yang penting bagi pemimpin, karena menurut defenisi pemimpin harus bekerja dengan orang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mengetahui dan memahami bagaimana para pegawai berperilaku tentu agar dapat mempengaruhi mereka sesuai yang di inginkan oleh organisasi.

Jika suatu organisasi ingin membentuk pegawai yang semakin mengikuti perkembangan zaman dan tidak ingin ketinggalan, maka yang dibutuhkan adalah pendidikan pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan persaingan antara pegawai semakin lama semakin tinggi. Untuk mencegah hal tersebut, maka dibutuhkanlah tingkat pendidikan terutama pada pendidikan formal untuk memasuki dunia persaingan. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai

semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, mengajar dan atau latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Pendidikan juga berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan pendidikan itu penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai .

Kecamatan Duampanua merupakan salah satu dari dua belas kecamatan yang ada di Kabupaten Pinrang. Kantor camat Duampanua berada pada daerah strategis yang mudah dijangkau oleh semua Desa yang ada di Duampanua, kondisi yang demikian, menuntut semua pegawainya harus menunjukkan motivasi kerja kepada pegawai yang lain. Oleh karena itu diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pegawai dalam memberikan motivasi kerja.

Banyak diantara pegawai tersebut memiliki masa bekerja yang sudah sedemikian lama, umumnya diatas lima belas tahun mereka bertahan. Ironisnya pegawai yang senior tersebut hanya memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA, sedangkan yang lulusan perguruan tinggi jumlahnya sedikit sekali. Jikalau hal ini

tetap dipertahankan maka tak pelak, mereka akan memiliki kompetitor-kompetitor dari berbagai sub bidang ilmu yang akan membuat mereka tertinggal jauh dibelakang. Seperti yang telah kita ketahui bersama, dari waktu ke waktu zaman semakin berubah pun juga yang mengikutinya seperti halnya tuntutan kerja. Bertitik tolak dari hal ini.

Mencapai tujuan organisasi tersebut masih ditemukan banyak instansi pemerintah daerah yang belum mampu menjalankan tupoksinya. Salah satu permasalahan yang terdapat di kantor Camat Duampanua Kabupaten Pinrang terkait dengan tingkat pendidikan formal pegawai pada kantor tersebut. Permasalahan tersebut didukung oleh pencapaian indicator sasaran yang ingin dicapai, salah satunya adalah menjalankan suatu program kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan atau kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran tersebut yaitu masih kurangnya SDM di kantor camat duampanua dari segi kualitas dan kuantitas (Bonifasius : 2015 edisi 3)

Salah satu upaya peningkatan motivasi kerja pada sesama pegawai di lakukan dengan lebih baik karena motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan formal masing-masing pegawai. Pegawai dikantor Camat Duampanua berjumlah 53 orang, terdiri dari 29 pegawai honorer dan 24 Pegawai Negeri Sipil (PNS) .

Tabel 1.1 Data Pegawai

No	Status Pendidikan	Jumlah
1	SMA	26
2	S1	25
3	S2	2

(Sumber Data: Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang)

Berdasarkan permasalahan di atas patut diduga bahwa belum maksimalnya pekerjaan yang di berikan disebabkan oleh masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai dikantor camat Duampanua. Dengan demikian, faktor utama penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai di kantor Camat Duampanua tersebut adalah faktor tingkat pendidikan formal.

Sesuai dengan fenomena, data, dan fakta empiris yang telah dijelaskan di atas, maka masalah tersebut menarik untuk diteliti.oleh sebab itu penelitihmengambil judul :**“Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang”**

B. RumusanMasalah

1. Bagaimana pendidikan formal pegawai di kecamatan duampanua kabupaten pinrang?

2. Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di kecamatan duampanua kabupaten pinrang dan seberapa besar pengaruhnya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pendidikan formal pegawai di kecamatan duampanua kabupaten pinrang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang dan seberapa besar pengaruhnya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Diharapkan peneliti ini dapat memperkaya bahan pustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan dan motivasi khususnya bidang pendidikan formal dan motivasi kerja pegawai yang dapat ditindak lanjuti

2. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti ini menambah pengetahuan serta mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan pendidikan formal serta motivasi pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan teori

a. Pendidikan formal

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian yang baik, pengendalian diri, berakhlak mulia, kecerdasan,dan keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat.

Pendidikan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan bertujuan dalam menuntut (bukan menentukan) segala kekuatan kodrat (hendak tuhan) yang ada pada anak-anak tersebut, agar kelak menantinya mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat meraih keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya. Pendidikan sebagai kekuatan berarti mempunyai kewenangan dan cukup kuat bagi kita, bagi rakyat banyak untuk menentukan suatu dunia macam apa yang kita ingkandan bagaimana mencapai semacam itu.

Begitupun dengan (Carter, 1997:1) pendidikan adalah proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakat. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh sesuatu lingkungan yang dipimpin (khusus di sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan kepribadiannya.

Pendidikan formal adalah kegiatan yang sistematis, berstruktur, bertingkat dimulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi dan yang setaraf dengannya ,termasuk didalamnya adalah kegiatan studi yang berorientasi akademisi dan umum,program spesialisasi, dan latihan profesional yang dilaksanakan secara terus menerus. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan yang berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. (Undang-Undang Nomor. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat (11)).

Pendidikan jalur formal merupakan bagian dari pendidikan nasional yang bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan fitrahnya, yaitu pribadi yang beriman dan bertawaqal terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, demokratis, menjunjung tinggi hak asasi manusia,menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, memiliki keterampilan hidup yang berakhlak dan bermartabat, memiliki kepribadian yang mantap,mandiri, dan kreatif, serta memiliki tanggung jawab

kemasyarakatan dan kebangsaan yang mampu mewujudkan kehidupan bangsa yang cerdas dan berdaya saing di era global.

Demikian Idris dan Jamal dalam (Satriawan, 2008) mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan formal adalah jenjang yang terstruktur, berkesinambungan dan terorganisir . tingkat pendidikan formal terbagi atas 4 bagian, yaitu: 1. Pendidikan pra-sekola 2. Pendidikan dasar 3.Pendidikan menengah dan 4.Pendidikan tinggi.

Pendidikan merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana pembelajaran agar peserta didik secara efektif mampu mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Sembiring, 2006).Yang dimaksud tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh tiap-tiap anggota keluarga di masyarakat Kecamatan Duampanua. Pendidikan itu melingkupi proses pendidikan yang dilaksanakan di sekolah. Umumnya dalam masyarakat kecamatan Duampanua memiliki tingkat pendidikan yang bervariasi dan ada pula yang sama. Tingkat pendidikan di sini dikategorikan ke dalam beberapa tingkat yang meliputi 3 macam yaitu tingkat pendidikan rendah (tamat SD, SMP), tingkat pendidikan menengah (tamat SMA/SMK), dan tingkat pendidikan tinggi (tamat Perguruan Tinggi).

Skula (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Begitupun dengan Harianja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pendidikan formal di dalam suatu instansi pemerintahan termasuk kantor camat merupakan tuntutan profesi dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Artinya mengikuti pendidikan formal ditujukan untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan keterampilannya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sebagai penyuluh. Tingkat pendidikan formal dapat mempengaruhi tingkat kopempetensi individu. Pendidikan formal merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi. Oleh karena itu, pendidikan formal yang diikuti penyuluhan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensinya (Anwas, 2013).

Pendidikan formal adalah pendidikan yang disusun secara terstruktur dan mempunyai tingkatan atau jenjang serta mempunyai suatu aturan yang tegas dan jelas, dimana pendidikan ini mempunyai suatu bentuk atau organisasi yang terstruktur dan teratur secara baik. Pendidikan ini kebanyakan memiliki suatu perijinan dan juga lingkup hukum yang

melindungi proses pendidikan ini. Pendidikan formal ini misalnya yaitu pendidikan di sekolah, kampus, maupun lembaga pendidikan formal lain yang sesuai dengan ketentuan sebagai pendidikan formal. Di samping hal tersebut pendidikan formal memiliki ciri-ciri tertentu yang meliputi:

a) Adanya perjenjangan

Pendidikan formal di sini memiliki suatu tingkatan atau jenjang tertentu yaitu dimulai dari jenjang taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi.

b) Program atau bahan pelajaran untuk setiap jenis sekolah bahkan untuk setiap kelas diatur secara formal.

