

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS SUMBER DAYA AIR CIPTA
KARYA DAN TATA RUANG PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



Oleh
ERCILIANA
105720547415

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA DINAS SUMBER DAYA AIR CIPTA
KARYA DAN TATA RUANG PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

Oleh
ERCILIANA
NIM 105720547415

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

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

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku kepada Ayahnda Haeruddin dan Ibunda Marhani yang telah tulus dan ikhlas membesarkan, membiayai serta mendoakan setelah aku menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Semoga jerih payah, peluh keringat berbalas surga untukmu serta senyum dan bangga kalian menjadi tujuan hidupku. Semoga Allah SWT memuliakan kalian berdua baik di dunia maupun di akhirat.
2. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman yang luar biasa.

MOTTO

Setiap manusia akan diberikan cobaan oleh Allah SWT, namun orang-orang yang lolos dari ujian tersebut hanyalah orang yang sabar, sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas, Allah sebaik-baik perencana maka yakinlah bahwa apapun itu, selalu ada hikmah dibalik rencananya



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : ERCILIANA
NIM : 10572 05474 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

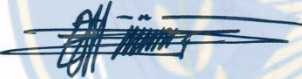
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NIDN: 0922027901

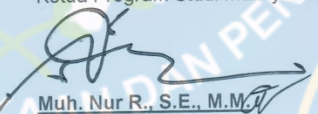

Nasrullah, S.E., M.M.
NIDN: 0914049104

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rabbulqadri, S.E., M.M.
NBM: 1085078


Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN


Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221


HALAMAN PENGESAHAN


Skripsi ini atas nama **ERCILIANA**, NIM: **10572 05474 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 00117/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

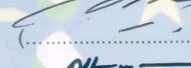

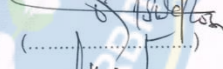
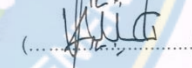
Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. 
2. Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M. 
3. Asdar, S.E., M.Si. 
4. Nasrullah, S.E., M.M. 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NIM: 903078



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

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERCILIANA

Stambuk : 10572 05474 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara
pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang
Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya

Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

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

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

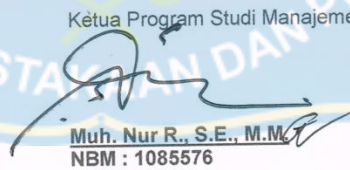


Erciliana

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan”.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Haeruddin dan ibu Marhani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Demikian terima kasih banyak penulis ucapkan kepada Pembimbing I Bapak Dr, Edi Jusriadi, SE.,MM. dan Pembimbing II Bapak Nasrullah, SE.,MM, yang telah berkenan meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan akhirat.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM., selaku Ketua Prodran Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
5. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Pimpinan dan para Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan data dan informasi, dan juga telah mengisi kuesioner sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
8. Pimpinan Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan data dan informasi kepada penulis.

9. Sahabat-sahabat terbaikku khususnya yang selalu memberi motivasi ,semangat, kesabaran, dan dukungannya kepada penulis dalam merampungkan penulisan skripsi ini.

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

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

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

Makassar,.....Juli 2019

Erciliana

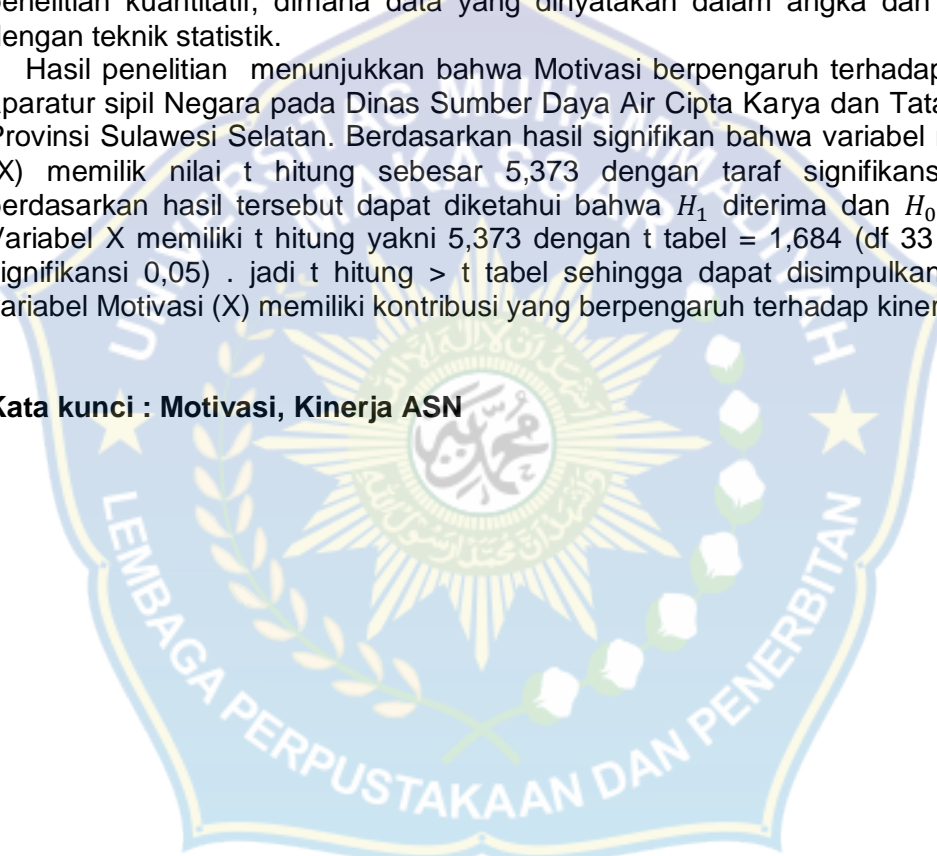
ABSTRAK

ERCILIANA, Tahun 2019. Dengan judul skripsi **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi dan Pembimbing II Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil signifikan bahwa variabel motivasi (X) memiliki nilai t hitung sebesar 5,373 dengan taraf signifikansi 0.000 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X memiliki t hitung yakni 5,373 dengan t tabel = 1,684 (df 33 dengan signifikansi 0,05) . jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) .

Kata kunci : Motivasi, Kinerja ASN



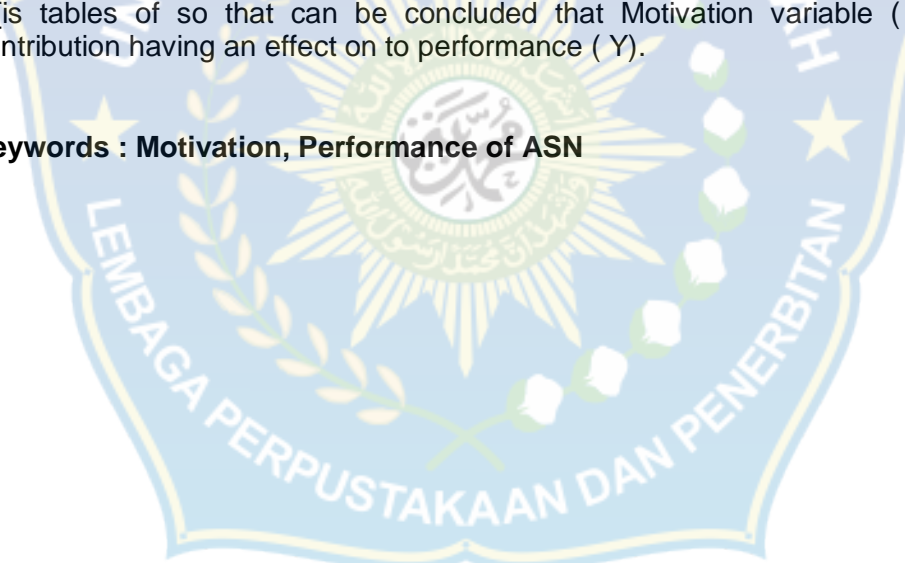
ABSTRACT

ERCILIANA, Year 2019. With title of skripsi **Influence Motivate To Performance of Aparatur Civil State [At] On Duty Resource Water Create Masterpiece And Planology of Provinsi Sulawesi South**, Skripsi Program Study Management Faculty Of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Counsellor Of I Edi Jusriadi and Counsellor of II Nasrullah.

This research aim to to know influence motivate to performance of aparatur State civil at On Duty Resource Water Create Masterpiece and Planology of provinsi Sulawesi South. Type Research the used is quantitative research, where data which [is] expressed in analysis and number with statistical technique.

Result of research indicate that Motivation have an effect on to performance of aparatur State civil at On Duty Resource Water Create Masterpiece and Planology of Provinsi Sulawesi South. Pursuant to result of signifikan that motivation variable (X) property of value of t [count/calculate] equal to 5,373 with level of signifikansi 0.000 pursuant to the result can know that H_1 accepted and H_0 refused. Variable of X have t [count/calculate] namely 5,373 with t off[is tables of = 1,684 (df 33 with signifikansi 0,05 . becoming t [count/calculate] > t off[is tables of so that can be concluded that Motivation variable (X) have contribution having an effect on to performance (Y).

Keywords : Motivation, Performance of ASN



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Motivasi.....	7
1. Pengertian Motivasi.....	7
2. Teori-teori Motivasi.....	9
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	12
4. Model-model Motivasi	16
5. Macam-macam Motivasi.....	17

B. Kinerja.....	17
1. Pengertian Kinerja.....	17
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
3. Manfaat Penilaian Kinerja	19
4. Indikator Kinerja	19
C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara...	22
D. Tinjauan Empiris.....	24
E. Kerangka Konseptual Penelitian.....	26
F. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	28
1. Definisi Operasional Variabel.....	29
2. Pengukuran Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian	34
1. Populasi Penelitian	34
2. Sampel Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
1. Observasi	35
2. Kuesioner	35
3. Dokumentasi.....	35
F. Metode Analisis Data	36
1. Uji Instrumen Penelitian	36
2. Analisis Regresi Linear Sederhana	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dan Objek Penelitian	38
1. Sejarah Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.....	38
2. Visi dan Misi	40
3. Struktur Organisasi dan Job Description.....	42

B. Penyajian Data.....	43
1. Tabulasi Data Karakteristik Responden.....	43
2. Gambaran Distribusi Jawaban Responden.....	45
C. Analisis dan Interpretasi.....	48
1. Analisis Data.....	48
2. Analisis Uji Hipotesis.....	51
3. Pembahasan.....	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA 59

DAFTAR LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.4	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi	46
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kinerja ASN	47
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Regresi	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi Dan Kinerja Asn	52
Tabel 4.11	Hasil Uji F	54

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Analisis Distribusi Frekuensi

Lampiran 4 Uji Reliability dan Validitas

Lampiran 5 Uji Hipotesis

Lampiran 6 Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan faktor dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja Aparatur Sipil Negara organisasi itu sendiri. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja Aparatur Sipil Negara. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja aparatur sipil negara yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Memilih sumber daya manusia (SDA) yang unggul, organisasi akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah mulai memasuki era globalisasi. Pada era globalisasi ini persaingan bisnis akan semakin ketat, karena tidak hanya bersaing dengan produk local saja tetapi juga dengan produk mancanegara yang diimpor kedalam negeri, persaingan bisnis juga berpengaruh pada industri telekomunikasi.

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja aparatur sipil Negara, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila dua kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat buruk. Terlalu sering pemerintah leluasa dalam hal ini, tanpa disadari ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi pemerintahan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Didalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Cara ini dapat ditempuh dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh aparatur sipil Negara.

Dinas Pengairan di bagi menjadi beberapa bagian yaitu tata usaha, sub Dinas dan UPTD (Unit Pelayanan Tekhnis Daerah) semua itu akan membantu dinas untuk mencapai apa yang di programkan oleh Pemerintah. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Sumber Daya Air, yang di pimpin oleh seorang kepala dinas, dimana institusi ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, serta di bidang tekhnis administrasi di bina dan di koordinasikan oleh

Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Sumber Daya Air.

Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan telah diidentifikasi masalah bahwa masih kurangnya pemberian motivasi kerja bagi Aparatur Sipil Negara sehingga berdampak pada penurunan kinerja dalam hal penyelesaian tugas. Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Makassar menyadari bahwa diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan instansi. Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan untuk mencapai tujuan utama kinerjanya, memerlukan tenaga kerja yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsa, agar terjadi pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai objek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat dari subjek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan. pemerintah harus menyediakan media yang tepat untuk aparatur sipil Negara mengembangkan diri dan kreatifitasnya untuk dapat aktif terlibat dalam proses pembangunan. Aparatur sipil Negara yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi para aparatur sipil Negara yang lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap aparatur sipil Negara termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu pemerintah menjalankan roda pemerintahannya untuk mencapai tujuan utama pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang diambil adalah **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

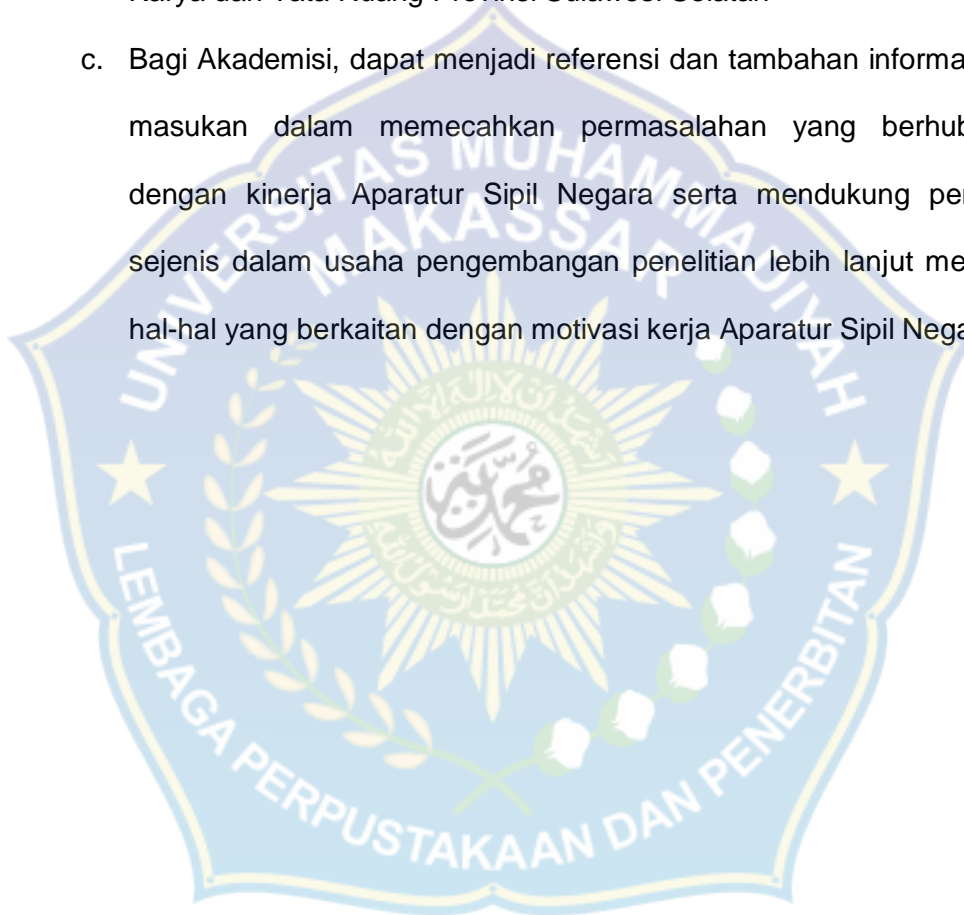
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) pengembangan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan

peneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

- b. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan
- c. Bagi Akademisi, dapat menjadi referensi dan tambahan informasi atau masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi secara etimologi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*motivation*", yang artinya "daya batin" atau "dorongan". Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang, suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik.