Disini berarti bahwa memang sudah ada ketentuan yang menagatur mengenai bahan ajaran yang diberikan pada siswa dan juga program yang tepat diajarkan agar nantinya sasaran pembelajaran dapat tercapai dengan baik.

c) Cara atau metode mengajar di pendidikan formal mengikuti pola tertentu yang sudah ditetapkan. Mengajar mengikuti asa diktatik dan menggunakan pola pengajaran tertentu. Secara formal telah ditentukan bahwa tiap guru harus mengikuti jadwal pelajaran atau akhir semester membuat laporan hasil pelajaran siswa.

d) Penerimaan murid

Anak-anak yang mengikuti pendidikan formal harus mengikuti syarat-syarat tertentu yang menjadi persyaratan untuk nantinya masuk ke lembaga formal itu. Untuk dapat naik ke jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi diperlukan adanya syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi misalnya harus mempunyai nilai raport sesuai standart, memilikih ijazah, lulus tes masuk maupun yang lainnya.

e) Homogenitas murid

Dengan adanya syarat usia dan latar belakang pendidikan yang harus dipenuhi, maka terdapat sekelompok murid yang relatif bersifat homogen di dalam suatu kelas yang menerima pelajaran yang sama dan pada waktu yang sama pula. Hal ini kemudian menyebabkan adanya kesamaan yang melekat pada karakteristik siswa tersebut dalam mengikuti pendidikan formal.

f) Jangka waktu

Pendidikan formal dalam menyelesaikan proses pendidikan memerlukan waktu yang relatif panjang dan lama. Apabila mengharapkan masyarakat yang maju dan cerdas maka harus ditunjang pula dengan makin lama pendidikan formal, agar nantinya tiap individu dapat beradaptasi dan berfikir secara baik di dalam masyarakat.

g) Kewajiban belajar

Pendidikan formal dapat diwujudkan oleh Negara bagi semua warga Negeranya agar nantinya tercapai kelangsungan hidup dan kemajuan Negara yang dilakukan dengan cara adanya tuntutan untuk menjalani pendidikan formal tertentu.

h) Penyelenggaraan

Pendidikan formal yang diadakan oleh pihak pemerintah ataupun swasta memerlukan suatu organisasi dalam susunan administrasi yang teratur dan rapi tentunya.

i) Waktu belajar

Pendidikan formal diberikan menurut jadwal tertentu yang telah ditetapkan. Jam mulai masuk dan jam selesai sekolah serta waktu setiap pelajaran ditentukan secara formal. Guru dituntut harus berpegangan teguh pada jadwal itu untuk menjamin agar tiap mata pelajaran diberikan alokasi waktu yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang.

j) Uniformitas

Pendidikan formal memiliki uniformitas tertentu di setiap Negara yaitu meliputi uniformitas dalam penyelenggaraannya, metode pengajaran, bahan pelajaran, pengalokasian waktu untuk tiap mata pelajaran, evaluasi, kenaikan kelas, ujian, syarat untuk menjadi tenaga pelajar, gaji guru, penerimaan murid baru dan hal-hal lain yang juga terkait (Hadikusumo, 1996).

b. Motivasi Kerja

motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbedasehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Isbandi (1994: 154), Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa ransangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang yang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Hamzah, 2015:1)

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan, motivasi lebih dekat pada mau

melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang di tetapkan lebih dulu (Hamzah, 2015:1).

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya di berikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini di harapkan setiap individu karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya

dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bahwa sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja.

Banyaknya pembahasan tentang teori-teori motivasi, namun ada yang cukup menonjol adalah antara lain sebagai berikut: teori Maslow (dalam Winardi 2002), mengenai tingkat dasar manusia yaitu: (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c) cinta dan kasih sayang, (d) penghargaan, (e) aktualisasi diri.

Hamzah (2015: 9) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan-sangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan sasaran sebagai berikut: (a) mendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang di dasarkan atas pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi, (b) menentukan arah tujuan yang hendak dicapai, dan (c) menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri,

(5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik (Hamzah, 2015: 10).

Konsep penting motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi Chelland seseorang dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banayak situasi Clelland menguatkan pada pada tiga kebutuhan menurut Miftah Thoha (2012: 236) yaitu: (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan untuk *berafiliasi*, dan (3) kebutuhan kekuasaan.

Motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering sering disebut dengan M-H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu motivasi. Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab (Thoha, 2012: 230).

Teori Aldefer (Thoha, 2012:233) merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu: keberadaan (*existence need*), kebutuhan berhubungan (*relatedness need*), dan kebutuhan untuk berkembang (*growth need*). Teori ERG berasal dari kepanjangan *Exsistence*, *Relatedness*, dan *Growth*. Teori ERG mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan

pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah, para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, harus dipaksa agar menghasilkan suatu. Para bawahan yang diasumsikan berciri seperti itu dikategorikan sebagai manusia X. sebaliknya, dalam organisasi terhadap pula para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab, dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai manusia Y. implikasinya terhadap motivasi pasti ada, para manajer akan lebih mungkin berhasil menggerakkan manusia X jika menggunakan motivasi negatif sedangkan menghadapi para bawahan yang termasuk kategori Y motivasi positiflah yang akan lebih efektif.

Motivasi intrinsik berkurang apabila seseorang telah termotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Pada mulanya, para ahli mendalami teori motivasi berpendapat bahwa motivasi instrinsik seperti keberhasilan, tanggung jawab yang lebih besar, dan kemahiran tidak berkaitan langsung dengan faktor-faktor motivasi ekstrinsik seperti penghasilan, promosi, supervisi yang baik, dan kondisi fisik tempat kerja yang menarik. Teori

evaluasi kongnitif membantah pandangan ini. Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi instrinsik melemah.

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 73). Tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

motivasi menurut Malayu Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

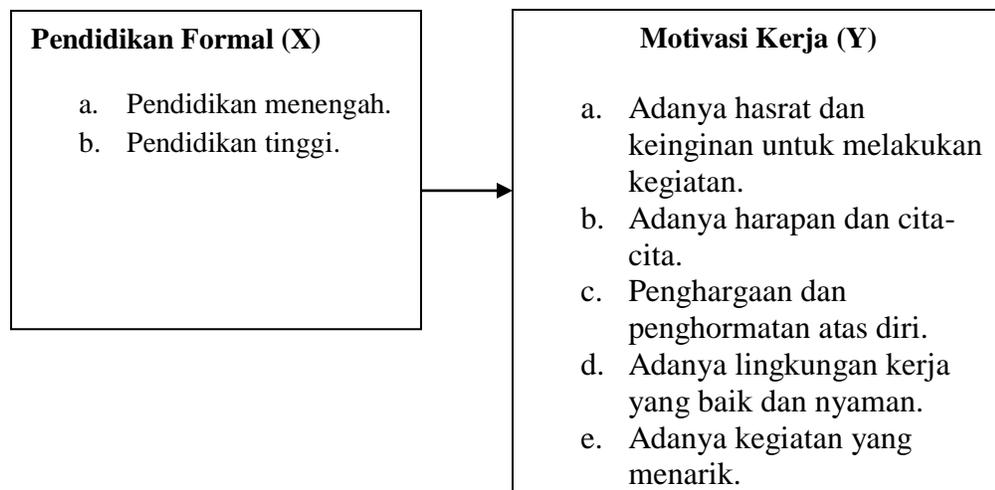
B. Kerangka Pikir

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor. 20 tahun 2003, Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian yang baik, pengendalian diri, berakhlak mulia, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat. Pendidikan jalur formal merupakan bagian dari pendidikan nasional yang bertujuan untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya sesuai dengan fitrahnya.

Tingkat pendidikan formal adalah jenjang yang terstruktur, berkesinambungan dan terorganisir . tingkat pendidikan formal terbagi atas 4

bagian, yaitu: 1. Pendidikan pra-sekola 2. Pendidikan dasar 3. Pendidikan menengah dan 4. Pendidikan tinggi. Tentunya dengan melihat hal ini tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tentunya akan berpengaruh pada pekerjaannya semakin tinggi tingkat pendidikan semakin beda kerja yang akan dilaksanakan sehingga akan berpengaruh pada hasil kerja.

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik (Hamzah, 2015: 10). Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis membuat konsep pikir sesuai dengan teori sebagai berikut:



Gambar. 2.1 Kerangka Pikir

C. Definisi Operasional

- a. Pendidikan menengah adalah pendidikan pada tingkat menengah atas yakni SMA/SMK yang dimiliki oleh pegawai kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang.
- b. Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada tingkat tinggi yakni Perguruan Tinggi/Universitas yang dimiliki oleh pegawai kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang.
- c. Adanya Hasrat dan Keinginan adalah adanya kemauan dan keinginan pegawai dalam bekerja sebagai pegawai kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang.
- d. Adanya harapan dan cita-cita adalah adanya melakukan pekerjaan karena ada hal yang ingin dicapai dari pegawai kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang.
- e. Penghargaan dan penghormatan atas diri adalah adanya keinginan dihargai dan dihormati atas keberhasilan yang dilakukan selama menjadi pegawai kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang.
- f. Adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman adalah tersedianya ruangan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas kantor yang mengikuti perkembangan zaman

- g. Adanya kegiatan yang menarik adalah adanya bentuk kegiatan menarik yang tentunya akan menjadi semangat tersendiri untuk pegawai kantor kecamatan duampanua kabupaten pinrang.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau menggerakkan penyelidikan selanjutnya (Husain, 2003).

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai

Ha : ada pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan setelah keluarnya surat izin penelitian. Kegiatan penelitian ini dilakukan di kantor Camat Duampanua Kabupaten Pinrang karena belum maksimalnya pekerjaan yang diberikan disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan pegawai dikantor Camat Duampanua. Dengan demikian faktor utama penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai tersebut adalah faktor tingkat pendidikan pegawai tersebut.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif atau disebut juga dengan paradigma tradisional, positifis, eksperimental, atau empiris dimana dalam penelitian kuantitatif mengukur variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitiannya yaitu tipe survei. Survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua objek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. populasi ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Duampanua yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena teknik pengambilan sampel menggunakan semua anggota populasi sebagai sampelnya berjumlah 53 orang (Sugiyono, 2014:81)

D. Teknik pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2014:188) menyatakan bahwa angket merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan dan pernyataan kemudian setelah itu diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Adapun skala yang digunakan dalam angket ini adalah skala :

Tabel 3.1 Skor dalam penelitian

Simbol	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
KS	Kurang Setuju	2
TS	Tidak Setuju	1

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial (Bungin dan Burhan 2000:144). Dokumen biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang.