Menurut Widodo (2015:13), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Mangkunegara (2015:93). Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Manajer berjuang untuk memotivasi orang-orang dalam organisasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi. Hal ini berarti menyuruh mereka bekerja keras, datang ketempat kerja secara teratur dan memberikan kontribusi positif pada misi organisasi. Namun, kinerja pada pekerjaan bergantung kemampuan dan lingkungan serta motivasi. pekerjaan bergantung

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan instansi. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan instansi akan dengan mudah dilakukan.

★ Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat dipahami bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan untuk mencapai tujuan. Adanya ketersediaan untuk menggunakan secara maksimal hasil usaha dalam mencapai tujuan instansi dengan maksud memuaskan beberapa kebutuhan pribadi.

2. Teori-teori Motivasi

a. Teori hierarki Maslow

Teori hierarki ini dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan teori Maslow atau teori hirarki kebutuhan. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2006:152) Hierarki kebutuhan manusia adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- 2) Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, setiap orang yang hidup didunia ini memerlukan keluarga dan teman.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

b. Teori ERG Alderfer

Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul "*An Empirical Test of a New Theory of Human Need*". Teori tersebut merupakan teori alternatif terhadap teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan tiga kebutuhan manusia yaitu :

- 1) Kebutuhan eksistensi (*Existence needs*) yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman.
- 2) Kebutuhan hubungan (*Relatedness needs*) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan (*Growth needs*) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

c. Teori kebutuhan McClelland

Seorang psikolog dari Amerika Serikat yang bernama David McClelland mengemukakan hubungan antara kebutuhan pencapaian, afiliasi dan kekuasaan. Teori kebutuhan McClelland diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*)
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

d. Teori motivator-hygiene Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang psikolog Amerika Serikat yang mengemukakan teori motivator-hygiene Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap 203 akuntan dan teknisi di area pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori motivator-hygiene Herzberg juga dikenal dengan teori dua faktor.

1) Kepuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif.

Faktor ini sering disebut juga dengan faktor motivator.

2) Ketidakpuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini sering disebut dengan faktor hygiene.

e. Teori harapan Vroom

Seorang professor Kanada yang bernama Victor Vroom pada tahun 1963 dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*" mengemukakan sebuah teori motivasi yang beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menginginkan suatu hasil yang diharapkan. Teori tersebut kemudian dikenal dengan sebutan teori harapan atau *expectancy theory*. Teori tiga konsep teori harapan Vroom yaitu:

- 1) Harapan (*expectancy*), yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha akan menghasilkan kinerja tertentu. Usaha (*effort*)→ kinerja (*performance*).
- 2) Instrumental (*Instrumentally*), yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu kinerja akan mendapatkan hasil tertentu. Kinerja (*performance*)→ hasil (*outcome*).
- 3) Valensi (*valance*), yaitu mengarah pada nilai positif dan negatif yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari aparatur sipil Negara.

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan

untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri dengan bekerja keras, keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, dan tidak mau bekerja.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Instansi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu ingin

dipilih atau ingin menjadi ketua. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi aparatur sipil Negara. Aparatur sipil Negara akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a) Hak otonomi
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

b. Faktor Ekstern

Ada beberapa faktor ekstern dalam motivasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para aparatur sipil Negara yang melakukan pekerjaan yang baik.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Besar kecil kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

3) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervise yang dekat dengan para pegawai ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Jika ada jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Jika seorang pegawai menduduki jabatan, merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

4. Model-model Motivasi kerja

a. Model tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahannya agar mereka meningkatkan kinerjanya, prestasi tinggi atau kinerja baik, aparatur sipil Negara yang berprestasi baik, maka makin banyak atau makin sering instansi tersebut mendapat insentif.

b. Model hubungan manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja aparatur sipil Negara, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap pegawai bahwa setiap pegawai adalah penting dan berguna bagi instansi. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan pendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap pegawai.

c. Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab pegawai. Menurut model sumber daya ini, untuk meningkatkan motivasi pegawai, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah pegawai akan meningkat jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuan.

5. Macam-macam Motivasi kerja

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi ini aktif sendirinya. Motivasi tersebut dapat berupa keinginan, sikap, pengalaman dan

pendidikan, atau berbagai harapan dan cita-cita yang ada pada individu tersebut.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena rangsangan dari luar. Motivasi tersebut muncul karena pengaruh luar. Antara lain pengaruh pimpinan, kompetisi antar teman, tuntutan perkembangan organisasi dan tugas, dorongan dan bimbingan atasan, dan kondisi kerja fisik.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja dimulai dari *input*, *proses*, *output*, atau *outcome*. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Unsur nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan, dan pemenuhan terhadap standar.

Penelitian ini menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada suatu instansi. Kinerja aparatur sipil Negara merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya pada suatu instansi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Jenis tugas atau posisi merupakan salah satu faktor eksternal yang kuat

yang sangat mempengaruhi tindakan seseorang, motivasi kerja dan kepuasan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

a) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). dengan adanya integritas yang tinggi antara psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan instansi.

b) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas, otonomi yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti transfer, promosi, dan pemberhentian.
- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan.
- d) Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

4. Indikator kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang aparatur sipil Negara. Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun seharusnya meskipun keduanya merupakan sama-sama kinerja pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya.

Selanjutnya untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja aparatur sipil Negara tergantung pada pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P, Robbins (2013:260) yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan efektivitas.

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi

pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya, dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut

koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Apabila pegawai dapat menggunakan sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka dapat dikatakan kinerja pegawai tersebut baik

e. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

f. Kemampuan kerja sama

Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat disesuaikan oleh satu orang pegawai saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama aparat pegawai.

C. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja (*performance*) adalah motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk pegawai, yang menimbulkan usaha aparatur sipil Negara dan kemampuan ASN untuk melaksanakannya. Kinerja (*performance*) adalah fungsi

dari motivasi dan kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Suatu organisasi, baik industri maupun bisnis motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh pimpinan karena motivasi merupakan faktor pendorong megapa pegawai atau individu dalam organisasi bersikap dan berperilaku tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja.

Pada dasarnya setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, dan pegawai tentu akan lebih senang bekerja jika memperoleh perhatian dari atasannya sehingga akan semakin giat bekerja. Selain itu dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada instansi.

Motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikan sebaik mungkin. Terpenuhi kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan baik dengan rekan kerja menjadi suatu *motivator* tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain.

Pegawai yang motivasinya tinggi dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula ini berarti pegawai tersebut mengalami kepuasan. Pegawai yang puas akan berdampak pada hasil kerjanya dan pada akhirnya organisasi berkembang.

Perkembangan organisasi inilah yang akan dinikmati pegawai tersebut. Dan apabila pegawai tidak mendapat kepuasan dari pekerjaannya maka semangat kerja akan naik sehingga organisasi akan mengalami kemajuan. Karena itulah atasan harus tahu bagaimana caranya memotivasi bawahannya.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk suatu kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan yang merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pegawai mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan.

Berdasarkan kajian diatas bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara dapat meningkatkan semangat kerja aparatur sipil Negara dimana ASN akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja aparatur sipil Negara keuntungan yang didapat oleh suatu instansi adalah mendapatkan penghasilan (*outcome*) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara harus terus dilakukan.

D. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 : penelitian Terdahulu

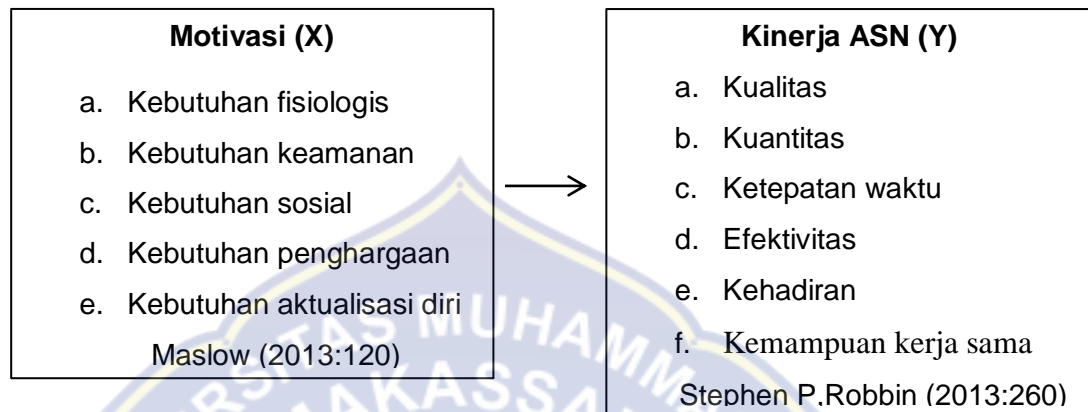
NO	Nama/Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	Regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi berganda, diperoleh F-hitung sebesar 15,090 dengan tingkat probabilitas 0,000

				(signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise
2	Syarah Amalia (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro	Regresi sederhana	Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level Pelaksana di divisi operasi pt. Pusri Palembang	Regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517

4	Ridha Canggih Pristian (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Regresi berganda	Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 17,442 + 0,326 X_1 + 0,382 X_2$. Secara parsial variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 0,326 atau 32,6% dan motivasi sebesar 0,382 atau 38,2% terhadap kinerja pegawai. Secara simultan (motivasi dan disiplin) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain. motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.
5	Ridwan Isya Luthfi (2014)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pt elsiscom prima karya, kantor perwakilan surabaya)	Regresi sederhana	Berdasarkan penelitian diketahui dari nilai uji F dengan nilai Fhitung 24,154 dan dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Selain itu diketahui untuk Kebutuhan Eksistensi dengan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$), Kebutuhan Hubungan Sosial dengan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$) dan Kebutuhan Pertumbuhan dengan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiga variabel, diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,501 sehingga variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Setiap organisasi dalam instansi pasti selalu berupaya untuk memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya agar kemudian pegawai yang ada di instansi tersebut menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan instansi. Kinerja adalah sumber dari segala hasil yang telah dicapai oleh setiap pegawai, kinerja yang baik akan menghasilkan pegawai yang baik pula dan instansi akan bernilai baik pula dikalangan masyarakat, apabila kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tidak menghasilkan kinerja yang baik maka instansi tersebut belum bisa dikatakan berhasil dalam membina pegawai yang ada didalamnya.

Motivasi yang diberikan akan mengarahkan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan yang diinginkan atasan dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja pegawai. Melalui motivasi, pegawai memiliki arah akan sikap dan perilakunya menuju arah dan sikap yang dikehendaki oleh organisasi demi pencapaian tujuan bersama.

F. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konsep yang telah dijelaskan maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Hipotesis : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang Provinsi Sulawesi Selatan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini langsung mengamati dan meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan adalah pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang ada di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan antara rentang waktu bulan Mei 2019 – Juli 2019.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi operasional variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian, variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel *independent* dan *dependent*. Variabel *Independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi

sebab perubahan pada variabel *dependent*. Dalam variabel ini yang menjadi variabel *independent* adalah motivasi. Variabel *Dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel *independent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja.

a. Variabel Independen (Motivasi)

1) Motivasi

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

2) Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:102). Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 6) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.

7) Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.

8) Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, setiap orang yang hidup didunia ini memerlukan keluarga dan teman.

9) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

10) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

b. Variabel Dependen (Kinerja)

1) Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja dimulai dari *input*, *proses*, *output*, atau *outcome*. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Unsur nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek

keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan, dan pemenuhan terhadap standar indikator kinerja.

2) Indikator kinerja

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja aparatur sipil Negara tergantung pada ASN itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P, Robbins yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, dan efektivitas, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi ASN terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Aparatur sipil negara. kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam

penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan., peranannya, dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Apabila pegawai dapat menggunakan sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka dapat dikatakan kinerja pegawai tersebut baik

e) Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan karena kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

f) Kemampuan kerja sama

Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat disesuaikan oleh satu orang pegawai saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai.

2. Pengukuran variabel

Untuk keperluan analisis peneliti melakukan pengumpulan data dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan 5 tingkatan yang dimulai

dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Pemberian bobot untuk pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Kurang setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang provinsi Sulawesi selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling*. Sampel dipilih insidental yaitu pada saat peneliti berada dilokasi penelitian, siapa saja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada dijadikan sampel.

2. Sampel Penelitian

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hali ini sering digunakan apabila jumlah populasi relative kecil. istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:85).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah suatu usaha untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang berstandar. Tujuan observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati motivasi dan kinerja ASN pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang provinsi Sulawesi selatan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dia ketahui. Data dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner langsung pada para responden. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data dari jawaban responden yang menjadi objek penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data mengenai suatu hal atau variabel yang berupa (catatan, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya). Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen, data, arsip, yang berupa peristiwa atau keadaan masa lampau.

F. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2013:173) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor satu item

Y = skor total

Nilai r hitung kemudian dibandingkan dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid, begitu juga sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 17 dengan teknik

alpha cronbach. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak. Rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{Vt^2} \right]$$

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel menggunakan perhitungan diatas apabila nilai $\alpha > 0,6$.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel *dependen* dan satu variabel *independen*. Dalam model regresi, variabel *independen* menerangkan variabel *dependen*. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proposional. Seperti pada model kuadrat, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel Y. Hubungan demikian tidak bersifat linier. Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja ASN

X = Motivasi

a = Kostanta atau *intercept*

b = Koefisien regresi atau *slope*

e = Residual atau *error*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM DAN OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Aktivitas dan produk perencanaan dalam pembangunan Sumber Daya Air (SDA) khususnya adalah merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan pembangunan di Sulawesi Selatan. Perencanaan hendaknya mampu menjamin tuntutan internal dan external, di tunjang oleh potensi sumber daya air yang tersedia.

Setelah kemerdekaan Republik Indonesia 17 agustus 1945 negara Indonesia memacu diri untuk menjadi negara berkembang dengan membangun di segala bidang ekonomi, politik dan sosial budaya. Untuk dapat berkembang dan menjadi negara maju, Indonesia memanfaatkan segala Sumber Daya Air maupun Sumber Daya Manusia.