Pada peneliti ini penulis gunakan untuk melengkapi data yang di peroleh seperti data pegawai dan profil Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interpretasikan. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, analisi adalah menguraikan satu pokok atas berbagai bagianya dan penelahan bagian itu sendiri serta hubungan antara bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti. Pada tahap ini analisis data

menggunakan table analisis regresi sederhana berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan yang ada di koesioner. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh suatu variable bebas terhadap variable terkait dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$y = a + b (X)$$

Keterangan:

Y = motivasi kerja

X = pendidikan formal

a dan b = koefisien regresi
(Consultant dan Duwi : 2011)

F. Teknik Pengabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver. 20.0 for Windows. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,05$. Item yang punya r hitung $< 0,05$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total

skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

α	= Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
K	= Jumlah item pertanyaan yang diuji
$\sum s_i^2$	= Jumlah varians skor item
s_x^2	= Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

- Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item Analisis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 20.0 for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation.

Nilai tiap-tiap item sebaiknya ≥ 0.40 sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas Konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi < 0.40 akan dibuang kemudian Uji Reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.40 . (Setiadi dan Basri, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Obyek Penelitian

1. Kondisi Umum Wilayah Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten

Pinrang

a. Letak Geografis

Kecamatan Duampanua merupakan salah satu dari 12 kecamatan yang ada di Kabupaten Pinrang yang secara rinci mempunyai batasan-batasan administrasi sebagai berikut.

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Lembang.
2. Sebelah Barat berbatasan dengan selat Makassar.
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cempa dan Patampanua.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Batu Lappa.

b. Luas Wilayah

Kecamatan Duampanua merupakan salah satu kecamatan dari 12 (Dua Belas) kecamatan yang terletak kurang lebih 21 Km kearah utara Ibu Kota Kabupaten Pinrang.

Kecamatan Duampanua yang berada di sebelah Utara Kabupaten Pinrang merupakan salah satu dari 12 Kecamatan yang ada di Kabupaten Pinrang, dengan luas wilayah 29.189 ha dan berada pada ketinggian 0-100 meter di atas permukaan laut (dpl). Secara wilayah

administrasi pemerintah yang terluas adalah Kelurahan Data dengan 4.340 ha atau 15,87% dari wilayah Kecamatan Duampanua. Sedangkan wilayah Pekkabata yaitu 678 ha atau 2.32% dari luas wilayah Kecamatan Duampanua. Berikut rincian pembagian wilayah Desa/Kelurahan.

Tabel 4.1 Pembagian wilayah dan luas Desa/Kelurahan di Kecamatan Duampanua

No	Kelurahan/Desa	Luas (km^2)	Presentase (%)
1	Kelurahan Pekkabata	678	2,31
2	Kelurahan Tatae	1.076	3,69
3	Kelurahan Lampa	3.632	12,44
4	Kelurahan Bittoeng	1.170	4,01
5	Kelurahan Data	4.340	14,87
6	Desa Massewae	2.912	9,98
7	Desa Kaballangan	1.532	5,25
8	Desa Katomporang	3.903	13,37
9	Desa Kaliang	1.200	4,11
10	Desa Paria	1.790	6,13
11	Desa Bababinanga	1.831	6,27

12	Desa Buttusawe	3.261	11,17
13	Desa Bungi	1.161	3,98
14	Desa Maroneng	704	2,41
Jumlah		29.186	100,00

c. Keadaan Penduduk

1. Potensi sosial

- a. Budaya saling tolong menolong (gotong royong) yang merupakan ciri khas budaya masyarakat yang menjadi modal dalam rangka pembangunan daerah.
- b. Peranan informal leader, yaitu kepemimpinan tokoh masyarakat di lingkungan Kecamatan Duampanua yang merupakan potensi sosial yang dapat menjadi mediator pembangunan masyarakat.

2. Potensi ekonomi

- a. Tersedianya tanah dan lahan yang dapat dipergunakan untuk berbagi pembangunan ekonomi.
- b. Potensi pertanian dan peternakan serta perdagangan.
- c. Pusat pertumbuhan berupa perdagangan dan jasa.

3. Sumber Daya Aparatur

Sumber Daya Aparatur sangat mendukung dalam upaya menciptakan system pelayanan prima kepada masyarakat, karena ketika sumber daya aparatur yang mempunyai kualitas yang baik, maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan terlaksana dengan baik pula. Aparatur akan lebih mudah mencerna setiap penyerahan tugas yang diberikan dari pimpinan.

Kondisi aparatur Kecamatan untuk saat ini sudah di rasakan baik, hal ini terlihat dari distribusi tugas pokok dan fungsi yang telah dapat dilaksanakan atau tidak bertumpuk pada salah seorang aparatur. Hanya saja aparatur sering terjebak dalam kegiatan rutinitas tanpa berani berinovasi dalam penyelesaian tugas atau dengan kata lain apa yang menjadi pekerjaan aparatur terdahulu juga dikerjakan oleh aparatur sekarang meskipun apa yang dikerjakan ternyata salah.

4. Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang terwujudnya system pelayanan prima kepada masyarakat, maka sarana dan prasarana harus mendukung, maka akan lebih mempermudah aparatur kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Visi dan Misi

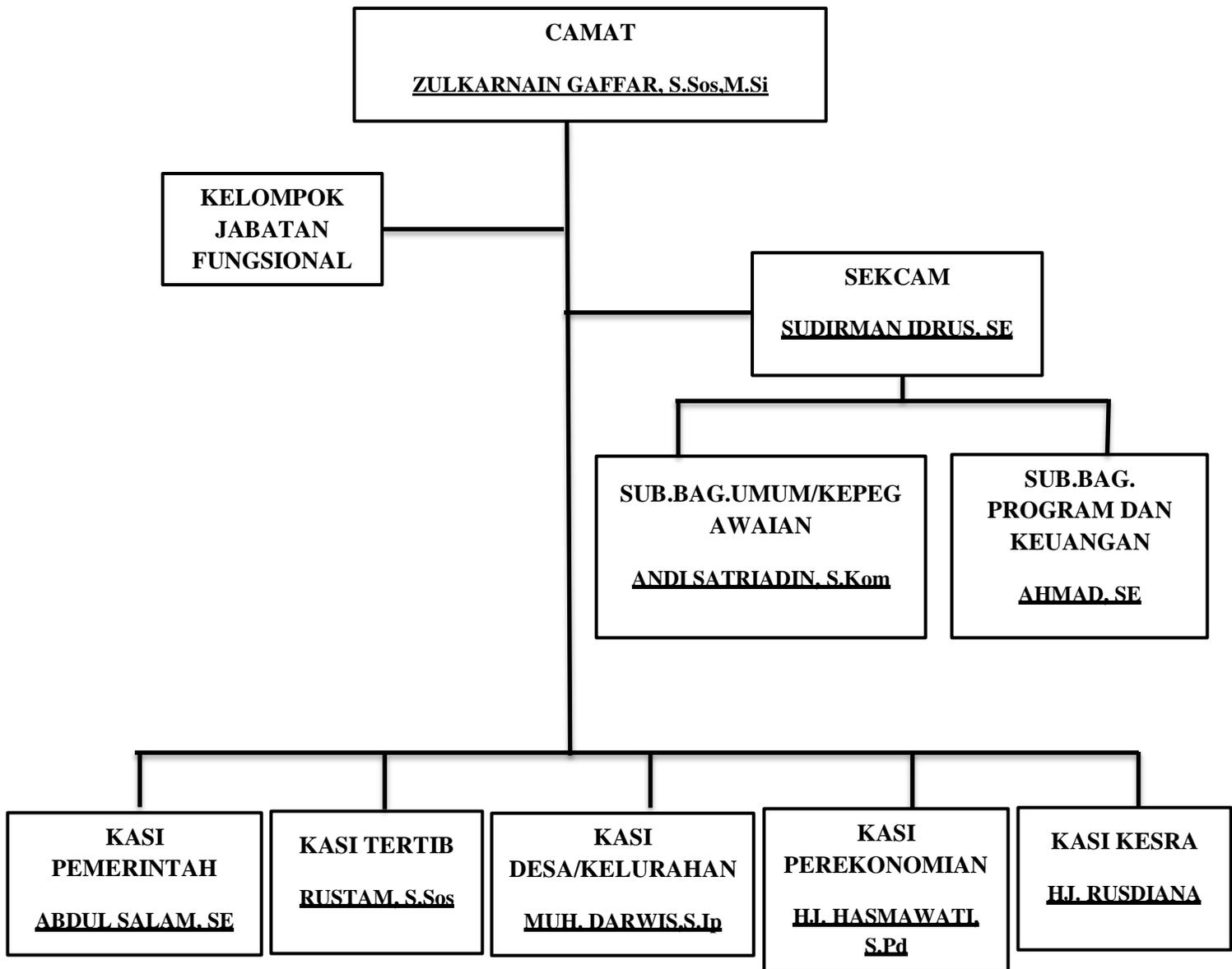
a. Visi

Terwujudnya kinerja aparatur yang mampu mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat dan penciptaan Kecamatan Duampanua sebagai pusat pertumbuhan.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur.
2. Meningkatkan pembinaan aparatur dalam pelaksanaan tugas pemerintah pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan secara terpadu.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan dari berbagai aspek yang memenuhi standar minimum pelayanan.
4. Meningkatkan kapasitas dan kualitas melalui pembelajaran serta mengasah kepekaan agar senantiasa dapat memberi layanan yang selaras dengan dinamika dan perkembangan kebutuhan masyarakat.
5. Mendorong kebutuhan nilai-nilai agama sebagai nilai utama tatanan masyarakat.

**STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN KECAMATAN
DUAMPANUA KABUPATEN PINRANG.**



Gambar. 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Duampanua

B. Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi %
Laki-laki	22	41,5
Perempuan	31	58,5
Total	53	100

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, total responden yang merupakan pegawai di Kantor Camat Duampanua Kabupaten Pinrang adalah 53 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang (41,5) dan didominasi oleh responden perempuan sebanyak 31 orang (58,5).

2. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMA	26	49,1
SARJANA (S1)	25	47,5
MEGISTER (S2)	2	3,8
Total	53	100

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden pendidikan SMA, yaitu sebanyak 26 orang (49,1) responden yang berpendidikan SARJANA (S1), yaitu sebanyak 25 orang (47,5) dan responden berpendidikan MAGISTER (S2), yaitu sebanyak 2 orang (3,8). Berdasarkan data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kantor Camat Duampanua Kabupaten Pinrang

cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari sampel mayoritas pegawai berpendidikan SMA yaitu sebanyak 26 orang.

C. Penguji Persyaratan Statistik

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrumen terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini, instrumen yang valid menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 31 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefesienkan waktu dalam pengambilan data dilapangan. Artinya, apabila 31 sampel yang didapat hasilnya valid secara keseluruhan, maka semua indikator telah mewakili semua instrumen. Tetapi bila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrumen tersebut akan dihapus. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini adalah dengan menggunakan statistik *korelasi product moment* dari Pearson dibantu

dengan bantuan SPSS versi 20. Item pertanyaan tersebut valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan jika r hitung $\leq r$ tabel, berarti item atau butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Tingkat pendidikan Formal (X)

No.Instrumen	r Hitung	rTabel	Keputusan
1	0,445	0,228	Valid
2	0,541	0,228	Valid
3	0,551	0,228	Valid
4	0,480	0,228	Valid
5	0,543	0,228	Valid
6	0,334	0,228	Valid
7	0,303	0,228	Valid
8	0,348	0,228	Valid
9	0,389	0,228	Valid

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diata pengujian validitas instrumen penelitian yang valid sebanyak 9 item pernyataan. Berikutnya hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) :

Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)

No.Instrumen	rHitung	rTabel	Keputusan
10	0,445	0,257	Valid
11	0,329	0,257	Valid
12	0,489	0,257	Valid
13	0,441	0,257	Valid
14	0,367	0,257	Valid
15	0,319	0,257	Valid
16	0,492	0,257	Valid
17	0,441	0,257	Valid
18	0,332	0,257	Valid

19	0,306	0,257	Valid
20	0,422	0,257	Valid
21	0,380	0,257	Valid
22	0,308	0,257	Valid
23	0,356	0,257	Valid
24	0,345	0,257	Valid
25	0,451	0,257	Valid
26	0,434	0,257	Valid
27	0,491	0,257	Valid
28	0,457	0,257	Valid
29	0,442	0,257	Valid

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan table 4.5 hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang valid sebanyak 20 item pertanyaan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Crombach* dengan bantuan SPSS 20. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Crombach* variabel Penerepan tingkat pendidikan formal (X), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6 Reliabilitas Tingkat Pendidikan Formal (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,785	9

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,785. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai nilai alphanya lebih dari 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,785 >$ dari 0,60 sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu Tingkat pendidikan formal (X) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama. Berikutnya hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah *Alpha Crombach* variabel Motivasi kerja Pegawai (Y), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7 Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Realibility Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,720	20

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,720. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai nilainya lebih dari 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,720 > 0,60$ sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu motivasi kerja Pegawai (Y) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendeskripsikan hasil jawaban penyebaran kuesioner kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang, untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mereka tentang pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan Duampanua kabupaten Pinrang. Pada penelitian ini indikator yang di gunakan pada variabel tingkat pendidikan formal (X), peneliti menggunakan 2 indikator berdasarkan Idris dan Jamal yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah bawah, pendidikan menengah atas, dan pendidikan tinggi. Untuk variabel motivasi kerja Pegawai (Y), peneliti menggunakan 5 indikator berdasarkan Hamzah yang terdiri dari adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan

penghormatan atas diri, adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dan adanya kegiatan yang menarik.

1. Penyajian Data Tingkat Pendidikan Formal (X)

a. Pendidikan Menengah

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator pendidikan menengah atas antara lain sebagai berikut :

Pertama, Pendidikan yang Pegawai hasilkan berdasarkan kemampuan Pegawai.

Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.8 Pendidikan yang Pegawai Hasilkan Berdasarkan Kemampuan Pegawai
X1

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	52	98,1
Setuju	1	1,9
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.1)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan Pendidikan yang Pegawai hasilkan berdasarkan kemampuan Pegawai, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 52 responden atau sebesar 98,1% % dan jawaban terendah yaitu 0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang yaitu pendidikan

yang pegawai tempuh selama sekolah dan di terapkan di kantor kecamatan sesuai dengan kemampuannya.

Kedua, Keterampilan yang didapat selama di SMA, dapat mengembangkan karir Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.9 Keterampilan yang didapat selama di SMA, dapat mengembangkan karir
X2

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	43	81,1
Setuju	10	18,9
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.2)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan keterampilan yang di dapatkan selama di SMA dapat mengembangkan karir, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 43 responden atau sebesar 81,1% dan jawaban yang terendah yaitu 0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai selama bersekolah di SMA keterampilan yang di berikan itu dapat mengembangkan karirnya selama menjadi pegawai di kantor kecamatan.

Ketiga, pelatihan yang diberikan kepada pegawai meningkatkan ketepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan atasan :

Tabel 4.10 Pelatihan yang diberikan Kepada Pegawai Meningkatkan Ketepatan Kerja Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Keinginan Atasan

X3

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	49	92,5
Setuju	4	7,5
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.3)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan pelatihan yang diberikan kepada pegawai meningkatkan ketepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 49 responden atau sebesar 92,5%, dan jawaban terendah yaitu 0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai diberi pelatihan untuk meningkatkan ketepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pegawai tersebut.

Keempat, pelatihan dan motivasi yang di berikan kepada pegawai meningkatkan kemampuan pegawai dalam menganalisis data informasi yang mengenai bidang pekerjaan.

Tabel 4.11 Pelatihan dan Motivasi yang di Berikan Kepada Pegawai Meningkatkan Kemampuan Pegawai Dalam Menganalisis Data Informasi yang Mengenai Bidang Pekerjaan

X4

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	23	43,4
Setuju	23	43,3
Kurang Setuju	5	9,4
Tidak Stuju	2	3,8

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.4)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan pelatihan dan motivasi yang di berikan kepada pegawai meningkatkan kemampuan pegawai dalam menganalisis data informasi yang mengenai bidang pekerjaan, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju dan setuju ” dengan memperoleh tanggapan yang sama sebanyak 23 responden atau sebesar 43,4% dan jawaban yang terendah yaitu “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden atau sebesar 3,8%. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pelatihan dan motivasi yang di berikan kepada pegawai dapat meningkatkan kemampuan menganalisis data dan informasi mengenai bidang pekerjaan sangat strategis.

Tabel 4.12 Frekuensi hasil indikator pendidikan menengah atas

N O	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Reseponden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Persentase (%)
		1	2	3	4		
1.	A	52	43	49	23	167	78,8
2.	B	1	10	4	23	38	17,9
3.	C	0	0	0	5	15	7,1
4.	D	0	0	0	2	2	0,9
Total		53	53	53	53	212	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 1, 2,3 dan 4 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa dari 53 responden terdapat 78,8% responden yang menjawab A, 17,9% responden yang menjawab B, 7,1% responden yang menjawab C, dan 0,9% responden yang menjawab D. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban A lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dalam mengembangkan aspek keterampilan dan memotivasi pegawai dengan metode pelatihan cukup strategis.

b. Pendidikan tinggi

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan indikator pendidikan tinggi antara lain sebagai berikut :

Pertama, pelatihan yang anda ikuti dan motivasi yang diberikan oleh kantor pegawai dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.13 Pelatihan yang Pegawai Ikuti dan Motivasi yang Diberikan Oleh Kantor Pegawai Dapat Meningkatkan Kemampuan Pegawai

X5

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	34	64,2
Setuju	14	26,4
Kurang Setuju	5	9,4
Tidak Setuju	0	0,0

(sumber: data primer diolah 2017, pertanyaan no.5)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa jawaban , pelatihan yang pegawai ikuti dan motivasi yang diberikan oleh kantor pegawai dapat meningkatkan kemampuan pegawai, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 34 responden atau sebesar 64,2% dan jawaban yang terendah yaitu “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0%. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai melakukan pelatihan dan dan juga di ikut sertakan untuk di beri motivasi sangat Strategis.

Kedua, selama di bangku perkuliahan saya banyak mendapatkan hal-hal yang tidak di dapatkan di kantor sehingga pegawai menerapkannya di kantor. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.14 Selama di Bangku Perkuliahan Pegawai Banyak Mendapatkan Hal-hal yang Tidak di Dapatkan di Kantor Sehingga Pegawai Menerapkannya di Kantor

X6

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	33	62,3
Setuju	13	24,5
Kurang Setuju	5	9,4
Tidak Setuju	1	1,9

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.6)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan selama di bangku perkuliahan saya banyak mendapatkan hal-hal yang tidak di dapatkan di kantor sehingga pegawai menerapkannya di kantor, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 33 responden atau sebesar 62,3%, dan jawaban yang terendah yaitu “tidak setuju” sebesar 1,9% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut . Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai yang benar-benar mendalami propesinya sebagai tenaga kerja menyetujui adanya pelatihan.

ketiga, pekerjaan yang dilakukan di kantor sesuai dengan apa yang di dapatkan selama di bangku perkuliahan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.15 Pekerjaan yang Dilakukan di Kantor Sesuai Dengan Apa yang di Dapatkan Selama di Bangku Perkuliahan

X7

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	37	69,8
Setuju	13	24,5
Kurang Setuju	3	5,7
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.7)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan pekerjaan yang dilakukan di kantor sesuai dengan apa yang di dapatkan selama di bangku perkuliahan, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 37 responden atau sebesar 69,8% dan jawaban terendah yaitu “tidak setuju” sebesar 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai selama dalam bangku perkuliahan ia menerapkannya.

Keempat, berorganisasi selama di bangku perkuliahan juga banyak memberikan manfaat selama menjadi pegawai di kantor kecamatan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.16 Berorganisasi Selama di Bangku Perkuliahan Juga Banyak Memberikan Manfaat Selama Menjadi Pegawai di Kantor Kecamatan

X8

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	45	84,9
Setuju	8	15,1
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.8)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan berorganisasi selama di bangku perkuliahan juga banyak memberikan manfaat selama menjadi pegawai di kantor kecamatan, jawaban tertinggi yaitu “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 45 responden atau sebesar 84,9%, dan jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang selama perkuliahan banyak memberikan manfaat dan dalam berorganisasi juga.

Kelima, hal-hal yang di dapat selama menduduki bangku perkuliahan juga memberikan kepuasan tersendiri selama menjadi pegawai di kantor kecamatan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hal-hal yang di Dapat Selama Menduduki Bangku Perkuliahan Juga Memberikan Kepuasan Tersendiri Selama Menjadi Pegawai di Kantor Kecamatan

X9

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	45	84,9
Setuju	8	9,7
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.9)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan hal-hal yang di dapat selama menduduki bangku perkuliahan juga memberikan kepuasan tersendiri selama menjadi pegawai di kantor kecamatan, didominasi dengan jawaban "sangat setuju" dengan memperoleh tanggapan sebanyak 45 responden atau sebesar 84,9% dan jawaban yang terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut . Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang ilmu yang di dapatkan selama kuliah dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai.

Berikut hasil frekuensi dari indikator pendidikan tinggi yang berdasarkan teori dari Idris dan Jamal dan bertumpu pada metodologi riset digunakan :

Tabel 4.18 Frekuensi hasil indikator pendidikan tinggi

N O	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor					Jumlah	Persentase (%)
		5	6	7	8	9		
1.	A	34	33	37	45	45	194	73,2
2.	B	14	13	13	8	8	56	21,1
3.	C	5	5	3	0	0	13	4,9
4.	D	0	0	0	0	0	0	0,0
Total		53	53	53	53	53	265	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 5, 6, 7, 8, dan 9 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa dari 53 responden terdapat 73,2% responden yang menjawab A, 21,1% responden yang menjawab B, 4,9% responden yang menjawab C, dan 0,0% responden yang menjawab D. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban A lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya Tingkat pendidikan formal di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai yang menempuh pendidikan tinggi itu lebih banyak memeberikan efek pagi pegawai.

2. Analisis Variabel Tingkat Pendidikan Formal (X)

Setelah dilakukan analisis validitas dari instrumen untuk variabel tingkat pendidikan formal (X). Maka data yang valid terdiri dari 17 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut :

- a. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $4 \times 9 \times 53 = 1.908$
- b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 20 \times 53 = 1.060$

Keterangan :

Skor tertinggi = 4

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 53

Jumlah skor pengumpulan data variabel x = 1770

Rata-rata skor ideal = $\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1.908}{53} = 36$

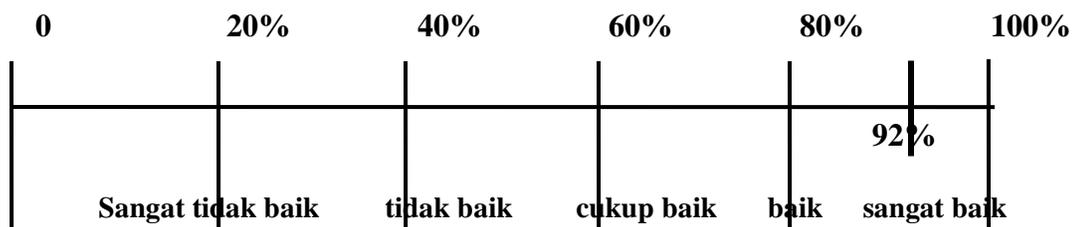
Menurut 53 responden mengenai tingkat pendidikan formal yaitu :

$\frac{\text{Jumlah skor variabel X} \times 100\%}{\text{Jumlah skor tertinggi}} = \frac{1770}{1.908} = 92\%$

Dari hasil 92 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori

(Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :

Kontinum Interpretasi Skor



Gambar 4.2

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100% = sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa tindak pendidikan formal di kecamatan Duampanua kabupaten Pinrang adalah sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai 92% termasuk kategori sangat baik.

3. Motivasi Kerja (Y)

a. Adanya Hasrat dan Keinginan untuk melakukan kegiatan

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan antara lain sebagai berikut :

Pertama, Pegawai melakukan pekerjaan sesuai hati nurani. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.19 Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Hati Nurani

Y10

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	52	98,1
Setuju	1	1,9
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.10)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan Pegawai melakukan pekerjaan sesuai hati nurani, jawaban tertinggi yaitu "sangat setuju" dengan memperoleh tanggapan sebanyak 53 responden atau sebesar 98,1% dan jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan

Duampanua Kabupaten Pinrang melakukan pekerjaan sesuai dengan hati nurani dan cakap dalam menguasai pekerjaan.

Kedua, saya melakukan pekerjaan karena ada keinginan yang ingin di capai. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.20 Saya Melakukan Pekerjaan Karena ada Keinginan yang Ingin Dicapai
Y11

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	46	86,8
Setuju	7	13,2
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 11)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan saya melakukan pekerjaan karena ada keinginan yang ingin di capai, jawaban yang tertinggi yaitu "sangat setuju" dengan memperoleh tanggapan sebanyak 46 responden atau sebesar 86,8% dan terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang melaksanakan tugas dengan keinginan yang tinggi karena ada hal ingin di capai dan dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

Ketiga, pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan keinginan saya. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.21 Pekerjaan Yang Pegawai Hasilkan Sesuai Dengan Keinginan Pegawai
Y12

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	51	96,2
Setuju	2	3,8
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.12)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan keinginan saya, jawaban yang tertinggi yaitu "sangat setuju" dengan memperoleh tanggapan sebanyak 51 responden atau sebesar 96,2% dan yang terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pegawai itu sendiri sehingga dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

Keempat, pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan hati nurani, responden menjawab sebagai berikut

Tabel 4.22 Pekerjaan Yang Pegawai Hasilkan Sesuai Dengan Hati Nurani
Y13

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	47,2
Setuju	21	39,6
Kurang Setuju	5	9,4
Tidak Setuju	2	3,8

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.13)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan hati nurani, jawaban ”sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 25 responden atau sebesar 47,2% dan jawaban terendah yaitu “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden atau sebesar 3,8%. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

Berikut hasil frekuensi dari indikator adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan yang berdasarkan teori dari Hamzah dan bertumpu pada metodologi riset digunakan:

Tabel 4.23 Frekuensi hasil indikator adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan

N O	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Reseponden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Persentase (%)
		10	11	12	13		
1.	A	52	46	51	25	174	82,1
2.	B	1	7	2	21	31	14,6
3.	C	0	0	0	5	5	2,4
4.	D	0	0	0	2	2	0,9
Total		53	53	53	53	212	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 10 11, 12, dan 13 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa dari 42 responden terdapat 82,1% responden yang menjawab A, 14,6% responden yang menjawab B, 2,4% responden yang menjawab C, dan 0,9% responden yang menjawab D. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban A lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya yaitu motivasi

kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dari segi keinginan untuk melaksanakan kegiatan dinilai sudah cukup baik, karena pegawai mampu menguasai bidang pekerjaan, dapat memenuhi standar kerja serta dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

b. Adanya harapan dan cita-cita

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator adanya harapan dan cita-cita antara lain sebagai berikut :

Pertama, pegawai bekerja diposisi sesuai dengan harapan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.24 Pegawai Bekerja Diposisi Sesuai Dengan Harapan
Y14

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	35	66,0
Setuju	12	22,6
Kurang Setuju	5	11,3
Tidak Setuju	0	0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 14)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa jawaban mengenai pernyataan saya bekerja sesuai dengan harapan, jawaban yang tertinggi yaitu "sangat setuju dan setuju" dengan memperoleh tanggapan sebanyak 35 responden atau sebesar 66,0% dan jawaban terendah yaitu "tidak setuju" memperoleh tanggapan sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0%. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja

pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai bekerja sesuai dengan harapan.

Kedua, Pegawai melaksanakan pekerjaan karena ada harapan yang ingin dicapai. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.25 Saya Melaksanakan Pekerjaan Karena Ada Harapan Yang Ingin Dicapai
Y15

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	36	67,9
Setuju	10	18,9
Kurang Setuju	5	9,4
Tidak Setuju	2	3,8

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.15)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pernyataan saya melaksanakan pekerjaan karena ada harapan yang ingin dicapai, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 36 responden atau sebesar 67,9% dan jawaban yang terendah “tidak setuju” sebanyak 2 responden atau sebesar 3,8% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai melaksanakan pekerjaan karena ada hal yang ingin di capai dan selalu berusaha bekerja lebih baik.

Ketiga, Hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan. Responden menjawab sebagai berikut:

Tabel 4.26 Hasil Pekerjaan Yang Dihasilkan Sesuai Dengan Harapan
Y16

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	38	71,7
Setuju	12	22,6
Kurang Setuju	3	5,7
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 17)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan Hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 38 responden atau sebesar 71,7% dan jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai sangat puas dengan apa yang selama ini menjadi harapan.

Keempat, Menjabat diposisi yang sekarang merupakan cita-cita saya. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.27 Menjabat Diposisi Yang Sekarang Merupakan Cita-cita Pegawai
Y17

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	44	83,0
Setuju	9	17,0
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 17)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan menjabat diposisi yang sekarang merupakan cita-cita saya, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 44 responden atau sebesar 83,0% dan yang jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai yang di posisikan menjabat merupakan ciita-cita pegawai selama ini dan kuantitas yang telah ditetapkan telah dicapai dengan baik.