Indonesia yang dijajah oleh jepang selama 3,5 tahun, yang mana pada saat itu negara republik Indonesia telah dikembangkan oleh para penjajah yang telah membangun segala sarana baik jalan, bangunan, pengairan, maupun perkebunan. Apabila ditimbang lebih jauh Indonesia telah mempunyai landasan untuk bertindak dan berpikir apa yang akan dilakukan untuk meneruskan peninggalan dari penjajah.

Zaman penjajahan instansi pengairan telah ada yang di bentuk oleh belanda yang di bangun untuk memenuhi dan

memperkuat segala kebutuhan mereka. Sehingga segala sumber-sumber kekayaan yang dimiliki oleh bumi Indonesia dapat direkrut dengan mudahnya, karena di dukung oleh infrastruktur yang telah mereka bangun. Namun pada saat pemuda pemberani Indonesia menyadari maksud dan tujuan mereka, para pemuda menginginkan kembali ke negara kesatuan Republik Indonesia dari tangan penjajah, hal ini di buktikan dengan munculnya perlawanan baik itu secara fisik maupun secara diplomatis, sehingga pada tahun 1945 tanggal 17 bulan agustus negara Republik Indonesia mendapat kemerdekaannya. Setelah kemerdekaan berada di tangan rakyat Indonesia, Presiden pertama Republik Indonesia yaitu Presiden Soekarno merebut beberapa infrastruktur yang di bangun oleh penjajah, salah satunya instansi pengairan yang menjadi pusat pengembangan Sumber Daya Air yang sangat di perlukan oleh Indonesia untuk meraih cita- citanya.

Tahun 1946 Dinas Pengairan di ganti oleh orang Indonesia dan di bawah oleh salah satu menteri dalam Kabinet yang di pimpin oleh Presiden Republik Indonesia`membutuhkan berbagai cabang untuk meratakan pembangunan dan juga karena Republik Indonesia merupakan negara kepulauan yang terbentang dari sabang sampai marauke dengan demikian di bangunlah beberapa kantor kantor wilayah yang menjadi cikal bakal Dinas Pengairan di setiap provinsi dan salah satunya berada di Makassar yang sekarang berkantor di JL.A.P.PETTARANI No.88-90.

Dinas Pengairan di bagi menjadi beberapa bagian yaitu tata usaha, sub Dinas dan UPTD (Unit Pelayanan Tekhnis Daerah) semua itu akan membantu dinas untuk mencapai apa yang di programkan oleh Pemerintah. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Sumber Daya Air, yang di pimpin oleh seorang kepala dinas, dimana institusi ini berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, serta di bidang tekhnis administrasi di bina dan di koordinasikan oleh Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Sumber Daya Air.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Sebagaimana tertera pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan menegaskan visi pembangunan Sulawesi Selatan untuk 5 tahun pertama RPJMD 2008-2013 adalah sebagai berikut ; “ Sulawesi Selatan sebagai Provinsi sepuluh terbaik dalam pemenuhan hak dasar”. Visi 2008-2013 tersebut selanjutnya di jabarkan dalam visi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan memperhatikan kewenangan Otonomi Daerah Sulawesi Selatan sesuai UU No.22 tahun 1999, PP No.38 tahun 2004 dan UU No.7/2004 tentang Sumber Daya Air, serta memperhatikan analisis perkembangan lingkungan maka visi Dinas PSDA Provinsi

Sulawesi Selatan 2008-2013 di rumuskan sebagai berikut : “
terwujudnya kemanfaatan sumber daya air Sulawesi Selatan yang
berkelanjutan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat”

b. Misi

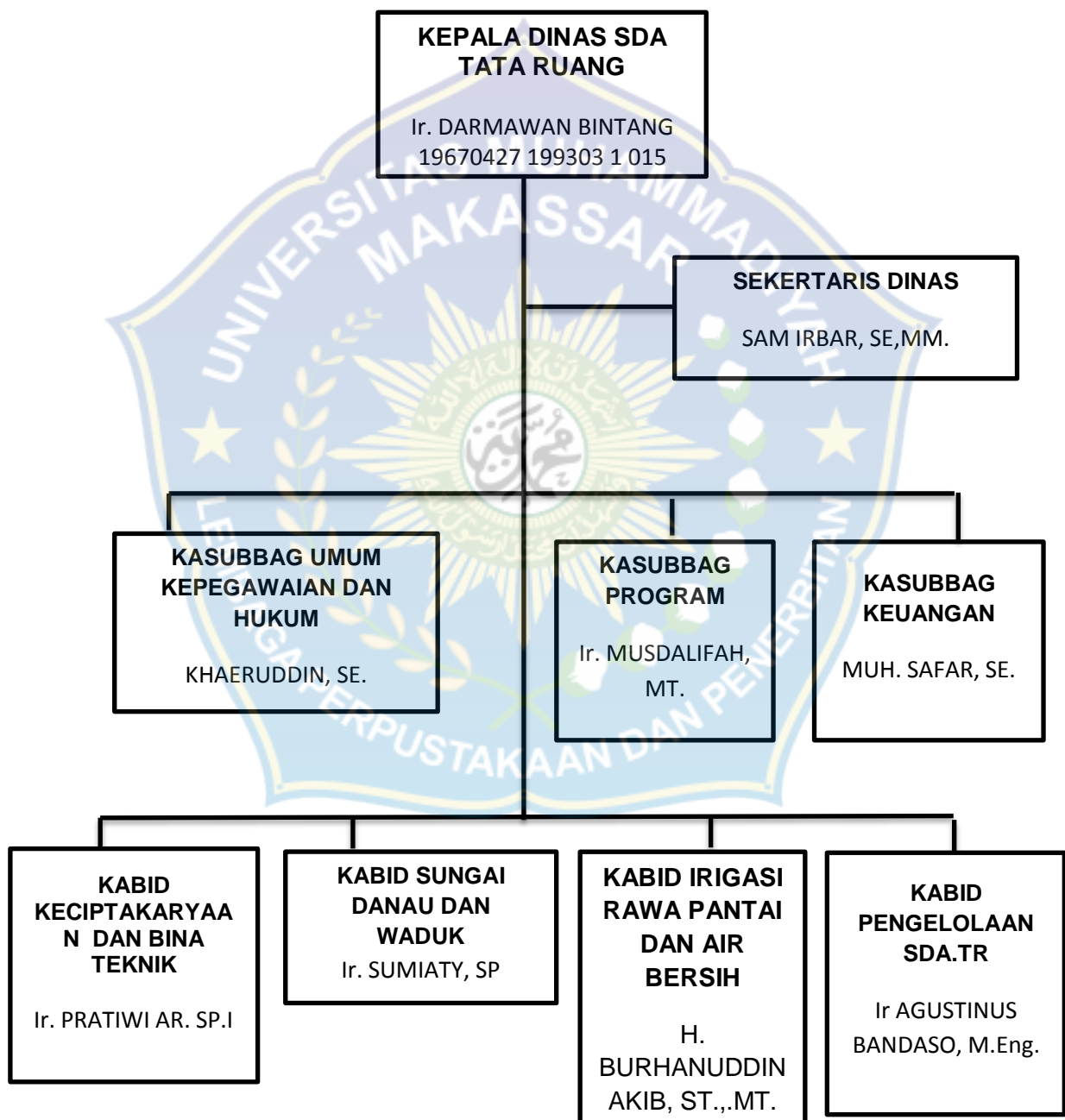
Berdasarkan visi Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan di atas, yang pada hakekatnya di arahkan untuk mendukung terwujudnya visi Pemerintah Provinsi tahun 2008-2013 maka Misi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan di rumuskan sebagai berikut : Konservasi Sungai, Danau, Situ, Waduk Dan Pantai, Pendayagunaan Sumber Daya Air, Pengendalian Dan Penanggulangan Daya Rusak Air, Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dan Dunia Usaha, Peningkatan Kuantitas Dan Kualitas Serta Keterbukaan Data Dan Informasi Sumber Daya Air.



3. Struktur Organisasi dan Jabatan

a. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS SUMBER DAYA AIR CIPTA KARYA DAN TATA RUANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN
BERDASARKAN PERGUB NO.72 TAHUN 2019**



Gambar 4.1

b. Jabatan

- a. Kepala Dinas : sebagai penyusunan rencana strategis dinas berdasarkan rencana strategi pemerintah daerah.
- b. Sekretaris Dinas: Melaksanakan pengkoordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan, pntausahaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, dan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas Dinas.
- c. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Hukum : Menetapkan dan merumuskan kebijakan, sasaran, program, dan rencana kerja.
- d. Kepala Sub Bagian Program : Merencanakan, melaksanakan, membagi tugas, mengevaluasi dan memproses penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan pada badan.
- e. Kepala Sub Bagian Keuangan : Melaksanakan urusan administrasi

B. PENYAJIAN DATA

1. Tabulasi Data Karasteristik Responden

- a. Karasteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karasteristik responden berdasarkan penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut;

Tabel 4.1

Karasteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	14	40%
2	Perempuan	21	60%
Total		35	100%

Sumber : Hasil data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1, karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dominan perempuan sebanyak 21 orang atau 60%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau 40% .

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

NO	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	25-35 tahun	11	31,4%
2	36-45 tahun	14	40,0%
3	>45 tahun	10	28,6%
Total		35	100%

Sumber : Hasil data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah 36-45 tahun dengan jumlah 14 orang atau 40,0%. Sedangkan usia responden terendah adalah >45 tahun dengan jumlah 10 orang atau 28,6%. Dengan persentase dari total responden sebanyak 35 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

NO	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	5	14,3%
2	S1	20	57,1%
3	S2	10	28,6%
	Total	35	100%

Sumber : Hasil data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 35 responden (orang) dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 20 responden (orang) atau 57,1%. Sedangkan tingkat pendidikan terendah adalah SMA sebanyak 5 orang atau 14,3%.

2. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada Dinas SDA cipta karya dan tata ruang Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Tabel 4.4

Deskripsi jawaban responden tentang motivasi (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN									
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9
2	X1.2	0	0	0	0	0	0	19	54,3	16	45,7
3	X1.3	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9
4	X1.4	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9
5	X1.5	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9
6	X1.6	0	0	0	0	0	0	21	60,0	14	40,0
7	X1.7	0	0	0	0	0	0	21	60,0	14	40,0
8	X1.8	0	0	0	0	0	0	21	60,0	14	40,0
9	X1.9	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9
10	X1.10	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan kepada 35 responden, pernyataan 2 mengenai "Bonus yang diberikan oleh pimpinan sudah adil" mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang atau 45,7% .Sedangkan pernyataan 6 mengenai "Dengan tanggung jawab yang besar, ASN merasa lebih dihormati", pernyataan 7 mengenai "Atasan selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan " dan pernyataan

“Atasan memberikan penghargaan pada ASN yang berprestasi ” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%

b. Kinerja ASN

Tabel 4.5

Deskripsi jawaban responden tentang kinerja ASN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN									
		STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1.1	0	0	0	0	0	0	19	54,3	16	45,7
2	Y1.2	0	0	0	0	0	0	19	54,3	16	45,7
3	Y1.3	0	0	0	0	0	0	21	60,0	14	40,0
4	Y1.4	0	0	0	0	0	0	21	60,0	14	40,0
5	Y1.5	0	0	0	0	0	0	17	48,6	18	51,4
6	Y1.6	0	0	0	0	0	0	19	54,3	16	45,7
7	Y1.7	0	0	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3
8	Y1.8	0	0	0	0	0	0	14	40,0	21	60,0
9	Y1.9	0	0	0	0	0	0	21	60,0	14	40,0
10	Y1.10	0	0	0	0	0	0	21	60,0	14	40,0
11	Y1.11	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9
12	Y1.12	0	0	0	0	0	0	17	48,6	18	51,4

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang telah diajukan kepada 35 responden, pernyataan 8 mengenai “ASN melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah”

mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau 60,0%. Sedangkan pernyataan 3 mengenai “ASN menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan”, pernyataan 4 “ASN mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti”, pernyataan 9 “ASN selalu hadir sesuai jadwal yang telah ditetapkan “ dan pernyataan 10 “ASN pulang sesuai jadwal yang telah ditetapkan “ mendapat respon terendah sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%.

C. Analisis Dan Interpretasi

1. Analisis Data

a. Hasil Analisis Data

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 21 diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan kinerja ASN. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Uji validitas ini dilakukan untuk membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung lebih besar daripada nilai r tabel maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil daripada r tabel maka item tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Hasil uji validitas

Variabel	Nomor item	Corrected item – total correlation	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi (X)	1	0,521	0,2826	Valid
	2	0,458	0,2826	Valid
	3	0,557	0,2826	Valid
	4	0,802	0,2826	Valid
	5	0,841	0,2826	Valid
	6	0,818	0,2826	Valid
	7	0,838	0,2826	Valid
	8	0,607	0,2826	Valid
	9	0,612	0,2826	Valid
	10	0,841	0,2826	Valid
Kinerja ASN (Y)	1	0,803	0,2826	Valid
	2	0,903	0,2826	Valid
	3	0,840	0,2826	Valid
	4	0,741	0,2826	Valid
	5	0,484	0,2826	Valid
	6	0,903	0,2826	Valid
	7	0,711	0,2826	Valid
	8	0,427	0,2826	Valid
	9	0,613	0,2826	Valid
	10	0,613	0,2826	Valid
	11	0,595	0,2826	Valid
	12	0,306	0,2826	Valid

Sumber : IBM SPSS versi 21

Berdasarkan hasil tabel 4.6 pengolahan data diatas, pada uji validitas diperoleh hasil r hitung > r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing-masing butir pernyataan dalam setiap kuesioner setiap variabel dikatakan valid.

2) Uji realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *croanbach alpha* lebih besar dari r tabel. Dalam hal ini uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *test-reteset* (stability). Teknik tersebut berarti instrument dapat di uji dengan menganalisis konsistensi dengan butir-butir yang ada. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut, adapun hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	No of item	Keterangan
Motivasi	0,915	10	Reliabel
Kinerja ASN	0,916	12	Reliabel

Sumber : IBM SPSS versi 21

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.7 diatas dapat diketahui *croanbach alpha* dari motivasi sebesar 0,915 dan kinerja sebesar 0,916. Kedua variabel diatas memiliki nilai lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa instrument tersebut adalah

reliabel demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan baik variabel independen maupun variabel dependen adalah reliabel atau dapat dipercaya.

2. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.8

Hasil uji koefisien regresi

	B	Std. error
Costanta	18.820	6.490
Motivasi (X)	.786	.146

Sumber : IBM SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linier sederhana pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,820 + 0,786 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kostanta a sebesar 18,820 menyatakan bahwa kinerja ASN dapat pada Dinas SDA Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 18,820 apabila kinerja ASN dan motivasi bernilai = 0
- 2) Koefisien regresi untuk X = 0,786 menyatakan bahwa setiap penurunan motivasi sebesar satu satuan maka akan menurunkan kinerja ASN pada Dinas SDA Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,786.

Tabel 4.9

Hasil uji regresi linier sederhana

Nilai korelasi (R)	R Square (R ²)
0,683	0,467

Sumber : IBM SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,683 artinya tingkat hubungan antara motivasi (X) dan kinerja ASN (Y) adalah positif. Koefisien determinan R square (R²) sebesar 0,467 artinya bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh motivasi (X) sebesar 0,467 atau 46,7% sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

b. Hasil pengujian hipotesis

1) Hasil uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

tabel 4.10

Hasil uji koefisien regresi motivasi (X) dan kinerja ASN (Y)

	t hitung	Signifikansi
Motivasi (X)	5.373	.000

Sumber : IBM SPSS versi 21

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) memiliki nilai t hitung sebesar 5,373 dengan taraf signifikansi 0.000 berdasarkan hasil tersebut

dapat diketahui bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X memiliki t hitung yakni 5,373 dengan t tabel = 1,684 (df 33 dengan signifikansi 0,05) . jadi t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) . Artinya jika mengalami penurunan motivasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

2) Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan atau bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi (X) dan kinerja ASN (Y) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN (Y).

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang provinsi Sulawesi selatan.

H_1 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang provinsi Sulawesi selatan.

Dengan kriteria :

Jika nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima H_1 ditolak

Tabel 4.11**Hasil uji F**

F hitung	Signifikansi
28.872	.000

Sumber : IBM SPSS versi 21

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa nilai f hitung $> f$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$ yaitu 0,000 maka H_0 ditolak dan menerima H_1 . Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Pembahasan

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu. Semakin kuat motivasi, kinerja ASN juga akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja ASN dalam melaksanakan pekerjaannya.

Aparatur sipil Negara memiliki peran sangat penting dalam sebuah instansi. Aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi selatan merupakan lini instansi untuk menjalankan pekerjaan mencapai tujuan. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi selatan memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja ASN dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh ASN. Tanpa adanya motivasi bagi aparatur sipil Negara

bisa menyebabkan penurunan kinerja dari ASN itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil Negara maka instansi dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi ASN sehingga dapat meningkatkan kinerja ASN. Kinerja aparatur sipil Negara yang meningkat akan berhubungan dengan hasil pekerjaan suatu instansi. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan, dimana motivasi mempengaruhi kinerja ASN.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan diperoleh nilai koefisien 5,373 yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja ASN. Nilai koefisien motivasi (X) t hitung 5,373 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,683 artinya tingkat hubungan antara motivasi (X) dan kinerja ASN (Y) adalah positif. Koefisien determinan R square (R²) sebesar 0,467 artinya bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh motivasi (X) sebesar 0,467 atau 46,7% sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja ASN. Adapun indikator motivasi yaitu Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati (2008) yang menemukan bahwa motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Syarah Amalia (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Ridha Canggih Pristian (2014) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Ridwan Isya Luthfi (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiga variabel, diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,501 sehingga variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah variabel motivasi (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,373 > t$ tabel $1,684$ dan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan ini yaitu:

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Dengan lebih memberikan motivasi yang baik kepada aparatur sipil Negara akan dapat meningkatkan kinerja ASN pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang provinsi Sulawesi selatan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara. Penulis memberikan saran kepada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan untuk lebih meningkatkan motivasi agar kinerja ASN juga dapat meningkat.

2. Bagi Pembaca

Bagi seluruh pembaca diharapkan untuk membaca penelitian-penelitian lainnya yang seirama dengan penelitian ini guna untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan menghindari terjadinya kesalahan dalam pengambilan informasi dan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi akademisi atau peneliti berikutnya yang relevan dengan penelitian ini untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian ini baik dari penambahan variabel penelitian maupun metode-metode penelitian yang digunakan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali, Jakarta.
- Amalia, Syarah, and Mahendra Fakhri. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro." *Jurnal Computech & Bisnis* 10.2 (2016): 119-127, diakses 11 Maret 2019)
<http://www.jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/152>
- Ardiansyah, A. A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Mebel Fadhila* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang). (<http://eprints.umm.ac.id/33707/>, diakses 12 Maret 2019)
- Chrisnanda, D. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri* (Doctoral dissertation, Sanata Dharma University). (<http://repository.usd.ac.id/8914/>, diakses 10 Maret 2019)
- Hasibuan, Melayu S. P. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Mebel Fadhila*. (<http://eprints.umm.ac.id/33707/>, diakses 11 Maret 2019)
- Lie, T. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner*. *Agora*, 6(1). (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6483>, diakses 12 maret 2019)
- Luthfi, Ridwan Isya. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 13.1 (2014).
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/530> diakses 12 Maret 2019)
- Mangkunegara, 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama. Jakarta.
- Mukhlisoh, I., Hamid, A., & Arenawati, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa). (<http://repository.usd.ac.id/8914/>, diakses 11 Maret 2019)

- Pristian, R. C. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang). (<https://lib.unnes.ac.id/1404/>, diakses 10 maret 2019)
- Rukhyati, Rukhyati. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise." *Jurnal Sinar Manajemen* 5.2 (2018): 98-104. (<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/293>, diakses 12 Maret 2019)
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 4353. (<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567>, diakses 12 maret 2019)
- Srihardayanti, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung*. (<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/10029/>, diakses 11 Maret 2019)
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yudiastra, P. P., & Darna, G. S. (2015). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 151-176. (journal.undiknas.ac.id/index.php/magister.manajemen/article/viewFile/291/304, diakses 12 maret 2019)



L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS SUMBER DAYA AIR CIPTA KARYA DAN TATA RUANG PROVINSI SULAWESI SELATAN

Data Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda checklist (√) untuk setiap jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan yang mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling objektif.
2. Dimohon Bapak/Ibu untuk mengisi semua jawaban yang ada.
3. Setiap pertanyaan mempunyai lima alternative jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Makassar, Mei 2019

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Dinas SDA Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan proposal yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan”**

Jawaban dari Bapak/Ibu atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Peran serta dan sumbang saran Bapak/Ibu sekalian sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini, atas perhatian dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan Bapak/Ibu sekalian dengan berlipat ganda. Amin.

Hormat saya,

Penulis

A. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI (X)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
X1.1 Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>)						
1	ASN merasa gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Bonus yang diberikan oleh pimpinan sudah adil					
X1.2 Kebutuhan keamanan (<i>safety needs</i>)						
3	Perlengkapan dan peralatan bekerja cukup aman untuk digunakan oleh para ASN					
4	Instansi sangat peduli terhadap Keselamatan kerja					
X1.3 Kebutuhan sosial (<i>social needs</i>)						
5	ASN dapat bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja yang lain					
6	Dengan tanggung jawab yang besar, ASN merasa lebih dihormati					
X1.4 Kebutuhan penghargaan (<i>esteem needs</i>)						
7	Atasan selalu memberikan pujian apabila saya mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan					
8	Atasan memberikan penghargaan pada ASN yang berprestasi					
X1.5 Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization</i>)						
9	ASN selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
10	Atasan memberikan kesempatan kepada ASN untuk meningkatkan prestasi					

B. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KINERJA ASN (Y)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Y1.1 Kualitas						
1	ASN mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi					
2	ASN selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan tidak hadir					
Y1.2 Kuantitas						
3	ASN menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan					
4	ASN mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
Y1.3 Ketepatan waktu						
5	ASN membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan					
6	ASN dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Y1.4 Efektivitas						
7	ASN selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	ASN melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah					
Y1.5 Kehadiran						
9	ASN selalu hadir sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
10	ASN pulang sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
Y1.6 Kemampuan kerja sama						
11	ASN selalu berkerja sama dengan rekan kerja yang lain					
12	ASN membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja					

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA (Y)

NO	JAWABAN RESPONDEN KINERJA ASN (Y)												JUMLAH
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	51
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
7	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	52
8	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	56
9	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	53
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	51
29	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
34	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	55

Lampiran 3

ANALISIS DISTRIBUSI FREKUENSI

Statistics

		JENIS KELAMIN	USIA	TINGKAT PENDIDIKAN
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	14	40.0	40.0	40.0
	PEREMPUAN	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35TAHUN	11	31.4	31.4	31.4
	36-45TAHUN	14	40.0	40.0	71.4
	>45TAHUN	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	14.3	14.3	14.3
	S1	20	57.1	57.1	71.4
	S2	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Frequency Table Motivasi (X)

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	20	57.1	57.1	57.1
Valid 5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	19	54.3	54.3	54.3
Valid 5.00	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	20	57.1	57.1	57.1
Valid 5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	20	57.1	57.1	57.1
Valid 5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	20	57.1	57.1	57.1
Valid 5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	21	60.0	60.0	60.0
Valid 5.00	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	21	60.0	60.0	60.0
Valid 5.00	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	21	60.0	60.0	60.0
Valid 5.00	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	20	57.1	57.1	57.1
Valid 5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	20	57.1	57.1	57.1
Valid 5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Frequency Table Kinerja ASN (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	19	54.3	54.3	54.3
Valid 5.00	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	19	54.3	54.3	54.3
Valid 5.00	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	21	60.0	60.0	60.0
Valid 5.00	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	21	60.0	60.0	60.0
Valid 5.00	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	17	48.6	48.6	48.6
Valid 5.00	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	19	54.3	54.3	54.3
Valid 5.00	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	16	45.7	45.7	45.7
Valid 5.00	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	14	40.0	40.0	40.0
Valid 5.00	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	21	60.0	60.0	60.0
Valid 5.00	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y10

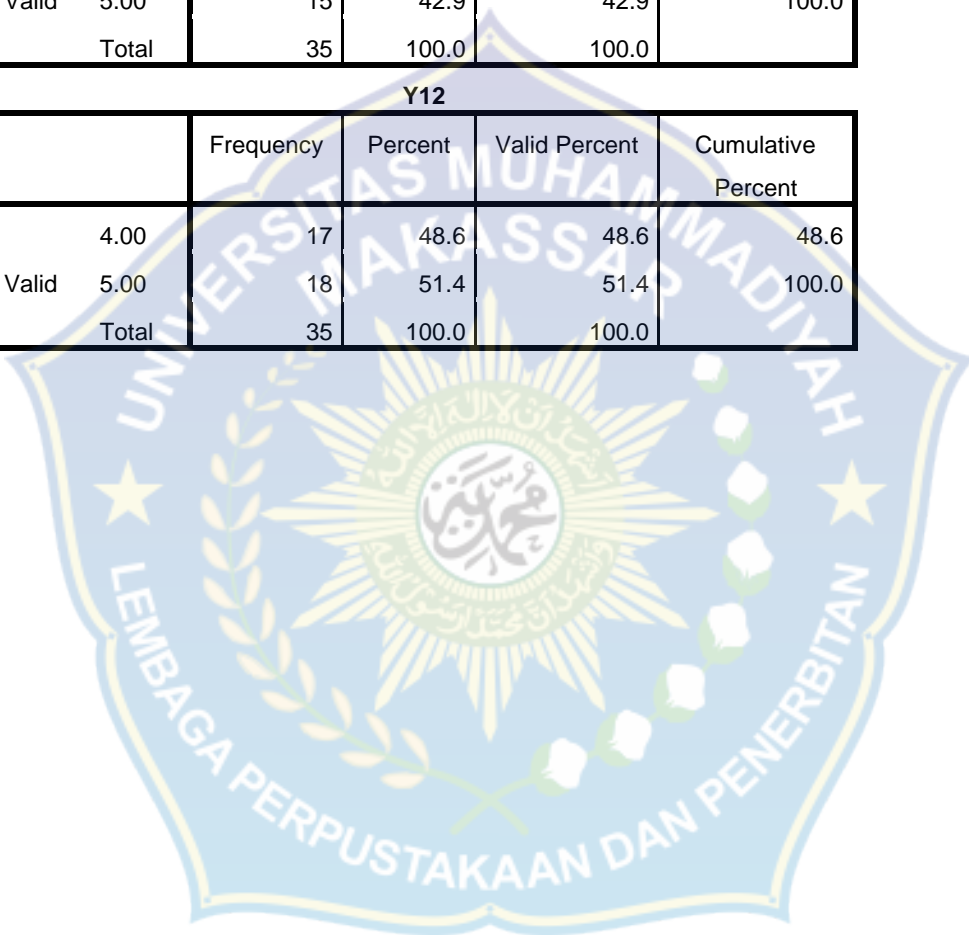
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	21	60.0	60.0	60.0
Valid 5.00	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	20	57.1	57.1	57.1
Valid 5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	17	48.6	48.6	48.6
Valid 5.00	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	



Lampiran 4

UJI RELIABILITY DAN VALIDITAS

MOTIVASI (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	39.80	12.165	.521	.916
X2	39.77	12.358	.458	.920
X3	39.80	12.047	.557	.914
X4	39.80	11.282	.802	.900
X5	39.80	11.165	.841	.898
X6	39.83	11.264	.818	.899
X7	39.83	11.205	.838	.898
X8	39.83	11.911	.607	.911
X9	39.80	11.871	.612	.911
X10	39.80	11.165	.841	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.23	14.240	3.774	10

KINERJA ASN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	49.1143	15.398	.803	.902
Y2	49.1143	15.045	.903	.898
Y3	49.1714	15.323	.840	.901
Y4	49.1714	15.676	.741	.905
Y5	49.0571	16.585	.484	.917
Y6	49.1143	15.045	.903	.898
Y7	49.0286	15.734	.711	.906
Y8	48.9714	16.852	.427	.919
Y9	49.1714	16.146	.613	.911
Y10	49.1714	16.146	.613	.911
Y11	49.1429	16.185	.595	.912
Y12	49.0571	17.291	.306	.924

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53.5714	18.840	4.34055	12

Lampiran 5

UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.450	3.21764

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.915	1	298.915	28.872	.000 ^b
	Residual	341.657	33	10.353		
	Total	640.571	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.820	6.490		2.900	.007
	X	.786	.146	.683	5.373	.000

a. Dependent Variable: Y



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama Erciliana lahir di Bone pada tanggal 21 November 1997. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan suami istri Haeruddin dan Marhani. Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar SD INPRES 5/81 Bulu

Allapporenge 2003-2009, kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP NEGERI 2 LAPPARIAJA 2009-2012, kemudian melanjutkan ke sekolah menengah atas di SMA NEGERI 1 LAPPARIAJA 2012-2015. Dan pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan pada salah satu universitas swasta yang ada di Makassar yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada saat duduk di bangku sekolah dasar, penulis menjadi ketua kelas selama 6 tahun. Selain itu, penulis juga selalu mendapatkan ranking . Kemudian pada saat duduk di bangku sekolah menengah pertama penulis memasuki salah satu organisasi yang ada disekolah yaitu paduan suara. Kemudian pada saat duduk di bangku sekolah menengah atas penulis masuk organisasi pada seni tari. Tapi, pada saat menjadi mahasiswa di kampus Unismuh Makassar penulis tidak aktif lagi dalam organisasi.