Berikut hasil frekuensi dari indikator adanya harapan dan cita-cita yang berdasarkan teori dari hamzah dan bertumpu pada metodologi riset digunakan :

Tabel 4.28 Frekuensi Hasil Indikator Adanya Harapan Dan Cita-cita

N O	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Reseponden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Persentase (%)
		14	15	16	17		
1.	A	35	36	38	44	153	72,2
2.	B	12	10	12	9	43	20,3
3.	C	5	5	3	0	13	6,1
4.	D	0	2	0	0	2	0,9
Total		53	53	53	53	212	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 14, 15, 16 dan 17 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa dari 53 responden terdapat 72,2% responden yang menjawab A, 20,3% responden yang menjawab B, 6,1% responden yang menjawab C, dan 0,9% responden yang menjawab D. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban A lebih banyak dipilih oleh

responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai dari segi kuantitas dinilai sudah cukup baik, harapan dan cita-cita pegawai sudah sangat baik.

c. Penghargaan dan penghormatan diri

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator penghargaan dan penghormatan diri antara lain sebagai berikut :

Pertama, Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan karena ingin mendapatkan penghargaan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.29 Pegawai Mampu Melaksanakan Pekerjaan Karena Ingin Mendapatkan Penghargaan

Y18

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	45	84,9
Setuju	8	15,1
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.18)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu melaksanakan pekerjaan karena ingin mendapatkan penghargaan, jawaban tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 45 responden atau sebesar 84,9%, dan jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja

pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai melaksanakan pekerjaan karna ingin mendapatkan penghargaan.

Kedua, Pegawai pernah mendapatkan penghargaan naik jabatan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.30 Pegawai Pernah Mendapatkan Penghargaan Naik Jabatan
Y19

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	30	56,6
Setuju	23	43,4
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.19)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan pegawai saya pernah mendapatkan penghargaan naik jabatan, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 30 responden atau sebesar 56,6% dan jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai yang sering mendapatkan penghargaan naik jabatan sangat banyak.

Ketiga, Hasil pekerjaan yang baik dapat mendapatkan gaji yang meningkat. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.31 Hasil Pekerjaan Yang Baik Dapat Mendapatkan Gaji Yang Meningkat
Y20

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	35	66,0
Setuju	13	24,5
Kurang Setuju	5	9,4
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 20)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan hasil pekerjaan yang baik dapat mendapatkan gaji yang meningkat, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 35 responden atau sebesar 66,0%. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik akan mendapatkan gaji yang meningkat.

Keempat, Posisi yang dijabati sekarang membuat merasa dihormati oleh orang lain.

Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.32 Posisi Yang Dijabati Sekarang Membuat Merasa Dihormati Oleh Orang
Lain

Y21

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	24	45,3
Setuju	21	39,6
Kurang Setuju	5	9,4
Tidak Setuju	3	5,7

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 21)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan posisi yang dijabati sekarang membuat merasa dihormati oleh orang lain, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 45,3% dan jawaban yang terendah yaitu “tidak setuju” sebanyak 3 responden atau sebesar 5,7% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai yang menjabat di posisinya lebih dihormati di bandingkan dengan jabatan yang dulu.

Berikut hasil frekuensi dari indikator penghargaan dan penghormatan diri yang berdasarkan teori dari Hamzah dan bertumpu pada metodologi riset digunakan:

Tabel 4.33 Frekuensi hasil indikator penghargaan dan penghormatan diri

N O	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Reseponden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Persentase (%)
		18	19	20	21		
1.	A	45	30	35	24	134	63,2
2.	B	8	23	13	21	65	30,7
3.	C	0	0	5	5	10	4,7
4.	D	0	0	0	3	3	1,4
Total		53	53	53	53	212	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 18, 19, 20 dan 21 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa dari 31 responden terdapat 63,2% responden yang menjawab A, 30,7% responden yang menjawab B, 4,7% responden yang menjawab C, dan 1,4% responden yang menjawab. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban A lebih banyak dipilih oleh

responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya pegawai di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai termotivasi melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghargaan seperti memperoleh jabatan yang lebih tinggi sehingga dihormati dan mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

d. Adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman

Terdapat 3 pernyataan dari indikator yang berhubungan dengan Adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman antara lain sebagai berikut :

Pertama, Pegawai mampu bekerja di lingkungan yang jauh dari perkotaan.

Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.34 Pegawai Mampu Bekerja di Lingkungan Yang Jauh Dari Perkotaan
Y22

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	35,8
Setuju	20	37,7
Kurang Setuju	7	13,3
Tidak Setuju	7	13,3

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.22)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan pegawai mampu bekerja di lingkungan yang jauh dari perkantoran, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 35,8%. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di

Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai yang melaksanakan tugas di kantor dapat bekerja di lingkungan yang jauh dari perkotaan.

Kedua, Hasil pekerjaan yang baik apa bila berada di kondisi lingkungan yang pegawai impikan. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.35 Hasil Pekerjaan Yang Baik Apa Bila Berada di Kondisi Lingkungan Yang Pegawai Impikan

Y23

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	40	75,5
Setuju	9	17,0
Kurang Setuju	4	7,5
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 23)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan hasil pekerjaan yang baik apa bila berada di kondisi lingkungan yang pegawai impikan, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 40 responden atau sebesar 75,5% dan jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang hasil pekerjaan pegawai yang baik apabila berada di lingkungan yang nyaman.

Ketiga, pegawai sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja yang saat ini di tempati. Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.36 Pegawai Sulit Beradaptasi Dengan Lingkungan Kerja Yang Saat Ini di Tempat

Y24

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	46	86,6
Setuju	5	9,4
Kurang Setuju	2	3,8
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.24)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan pegawai sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja yang saat ini di tempat, jawaban “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 46 responden atau sebesar 86,6%. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai beradaptasi dengan lingkungan sangat baik.

Tabel 4.37 Frekuensi hasil indikator lingkungan kerja yang baik dan nyaman

N O	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Resepnden Perindikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	Persentase (%)
		22	23	24		
1.	A	19	40	46	105	66,0
2.	B	20	9	5	34	21,4
3.	C	7	4	2	13	8,2
4.	D	7	0	0	7	4,4
Total		53	53	53	159	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No.22, 23 dan 24 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa dari 53 responden terdapat 66,0% responden yang menjawab A, 21,4% responden yang menjawab B, 8,2%

responden yang menjawab C dan 4,4% responden yang menjawab D . Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban A lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dari segi lingkungan kerja pegawai yang baik dan nyaman bagi pegawai.

e. Adanya kegiatan yang menarik

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan indikator adanya kegiatan yang menarik antara lain sebagai berikut :

Pertama, Hasil pekerjaan Pegawai baik apabila ada kegiatan menarik di kantor.

Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.38 hasil yang baik apabila ada kegiatan menarik di kantor

Y25

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	51	96,2
Setuju	2	3,8
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.25)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan hasil pekerjaan pegawai baik apabila ada kegiatan menarik di kantor anda, didominasi oleh jawaban “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 51 responden atau sebesar 95,2% dan jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor

Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang pegawai dapat melakukan hasil yang baik apabila melaksanakan suatu kegiatan di kantor.

Kedua, Pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa adanya kegiatan menarik di kantor anda. Responden menjawab sebagai berikut

Tabel 4.39 Pegawai Mampu Bekerja Dengan Baik Tanpa Adanya Kegiatan Menarik di Kantor

Y26

Frekuensi Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	49	92,5
Setuju	4	7,5
Kurang Setuju	0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.26)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan pegawai mampu bekerja dengan baik tanpa adanya kegiatan menarik di kantor pegawai, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 49 responden atau sebesar 92,5% dan jawaban terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang tanpa adanya kegiatan menarik pegawai pun kerja dengan baik.

Ketiga, Kegiatan menarik yang ada pada kantor anda membuat anda untuk semangat bekerja. Responden menjawab sebagai berikut

Tabel 4.40 Kegiatan Menarik Yang Ada Pada Kantor Pegawai Membuat Pegawai Untuk Semangat Bekerja

Y27

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	47,2
Setuju	20	37,7
Kurang Setuju	6	11,3
Tidak Setuju	2	3,8

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 27)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat diketahui jawaban responden mengenai pernyataan Kegiatan menarik yang ada pada kantor anda membuat anda untuk semangat bekerja, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 22 responden atau sebesar 47,2% dan jawaban terendah yaitu “tidak setuju” memperoleh tanggapan 2 responden atau sebesar 3,8% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang kegiatan yang di laksanakan di kantor dapat membuat pegawai menjadi semangat.

Keempat, kegiatan yang menarik yang ada pada kantor membuat pegawai tidak tertarik Responden menjawab sebagai berikut :

Tabel 4.41 kegiatan yang menarik yang ada pada kantor membuat pegawai tidak tertarik

Y28

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	42	79,2
Setuju	10	18,9
Kurang Setuju	1	1,9
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 28)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat diketahui jawaban responden kegiatan yang menarik yang ada pada kantor membuat pegawai tidak tertarik, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 42 responden atau sebesar 79,2% dan jawaban yang terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dengan tanggapan yang di berikan pegawai banyak merasa tidak tertarik jika ada kegiatan.

Kelima, pegawai merasa terganggu jika ada kegiatan yang menarik di kantor. Responden menjawab sebagai berikut:

Tabel 4.42 pegawai merasa terganggu jika ada kegiatan yang menarik di kantor
Y29

Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	44	83,0
Setuju	8	15,1
Kurang Setuju	1	1,9
Tidak Setuju	0	0,0

(Sumber: Data Primer diolah 2017, pertanyaan No.29)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat diketahui jawaban responden pegawai merasa terganggu jika ada kegiatan yang menarik di kantor, jawaban yang tertinggi yaitu “sangat setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 44 responden atau sebesar 83,0% dan jawaban yang terendah yaitu 0,0% atau tidak ada yang memilih kategori tersebut. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dengan tanggapan yang di berikan pegawai banyak merasa terganggu jika ada kegiatan.

Berikut hasil frekuensi dari indikator pegawai yang merasa terganggu jika ada kegiatan yang menarik di kantor pegawai yang berdasarkan teori dari Hamzah dan bertumpu pada metodologi riset digunakan :

Tabel 4.43 Frekuensi hasil indikator batas waktu

N O	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Reseponden Perindikator Pertanyaan Nomor					Jumlah	Persentase (%)
		25	26	27	28	29		
1.	A	51	49	25	42	44	211	79,6
2.	B	2	4	20	10	8	44	16,6
3.	C	0	0	6	1	1	8	3,0
4.	D	0	0	2	0	0	2	0,8
Total		53	53	53	53	53	265	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 25, 26, 27,28 dan 29 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat dilihat bahwa dari 53 responden terdapat 79,6% responden yang menjawab A, 16,6% responden yang menjawab B, 3,0% responden yang menjawab C, dan 0,8% responden yang menjawab D. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban A lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dari segi kegiatan banyak pegawai yang merasa setuju jika kantor mengadakan kegiatan menarik karena dapat meningkatkan kapasitas pegawai juga.

Setelah dilakukan analisis validitas dari 20 instrumen untuk variabel motivasi Kerja Pegawai (Y). Maka data yang valid terdiri dari 16 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut :

- c. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $4 \times 20 \times 53 = 4.240$
- d. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 20 \times 53 = 1.060$

Keterangan :

Skor tertinggi = 4

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 53

Jumlah skor pengumpulan data variabel y = 3.875

Rata-rata skor ideal = $\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{4.240}{53} = 80$

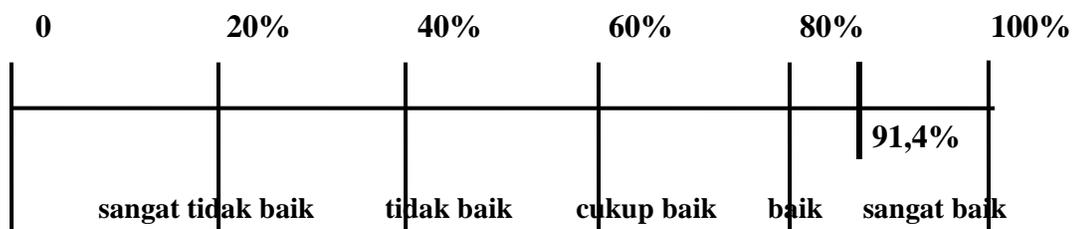
Menurut 31 responden mengenai motivasi kerja yaitu :

$\frac{\text{Jumlah skor variabel Y}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{3.875}{4.240} = 91,4\%$

Dari hasil 91,4 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori

(Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :

Kontinum Interpretasi Skor motivasi kerja



Gambar 4.3

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100%= sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai 91,4% termasuk kategori sangat baik.

E Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *produk moment*. Berikut ini pengujian koefisien korelasi menggunakan SPSS versi 20 :

Tabel 4.44 Koefisien korelasi *product moment*

		correlations	
		Pendidikan	Motivasi
Pendidikan	Pearson Correlation	1	,885**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Motivasi	Pearson Correlation	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,885 antara tingkat pendidikan formal (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, dapat dibandingkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.45 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010:214)

Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka antara tingkat pendidikan formal (X) terhadap motivasi kerja pegawai pegawai (Y) adalah sangat kuat karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,885 yang tergolong pada interval 0,80-1,000.

Korelasi antara X dan Y sebesar 0,885, artinya terdapat korelasi sangat kuat antara tingkat pendidikan formal (X) terhadap motivasi kerja pegawai pegawai (Y), dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut r_{hitung} ternyata menunjukkan angka sebesar 0,885 lebih besar dari pada r_{tabel} (95%=0,05) ($dk = -2 = 42 - 2 = 40$), sehingga menunjukkan angka sebesar 0,300. Jadi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat antara tingkat pendidikan formal (X) terhadap motivasi kerja pegawai pegawai (Y)

2. Uji Koefisien Determinan

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel tingkat pendidikan formal (X) terhadap motivasi kerja pegawai pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.

Tabel 4.46 Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,784	,780	2,62339

Berdasarkan tabel 4.46 koefisien korelasi *product moment* adalah sebesar 0,885, R_{square} adalah koefisien determinan yang didapat hasil 0,784 berarti kontribusi variabel tingkat pendidikan formal (X) terhadap motivasi kerja pegawai pegawai (Y) besar yaitu sebesar 78 persen dan sisanya 22 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antar kedua variabel kuat karena semakin besar angka R_{square} semakin kuat hubungan antar keduanya.

3. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel tingkat pendidikan formal (X) terhadap motivasi kerja pegawai pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Subjek atau nilai dalam dependen yang dependen yang diprediksikan

a = Harga Y , apabila $X=0$ (harfa konstan).

B = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS versi 20, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu:

Tabel 4.47 Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,188	5,151		619	,539
	Pendidikan	2,094	,154	,885	13,608	,000

a. Dependent Variable: motivasi

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.47 diatas maka dapat dilihat $a = 3,188$ dan $b = 2,094$

kemudian disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 3,188 + 2,094X$$

Keterangan :

Y : Motivasi Kerja Pegawai

X : Tingkat Pendidikan Formal

- a : Konstanta sebesar 3,188, artinya jika tingkat pendidikan formal di kantor kecamatan Duampanua kabupaten Pinrang (X) nilainya 0, maka nilai motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan Duampanua kabupaten Pinrang (Y) positif sebesar 3,188.
- b : Koefisien regresi sebesar 2,094, artinya jika tingkat pendidikan formal di kantor kecamatan Duampanua kabupaten Pinrang (X) nilainya 1, maka nilai motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan Duampanua kabupaten Pinrang (Y) positif sebesar 2,094.

Diketahui dari hasil perhitungan tingkat pendidikan formal (X) sebesar 78,4%, maka persamaan regresinya, adalah :

$$\begin{aligned}
 Y' &= a + bX \\
 &= 3,188 + 2,094 (92) \\
 &= 3,188 + 192,6 \\
 &= 95,8
 \end{aligned}$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat garis regresi, dapat digambarkan berdasarkan persamaan yang telah ditentukan, yaitu :

4. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu tingkat pendidikan formal berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu motivasi kerja pegawai. Apabila nilai t-hitung >t-tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila <(0,05), maka dapat

dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya, hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.48 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3,188	5,151	619	,539
1 Pendidikan	2,094	,154	13,608	,000

Sumber: Hasil peneliti 2018 (data diolah oleh penulis dengan SPSS)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas tentang uji T dapat dilihat pengaruh variabel pendidikan formal dan motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (*probabilitas*), jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

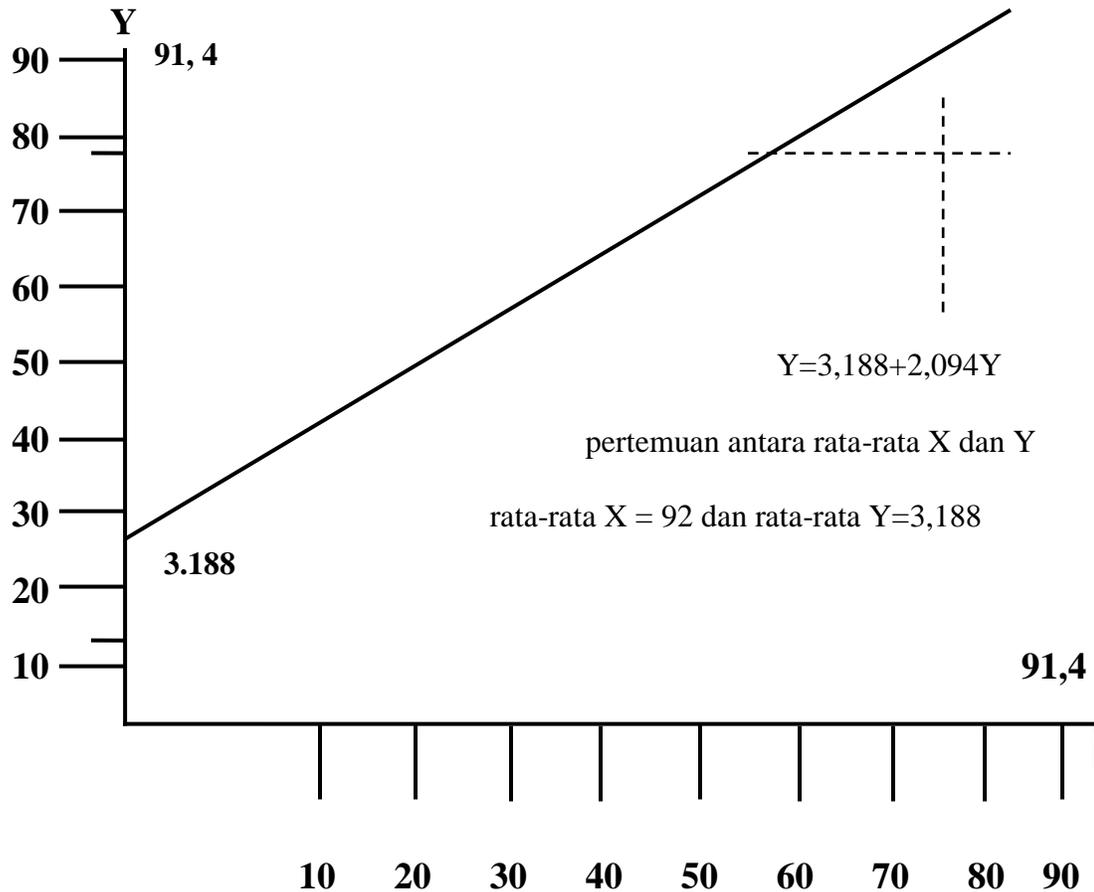
Hasil pengujian uji t (parsial) variabel pendidikan formal terhadap variabel motivasi kerja nilai t-hitung 13,608 lebih besar dibanding t-tabel 1,671 dan nilai sig 0,000 yang jauh lebih kecil 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang.

5. Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal (X) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (y)

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi pendidikan formal sebesar 2,094, selain itu sig 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan formal berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Olehnya itu, H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang ditolak, dengan demikian berarti H_a yang menyatakan terdapat pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanuan Kabupaten Pinrang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal memberi pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang.

Garis Regresi



Gambar 4.4

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang dapat dilihat perbandingannya antara taraf kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun ketentuan tingkat signifikansi, yaitu $P \text{ value (sign)} > \alpha = H_0$ diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa $H_0 P \text{ value (sign)} \leq \alpha = H_a$ ditolak, sedangkan H_0 diterima. Lihat tabel koefisien di halaman sebelumnya bahwa $\text{sign} = 0,00$, itu berarti nilai $P \text{ value}$:

$0,05 = 0,00 < 0,05$. Dari perhitungan ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan formal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang.

6. Interpretasi Hasil Penelitian

Dari uji coba diatas diketahui interpretasi penelitian yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang , yaitu untuk menguji koefisien korelasi adalah jika r_{hitung} lebih besar (\geq) dari r_{tabel} , maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih besar (\leq) dari r_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa $r_{hitung} 0,885 > 0,228$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten pinrang. Adapun variabel yang di gunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu, tingkat pendidikan dan motivasi kerja.

Berbeda dengan Ratna Dewi (2016) dalam penelitiannya Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja. Berdasarkan komponen tingkat pendidikan formal dengan korelasi lebih 0,517 dengan menggunakan variabel yaitu jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan dan dimensi pendidikan nonformal dan informal.

Pengaruh Tingkat pendidikan Formal (X) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) yaitu 78,4% dan sisanya 22,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Ratna Dewi (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor

yang memengaruhi tingkat pendidikan dan motivasi kerja yaitu semakin tinggi pendidikan seseorang dan di harapkan kemampuan sumber daya manusianya lebih tinggi dan faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu penghargaan dan tunjangan hari raya dan bonus. Terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan hasil observasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat pendidikan formal terhadap motivasi kerja yaitu sumberdaya manusianya harus lebih tinggi dan penghargaannya. Selain itu faktor lain yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu memberikan bonus. Pembagian bonus bagi pegawai perlu di lakukan agar pegawai lebih giat melakukan pekerjaan sehingga memicu semangat bekerja dan bisa di jadikan motivasi bagi pegawai yang lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu :

1. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa motivasi kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai 91,4% yang dalam kontinum insterprestasi skor berada di interval 81%-100% atau kategori baik.
2. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa hubungan antara Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang mengarah positif sebesar 0,885.
3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang sebesar 78 persen. Sisanya di pengaruh oleh faktor-faktor yang ada pada pegawai itu sendiri.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang, maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu :

1. Merujuk hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan formal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, menandakan bahwa pendidikan pegawai harus di tingkatkan melalui pelatihan motivasi.
2. Seluruh pegawai harus melaksanakan tingkat pendidikan formal maksimal sarjana
3. Bagi para pegawai diharapkan untuk lebih terbuka kepada peneliti selanjutnya
4. Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan ketelitian dengan baik dengan kelengkapan data peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rukminto, Isbandi. 1994. *Psikologi, Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial : Dasar-dasar pemikiran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Anwas, M. (2013). *Pemberdayaan Masyarakat di Era Global*. Bandung: Alfabeta
- Attwood Margaret, Cimmock Stuart. 1999. *Manajemen personalia*. Bandung: ITB.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- B, Hamzah Uno. 2015. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Basri, Setiadi. 2011. *Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian dengan SPSS* (<http://setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/uji-validitas-dan-reabilitas-item.html>). Di akses 24 November 2016
- Bonifasius. 2015. *Pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kinerja pegawai di kantor camat samalanta kabupaten bengkayang*. <http://jurnafis.untan.ac.id>. 11 okt 2016. 10:30.
- Bungin, Burhan. 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenada Media
- Carter, J.S., 1997. *Dispensing for Pharmaceutical Student*, edisi ke-12, Pitman Medical, London.
- Dewi, Ratna. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja*. Singaraja: Program Sarjana Manajemen
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- _____ 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.

Malayu S.P Hasibuan, 1999, “ *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* ”, Buku I, Jakarta : CV. Haji Masagung

Ngalim, Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya

Ridwan. 2014. *5 jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi.

Satriawan, 2008. *Pendidikan Formal dan Informal*. Bandung. CV Alfabet

Sembiring, S. 2006. *Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di LuarNegeri*. Bandung: C.V. Nuansa Aulia

Siagian Sondang P. 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT. Rineka cipta.

Skula. Andrews. E. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.Erlangga

Sugiyono. 2001. *Meotde Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta

_____ 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.

_____ 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Thoha Miftah. 2012. *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Rajawali pers.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 11 tentang pendidikan formal.

L
A
M
P
I
R
A
N

Kusioner Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang

Bapak/ibu yang terhormat,

Pernyataan yang ada dalam kusioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang**". Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan anda agar mengisi kusioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

A. Petunjuk Pengisian Kusioner

1. Mohon diberi tanda checklist (√) pada jawaban yang bapak/ ibu anggap paling sesuai. Pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 4 yang memiliki makna sebagai berikut :

4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Kurang Setuju (KS)

1 = Tidak Setuju (TS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

B. Identitas Koesioner

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jabatan :

1. Pendidikan formal

a. Pendidikan Menengah Atas

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1.	Pendidikan yang anda hasilkan berdasarkan kemampuan anda.				
2.	Keterampilan yang didapat selama di SMA, dapat menegembangkan karir.				
3.	Pelatihan yang diberikan kepada anda meningkatkan ketepatan kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan.				
4.	Pelatihan dan motivasi yang di berikan kepada anda meningkatkan kemampuan anda dalam menganalisis data informasi yang mengenai bidang pekerjaan.				

b. Pendidikan Tinggi

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
5.	Pelatihan yang anda ikuti dan motivasi yang di berikan oleh kantor anda dapat meningkatkan kemampuan anda.				
6.	Selama di bangku perkuliahan saya banyak mendapatkan hal-hal yang tidak di dapatkan di kantor, sehingga saya menerapkannya di kantor.				
7.	Pekerjaan yang di lakukan di kantor sesuai dengan apa yang di dapatkan selama di bangku perkuliahan.				

8.	Berorganisasi selama di bangku perkuliahan juga banyak memberikan manfaat selama menjadi pegawai di kantor kecamatan.				
9.	Hal-hal yang di dapat selama menduduki bangku perkuliahan juga memberikan kepuasan tersendiri selama menjadi pegawai di kantor kecamatan.				

1. Motivasi Kerja (Y)

a. Adanya Hasrat dan Keinginan untuk melakukan kegiatan

NO	PERYATAAN	SS	S	KS	TS
10.	Saya melakukan pekerjaan sesuai hati nurani.				
11.	Saya melakukan pekerjaan karena ada keinginan yang ingin dicapai.				
12.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan keinginan saya .				
13.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan hati nurani.				

b. Adanya harapan dan cita-cita

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
14.	Saya bekerja diposisi sesuai dengan harapan.				
15.	Saya melaksanakan pekerjaan karena ada harapan yang ingin dicapai.				
16.	Hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan.				
17.	Menjabat diposisi yang sekarang merupakan cita-cita saya.				

c. Penghargaan dan penghormatan atas diri

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
18.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan karena ingin mendapatkan penghargaan.				
19.	Saya pernah mendapatkan penghargaan naik jabatan.				
20.	Hasil pekerjaan yang baik dapat mendapatkan gaji yang meningkat.				
21.	Posisi yang dijabati sekarang membuat merasa dihormati oleh orang lain.				

d. Adanya Lingkungan Kerja yang Baik dan Nyaman

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
22.	Saya mampu bekerja di lingkungan yang jauh dari perkotaan				
23.	Hasil pekerjaan yang baik apa bila berada di kondisi lingkungan yang saya impikan				
24.	Saya sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja yang saat ini di tempati.				

e. Adanya Kegiatan Yang Menarik

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
25.	Hasil pekerjaan anda baik apabila ada kegiatan menarik di kantor anda.				
26.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa adanya kegiatan menarik di kantor anda.				
27.	Kegiatan menarik yang ada pada kantor anda membuat anda untuk semangat bekerja.				
28.	Kegiatan yang menarik yang ada pada kantor membuat anda tidak tertarik.				
29.	Anda merasa terganggu jika ada kegiatan yang menarik di kantor anda.				

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



TRİYANA, Lahir di Pekkabata, pada tanggal 30 Agustus 1995, anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Yudi Hariyanto dan Munarti. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 30 Duampanua (Kabupaten Pinrang) pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Duampanua (kabupaten Pinrang) dan tamat pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Duampanua (kabupaten Pinrang) dan tamat pada tahun 2013. Setelah itu, pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara.