

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
KELUARGA BERENCANA PEMEBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
KABUPATEN BOLAANG MONGODOW UTARA**

Oleh :
KEMAL IDRIS POSANGI
S2119084

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Oleh :
KEMAL IDRIS POSANGI
NIM : S21.19.084

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dan
Telah Disetujui Oleh Pembimbing

Gorontalo, Maret 2023

PEMBIMBING I

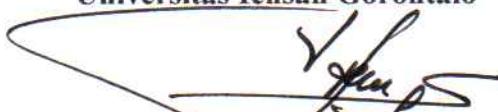
Dr. Fatmawati M. Ngabito, S.I.P., M.Si
NIDN : 0927128301

PEMBIMBING II


Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP
NIDN : 0924076701

Mengetahui :

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo


Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN : 0926096601

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

Oleh :
KEMAL IDRIS POSANGI
NIM : S21.19.084

SKRIPSI

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Disetujui Oleh
Pembimbing Pada Tanggal Maret 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Ibrahim Paneo, M. Kes
2. Marten Nusi, S.I.P.,M.AP
3. Novianti Tue, S.I.P.,M.Si
4. Dr. Fatma M Ngabito, S.I.P., M.Si
5. Darmawaty Abd. Razak, S.I.P.,M.AP

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

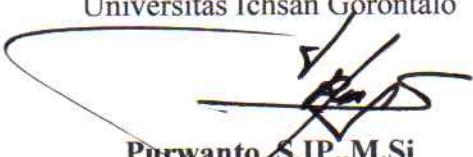
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo


Dr. Mohammad. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si

NIDN : 0913027101

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo


Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0926096601

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kemal Idris Posangi
Nim : S2119084
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang di susun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Universitas Ichsan Gorontalo, Merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah etika penulisan ilmiah, dan buku penulisan ilmiah, dan buku penulisan karya ilmiah Universitas Ichsan Gorontalo.

Apabila di kemudian hari di temukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau terdapat plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Gorontalo, Maret 2023
Yang membuat pernyataan



Kemal Idris Posangi

MOTTO

"Orang yang terkaya adalah orang yang menerima pembagian (takdir) dari Allah dengan senang hati."

(Ali bin Husein)

"Balas dendam terbaik adalah menjadikan dirimu lebih baik."

(Ali bin Abi Thalib)

PERSEMPAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Orang tua, Istri dan anak-anak saya tercinta dan seluruh keluarga saya yang selalu mendoakan dan mendukung saya selama menyelesaikan skripsi ini
2. Almamater saya Universitas Ichsan Gorontalo

ABSTRACT

KEMAL IDRIS POSANGI. S2119084. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF POPULATION CONTROL, FAMILY PLANNING, WOMAN EMPOWERMENT, AND CHILD PROTECTION OF NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims to find the effect of work motivation on the apparatus performance at the Office of Population Control, Family Planning, Women Empowerment, and Child Protection of North Bolaang Mongondow District. It applies a type of survey research with a quantitative approach, namely research that uses words or sentences and pictures, and numbers. This study employs a questionnaire as the main data collection tool. The population and sample used in this study are all apparatus at the Office of Population Control, Family Planning, Women Empowerment, and Child Protection, namely 30 people. This study applies several tests, namely validity, reliability, and correlation. It uses simple regression analysis. The results show that there is a very strong and significant relationship between work motivation (X) and apparatus performance (Y) with a value of $r = 0.631$; $P < 0.001$. Because the r count or Pearson correlation in statistical tests is positive, it means that the higher the value of work motivation (X), the higher the value of apparatus performance (Y) at the Office of Population Control, Family Planning, Women Empowerment, and Child Protection. Based on the R Square value of 0.517, it indicates that the contribution of the variable of work motivation (X) to apparatus performance (Y) is 51.7%. The value of 48.3% is affected by other factors unexamined in this study.

Keywords: work motivation, apparatus performance

ABSTRAK

KEMAL IDRIS POSANGI. S2119084. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka. Penelitian ini menerapkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, yaitu 30 orang. Penelitian ini menggunakan beberapa uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji korelasi. Penelitian ini menerapkan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai $r= 0,631$; $P<0,001$ karena r hitung atau *Pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja (X), semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,517 menandakan bahwa sumbangannya variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 51,7%. Nilai 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum waramatullahi wabarakattu

Alhamdulilah segala puji bagi Allah Swt penulis ucapkan karena atas karunia dan atas izin-nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan dengan tepat waktu. Shalawat serta salam peneliti lantunkan kepada jujungan kita nabi besar Muhammad Saw yang menjadi suri tauladan bagi umat islam. Alhamdulilah skripsi dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Bolaang Mongondow Utara**”. Mampu peneliti selesaikan, disusun untuk memenuhi persyaratan akademik guna menempuh ujian Pendidikan sarjana (S1) pada program Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis sepenuhnya mengakui dan menyadari tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan dari pembimbing dan anggota serta berbagai pihak lainnya, meskipun tanggung jawab akhir penulisan ini berada pada penulis sendiri. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Istri saya tercinta Selfi Dunggio dan anak saya tercinta Efri Posangi, Revo Posangi yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya sampai saat ini . Dan juga tidak lupa dengan sepenuh hati yang paling dalam dan tulus mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku pembina Yayasan sekaligus Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Hja.Juriko Adusamad.,M.Si Selaku Dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo,

Dr. Mochammad Sakir S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Bapak Purwanto S.IP.,M.Si selaku ketua jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP.,M.Si. Selaku Pembimbing I dan pembimbing II Ibu Darmawaty Abd.azak,S.IP.,M.AP dan petunjuk bagi penulis selama mengerjakan skripsi ini,. Bapak ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Teman-teman kelas Ilmu Pemerintahan 2019 dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan , oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan usulam penelitian ini dimasa yang akan datang. Akhirnya dengan segala kerendahan hati semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan semoga segala bantuan serta petunjuk yang telah diberikan akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah Swt.

Gorontalo Maret 2023

Penulis

Kemal Idris Posangi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR IS	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kinerja Pegawai.....	5
2.2 Faktor-Faktor Kinerja.....	6
2.3 Indikator Kinerja Individu.....	9
2.4 Motivasi Kinerja Pegawai.....	9
2.5 Jenis-Jenis Motivasi.....	10
2.6 Faktor Motivasi.....	11
2.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	13
2.8 Kerangka Pikir.....	14
2.9 Hipotesis.....	14
BAB III ONYEK DAN METODE PENELITIAN.....	15
3.1 Lokasi Penelitian.....	15
3.2 Obyek Penelitian.....	15
3.3 Metode Penelitian.....	15
3.3.1 Desain Penelitian.....	15
3.3.3 Oprasional Variabel Penelitian.....	16
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	17
3.2.3.1 Populasi.....	17
3.2.3.2 Sampel.....	17
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data.....	18
3.2.4 Prosedur Penelitian.....	18
3.2.4.1 Uji Validitas	20
3.2.4.2 Uji Reliabilitas.....	21

3.3.5 Meode Analisis Data.....	21.
3.3.5.1 Rancangan Uji Hipotesis.....	22
3.3.5.2 Pengujian Hipotesis.....	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	24
4.1 Gambaran Umum Responden.....	24
4.2 Hasil Penelitian.....	25
4.2.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian.....	25
4.2.2 Uji Reliabilitas Instrument Motivasi Kerja (X) Dan Kinerja Pegawai (Y).....	27
4.2.3 Hubungan Korelasi Instrument Motivasi Kerja (X) Dan Kinerja Pegawai (Y).....	29
4.2.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana.....	30
4.2.4.1 Motivasi Kerja (X) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	30
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	31
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	34
5.1 Kesimpulan.....	34
5.2 Saran.....	34
DAFTAR PUSTAKA.....	35
LAMPIRA-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat di pungkiri lagi dalam menghadapi era globalisasi saat ini. Organisasi ataupun instansi akan memenuhi suatu persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, instansi dan juga kecakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan seseorang yang tangguh dan sanggup beradaptasi dengan begitu cepat untuk setiap perubahan yang terjadi serta sanggup bekerja dengan tatacara baru melalui kecakapan dalam tugas-tugasnya. Pada era saat ini persaingan semakin ketat dan bukan hanya faktor kedisiplinan dan juga kreativitas yang merupakan hal terpenting bagi suatu instansi pemerintahan akan tetapi sumberdaya manusia juga merupakan suatu hal yang terpenting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi yang memiliki SDM dengan kinerja yang baik akan berhasil memotivasi bawahanya. Kinerja pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang individu. Mengingat permasalahan kinerja pegawai sangat kompleks maka pihaknya yang terlibat dalam instansi harus cermat dalam mengamati sumberdaya yang ada. Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang muncul dari individu sendiri, kepemimpinan yang memebrikan semangat pada pegawai meliputi dukungan dan juga semangat yang diberikan oleh rekan sejawat, budaya organisasi, kompetensi, motivasi, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Gorontalo Utara dibentuk

berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara. Kedudukan Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak merupakan unsur pendudukan Kepala Daerah (Bupati), yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang sosial, pengendalian penduduk, keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang juga bersifat spesifik dengan fungsi memberi dukungan atas penyelenggaraan pemerintah dalam lingkup tugasnya. Tugas pokok pengendalian penduduk dan keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak adalah pelaksanaan penyusunan dan pelasanaan kebijakandaerah yang lebih spesifik dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dalam hal ini diperlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja, disiplin dan juga bertanggungjawab untuk mencapainya. Hal tersebut diperlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja, disiplin dan juga bertanggung jawab untuk mencapainya. Untuk itu, dalam mendukung program tersebut perlu adanya SDM yang mempunyai motivasi kerja untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.

Lingkungan perkerjaan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi pegawai yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai yang ada dalam intansi pemerintah. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik akan dapat tercipta adanya penyusunan organisasi baik akan dapat tercipta dengan adanya organisasi secara baik dan juga benar.

Motivasi dan suatu organisasi juga sangat penting selain lingkungan kerja, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hasil ini akan menurunkan produktivitas pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan dalam sebuah instansi. Sumber motivasi ada tiga kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempat mereka bekerja (Rivai, 2011 :455).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi pegawai mempersoalkan bagaimana caranya mengarakan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dengan pemahaman dan juga tugas yang diembannya dan pemahaman karakteristik bawahanya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka seorang akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai maka mereka akan bekerja malas-malasan, kurang kerja keras dan kurang bertanggung jawab sehingga pada akhirnya kinerja pegawai menjadi rendah. Masalah yang muncul dalam organisasi yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri, sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis melakukam penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak” di Kabupaten Gorontalo Utara.

1.2. Rumusan Masalah

Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun untuk mengetahui tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

1.4. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu khususnya pada ilmu pemerintahan yang salah satu fungsinya yaitu berkaitan dengan motivasi pegawai yang hubungannya dengan kinerja pegawai
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara, khususnya Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam meningkatkan motivasi pagawainya untuk mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. Moehleriono (2012 : 95), “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sependapat dengan Moehleriono, Mahsun (2006: 25) menyatakan bahwa, “Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”. Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Definisi lain menurut Nawawi (2006: 62), “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena

keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Fahmi (2010: 2), “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja ASN (perindividu) dan kinerja organisasi kinerja adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Menurut Rivai (2011: 309), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

2.2 Faktor- Faktor Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh

beberapa hal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan yang dikutip dalam Nawawi (2006: 64), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari : a. Minat dalam bekerja b. Penerimaan delegasi tugas, dan c. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Soesilo dalam Nogi (2005: 180) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lima faktor antara lain yaitu :

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjelaskan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk dipergunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain tentu ada faktor penyebabnya. Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu pegawai dengan

pegawai yang lain yang berada di bawah pengawasannya. Secara garis besar perbedaan itu disebabkan oleh faktorfaktor yang mempengaruhinya.

Mangkunegara (2005 : 13) membedakannya menjadi dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Faktor kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi (Motivation) Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Faktor internal Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai antara lain minat dan motivasi dalam bekerja, pengetahuan, pengalaman, kepribadian dan kemampuan.
2. Faktor eksternal Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu dari organisasi di mana pegawai bekerja, antara lain imbalan, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, kebijakan organisasi, dan tugas yang diberikan.

2.3 Indikator Kinerja Individu

Indikator kinerja individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS sebagaimana indikator yang dimaksud pada ayat (1) huruf b pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 yaitu :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Biaya

2.4 Motivasi Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008:108). Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu (Kusuma, 2016). Menurut Hasibuan (2010:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan/instansi.

Gray dalam Winardi (2007), mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada dalam diri pegawai yang dapat dikembangkan sendiri. motivasi juga merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu.

2.5 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:89) motivasi terdiri atas dua jenis yakni sebagai berikut :

1. Motivasi Positif Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika bawahan dapat menghasilkan prestasi di atas prestasi standar, maka bawahan diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Penggunaan kedua motivasi di atas harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam menerapkan jenis motivasi tersebut, pimpinan harus konsisten dan adil agar implikasi dari Motivasi Kerja dapat berpengaruh positif.

2.6 Faktor Motivasi

McClelland (1987) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor Intrinsik : Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: a) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi

individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.

b) Self-efficacy, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang akan semakin termotivasi untuk individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki self-efficacy yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki self-efficacy yang tinggi. c) Value, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan. Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik. d) Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan. e) Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.

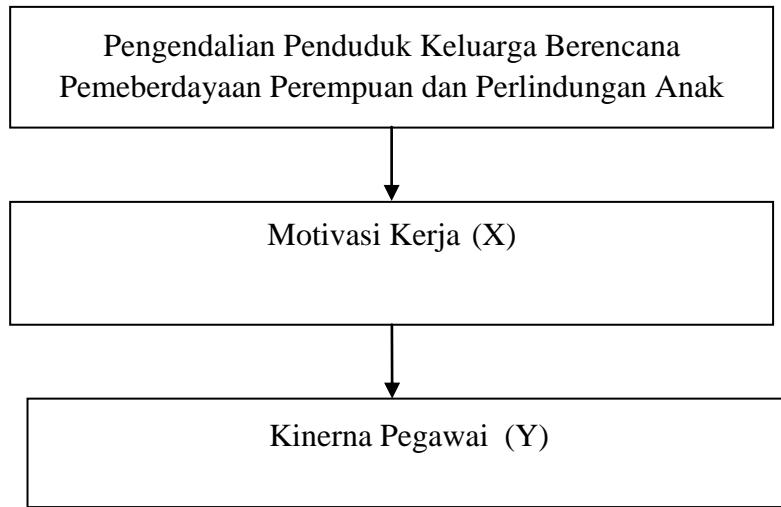
2. Faktor Ekstrinsik: Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Faktor

ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan

2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mc Cleland (1961) yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan kondisi motivasi kerja pegawai Dinas Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara begitu rendah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, kurangnya fasilitas tempat yang memadai sehingga membuat target dari pekerjaan pegawai menurun. Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan hanya saat berada di kantor saja sehingga kerjasama antar pegawai sangat kurang terjalin dengan baik. Indikator motivasi yang didapatkan dari Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak adalah kurangnya dorongan dan keinginan untuk membangun motivasi hubungan antar pegawai. Motivasi kerja pegawai diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Hal ini karena motivasi yang ada menentukan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja membuat kinerjanya semakin tinggi pula.

2.8 Kerangka Pikir



2.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dirumuskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
2. H0 : Tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

BAB III

OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini rencananya akan dilaksanakan selama 3 bulan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian yang perlu dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian hal ini penulis memilih jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, metode penelitian ini menerjemahkan data menjadi angka untuk dapat menganalisis hasil temuanya, serta bersifat deksriftif, korelasi, asosiatif berdasarkan hubungan antar variabelnya dan menggunakan alat kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data.

Sugiyono (2013) mengemukkan bahwa Proses penelitian kuantitatif dimulai dari teori, hipotesis, desain penelitian, memilih subjek, mengumpulkan data, memproses data, menganalisa data, dan menuliskan kesimpulan. Suriasumantri (2005) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan kajian pemikiran yang sifatnya ilmiah. Kajian ini menggunakan proses *logico-hypothetico-verifikatif* pada langkah-langkah penelitian yang dilakukan. Sedangkan Kasiram (2008) Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu

proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui.

3.3.2 Oprasionalisasi Variabel

Berdasarkan alur kerangka pikir penelitian maka oprasionalisasi variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Teori Sunarto dalam Riduwan (2009:2590 motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Variabel Motivasi Kerja sebagai varibel (X)

2. Teori menurut Hasibuan (2012), kinerja pegawai dinilai dari beberapa hal, yaitu ; Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan dan Tanggung jawab digunakan untuk Variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y).

Dalam melakukan ujicoba dari masing-masing variabel yang akan di ukur dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner yang akan disusun dengan menyiapkan dua pilihan yakni : Ya dan Tidak sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju Sekali	1

3.3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian tertentu memerlukan objek maupun subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang dapat dipecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi peneliti dapat melakukan pengolahan data. Untuk itu dalam mempermudah peneliti pun ada yang disebut sampel yaitu bagian dari populasi. Sampel sangat membantu peneliti karena tidak perlu memili keseluruhan pegawai cukup hanya sebagian pegawai saja.

3.3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai dan anggota polisi di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sejumlah 30 orang.

3.3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010) apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian maka seluruh pegawai dan anggota polisi di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sejumlah 30 orang dijadikan sampel.

3.3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan faktor penting dalam keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes. Dokumentasi dan sebagainya.

Adapun dalam pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner, adalah teknik pengambilan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diberikan pada anggota sampel yang bersedia memberikan respons (responden) atau jawaban.
2. Observasi, yakni kegiatan pengamatan penulis terhadap prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

3.3.4.1 Uji Validitas

Arikunto (2006:219) validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan ataupun kesahihan suatu instrumen, dimana suatu instrument yang valid akan menghasilkan validitas yang sangat tinggi, sebaliknya apabila validitas yang kurang baik maka hasilnya memiliki validitas yang rendah.

Analisis uji validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dapat dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran validitas instrument yang dimaksud. Untuk melakukan interpretasi data untuk mengetahui besarnya korelasi

yang dihasilkan maka dilakukan patokan dalam pengujian. Untuk pengujian menggunakan rumus :

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

Keterangan:

X = variabel bebas (Independent)

Y = variabel terikat (Dependent)

r = koefisien Korelasi

n = banyaknya sampel

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{n-2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t-studen dan dibandingkan dengan t- tabel pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t di bawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya korelasinya dengan

menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Kuat
0,00 – 0,199	Rendah

Sumber : Riduwan (2008:136)

3.3.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu penelitian ataupun hasil penelitian harus menunjukkan keadaan yang sebenarnya dilapangan. Oleh sebab itu, untuk membuktikan hal tersebut harus ditunjang oleh instrumen penelitian yang memiliki taraf kepercayaan dan ketepatan yang tinggi. Hal tersebut yang dinamakan uji reabilitas data.

Dalam penelitian ini reabilitas instrumen penelitian yang diuji dengan menggunakan teknik belah dua. Hal tersebut sebagai berikut :

1. Pertama yang dilakukan adalah membagi item-item yang valid menjadi dua belahan dalam penelitian ini dimana cara yang diambil berdasarkan item nomor ganjil dan genap
2. Kedua yang dilakukan adalah dimana skor dari masing-masing instrument pertanyaan pada setiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total dari masing-masing responden, yaitu skor belahan pertama dan skor belahan kedua.
3. Ketiga yang dilakukan adalah mengkorelasikan skor belahan pada instrument belahan pertama dengan skor belahan kedua dengan menggunakan analisis korelasi product moment

4. Keempat yang dilakukan adalah angka korelasi yang diperoleh dari alat pengukur dibelah maka angka korelasi yang lebih rendah daripada angka yang diperoleh jika alat ukur instrumen tidak dibelah seperti pada rumus teknik rest retest.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

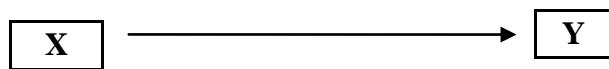
Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r hitung $> r$ tabel, berarti item pernyataan adalah Reliabel

3.3.5 Metode Analisis Data

3.3.5.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana.

Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :



Keterangan:

X = Motivasi Pegawai

Y = Kinerja Pegawai

3.3.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, di mana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2008:145) dengan formulasi sebagai berikut:

Persamaan regresi :

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Motivasi Pegawai

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Kerangan:

KP = Nilai koefisien diterminan

R = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dilokasi penelitian dihasilkan data primer yang didapatkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dari 30 kuesioner yang telah dibagikan kepada para pegawai dan hasilnya 30 kusioner juga kembali kepada peneliti. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah diedarkan kepada responden penelitian diperoleh sebanyak 100%. Hasil ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian para pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak semua berada di tempat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan data responden penelitian pada Tabel 4.1 Menyajikan beberapa informasi terkait obaservasi dilokasi penelitian. Informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin laki-laki lebih banyak disbanding responden perempuan, dimana responden laki-laki sebanyak 76,66% sedangkan responden perempuan sebanyak 23,33%. Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian tertinggi sekitar 40% berumur <30 tahun, kemudian diikuti 33,33% berumur 41-50 tahun, sedangkan sisanya berumur dibawah 30-40 tahun 26,66%.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	23	76,66%
2. Perempuan	7	23,33%
Umur		
<30 tahun	12	40%
30-40 tahun	8	26,66%
41-50 tahun	10	33,33%

Sumber : Hasil olahan Penelitian tahun 2023

4.2 Hasil Penelitian

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kuesioner yang kita gunakan dan disebarluaskan kepada para responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan .

4.2.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 21 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam bentuk alat bantu kuesioner pertanyaan dengan variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan

demikian data tersebut dapat dinterpretasikan bahwa setiap variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data intrumen Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,540	0,307	Valid
2	0,516	0,307	Valid
3	0,523	0,307	Valid
4	0,589	0,307	Valid
5	0,709	0,307	Valid
6	0,540	0,307	Valid
7	0,780	0,307	Valid
8	0,549	0,307	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.3 menerangkan bawah 8 butir pertanyaan yang diolah menggunakan analisis SPSS versi 21 dengan *Pearson Correlation* (r -hitung) antara nilai butir pertanyaan dengan nilai total, selanjutnya hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r -tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 6 maka diperoleh hasil r -tabel sebesar 0,307. Hasil perhitungan diperoleh *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,307 artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Motivasi Kerja (X) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data sampel penelitian.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,585	0,307	Valid
2	0,581	0,307	Valid
3	0,484	0,307	Valid
4	0,355	0,307	Valid
5	0,608	0,307	Valid
6	0,643	0,307	Valid
7	0,594	0,307	Valid
8	0,680	0,307	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.4 menerangkan bahwa 6 butir pertanyaan yang diolah dengan *Pearson Correlation* (r -hitung) antara nilai butir pertanyaan nilai total, selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r -tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)= 6 maka diperoleh hasil r -tabel sebesar 0,307. Hasil perhitungan diperoleh nilai *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan $>0,307$ artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan sample data.

Berdasarkan dua Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan baik Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan data yang diperoleh Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Reliabilitas yang dapat ditunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang relevan untuk diuji selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas Instrument Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji reliabilitas data dalam penelitian ini mengacu pada nilai *Alpha* yang dihasilkan dalam output program SPSS versi 21, seperti halnya pada uji

statistic lainnya dengan uji reliabilitas *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan.

Uji reliabilitas terhadap instrument penelitian dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya dalam hal jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang konsisten dan stabil dilokasi penelitian. Hasil penelitian dengan uji reliabilitas ditempuh dengan menggunakan metode *Cronnbach's Alpha*. Kusioner dikatan reliable jika mempunyai nilai *Cronnbach's Alpha* lebih besar dari nilai r-tabel 0,307. Oleh karena itu, secara hasil uji reliabilitas instrument pertanyaan Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 dan Tabel 4.6 sebagai berikut :

4.5 Uji Relibilitas Data Motivasi Kerja (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,653	0,307	Reliabel
2	0,726	0,307	Reliabel
3	0,673	0,307	Reliabel
4	0,645	0,307	Reliabel
5	0,603	0,307	Reliabel
6	0,653	0,307	Reliabel
7	0,580	0,307	Reliabel
8	0,651	0,307	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

4.6. Uji Relibilitas Data Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,627	0,307	Reliabel
2	0,639	0,307	Reliabel
3	0,676	0,307	Reliabel
4	0,705	0,307	Reliabel
5	0,620	0,307	Reliabel
6	0,610	0,307	Reliabel
7	0,628	0,307	Reliabel
8	0,598	0,307	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas data pada Tabel 4.5 dan 4.6 yang telah diuraikan diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (α) dari instrument pertanyaan Motivasi Kerja (X) berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,681 > 0,307$ (r-tabel) terdapat pada lampiran sedangkan nilai reliibilitas (α) dari instrument pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,670 > 0,307$ (r-tabel) terdapat pada lampiran maka sebagaimana dasar dalam pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini dan dapat di uji lanjut terhadap instrument pertanyaan yang digunakan dalam masing-masing variabel untuk di analisis datanya.

4.2.3 Hubungan Korelasi Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 21. Hasil analisis uji koresi dihasilkan bahwa Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) ditujukan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

		Correlations	
		MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	,631**
	Sig. (2-tailed)		,491
	N	30	30
	Bias	0	-,007
	Bootstrap ^c	0	,191
	95% Confidence Interval	Lower	-,218
KINERJA	Pearson Correlation	Upper	,514

PEGAWAI	Sig. (2-tailed)		,491		
	N		30		30
	Bias		-,007		0
	Std. Error		,191		0
Bootstrap ^c	95% Confidence Interval	Lower	-,218	1	
		Upper	,514	1	

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

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

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $r=0,631$; $P<0,001$ karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.

4.2.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

4.2.4.1 Motivasi Kerja (X) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Berdasarkan uji regresi sederhana antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ditujuan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,517	,418	2,870

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,006	4,006	,486	,002 ^b
	Residual	230,694	8,239		
	Total	234,700	29		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,703	3,194	12,119	,000
	MOTIVASI KERJA	,117	,168	,131	,697

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil analisis regresi linier bahwa diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X) $0,002 < 0,05$ maka berkesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (H1 Diterima).

Berdasarkan nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,517 maka memiliki arti bahwa sumbangannya variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,7% sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $r=0,631$; $P<0,001$ karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja

Pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak. Berdasarkan nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,517 maka memiliki arti bahwa sumbangannya variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,7% sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini memberi arti bahwa motivasi kerja sangat menuntukkan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh manusia dan merupakan dasar dari segala hal yang dilakukan oleh manusia. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja dari keseluruhan pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tergolong tinggi (baik). Hal ini dikarenakan sebagian besar indikator motivasi dalam pemenuhan kebutuhan pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kebutuhan akan pengawasan (Bernardin dalam Sudarmanto: 2009). Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh informasi bahwa keseluruhan pegawai menyatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tergolong tinggi.

Hal ini dikarenakan hampir semua indikator kinerja pegawai dalam pemenuhan kebutuhan pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak seperti kualitas hasil kerja yang telah tercukupi dan sistem pengawasan terutama pada hal pemberian sanksi yang diberlakukan secara adil. Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa Material Incentif dan Non Material Incentif. Motivasi yang berbentuk material incentive adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material incentive adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikutserta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan dan lain – lain. Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukkan diatas maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 51,7% sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin Motivasi Kerja maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
2. Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

5.2 Saran

Berdasar pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja diberikan oleh Dinas perlu dipertahankan untuk membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Fahmi, I. 2010. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, S.P. 2012. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahsun, M. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moheriono., 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nogi, H. 2005. Manajemen Publik. Jakarta : PT Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. 2013. Statistik Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Suriyamantri, Jujun S. 2005. Filsafat Ilmu; Sebuah Pengantar Populer. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Winardi, J. 2007. Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen. Ed. 1, Cet. 4. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK**

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaimana berikut :
SL = Apabila jawaban tersebut menurut anda selalu
SR = Apabila jawaban tersebut menurut anda sering
KK = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang
JR= Apabila jawaban tersebut menurut anda jarang
TP= Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah
2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

No	Variabel Motivasi Kerja (X)	Skor Penilaian				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Pimpinan Anda selalu memberikan semangat untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik					
2	Pimpinan Anda mampu menciptakan lingkungan kerja harmonis dan ruang bekerja yang nyaman					
3	Semua pegawai di Dinas menerima jaminan kesehatan dan keselamatan kerja					
4	Atasan anda memberikan penghargaan kepada pegawai yang memperlihatkan prestasi kerja yang baik					
5	Kenaikan pangkat selalu ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6	Hukuman yang diberlakukan di tempat bekerja sudah diterapkan dengan obyektif mungkin tanpa melihat status pegawai					
7	Pimpinan anda mampu memotivasi pegawainya dalam hal hubungan sosial/kerja sama yang baik					
8	Penghargaan oleh pimpinan atas prestasi dan disiplin kerja dapat memotivasi anda					

No.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Skor Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditentukan.					
2	Pencapaian Kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.					

4	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja					
5	Saya selalu berangkat saat jam kerja					
6	Saya selalu memberi dan menerima berkontribusi sesama anggota dalam mencapai tujuan					
7	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kerpecayaan akan kemampuan saya					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					

TABULASI DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	5	5	3	4	4	4	5	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	4	38
6	5	4	5	5	4	4	4	5	36
7	5	5	5	5	3	4	4	5	36
8	5	5	5	5	4	4	4	5	37
9	5	5	4	5	4	4	4	4	35
10	5	5	5	5	5	4	5	5	39
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	4	5	5	4	3	4	4	34
13	3	5	3	4	4	4	4	4	31
14	5	5	4	5	5	4	5	5	38
15	5	5	4	4	5	5	5	4	37
16	5	5	4	4	4	4	4	5	35
17	5	4	4	4	4	3	4	4	32
18	5	5	4	4	5	4	5	5	37
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	5	5	4	4	4	4	4	5	35
21	5	4	5	3	4	4	4	4	33
22	4	5	4	4	4	4	4	4	33
23	5	4	5	5	5	4	5	5	38
24	4	4	5	5	5	5	5	4	37
25	5	5	4	4	4	4	4	4	34
26	5	5	4	4	4	4	4	4	34
27	5	4	4	5	5	4	5	5	37
28	5	4	4	4	5	5	5	4	36
29	4	5	5	4	4	4	4	4	34
30	5	4	4	5	4	4	4	4	34

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	5	5	5	5	4	5	5	5	39
2	5	5	5	3	5	5	5	5	38
3	5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	5	5	3	5	5	5	3	5	36
5	5	5	4	4	5	5	5	5	38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	3	5	5	4	5	5	5	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	4	5	5	5	4	4	36
11	5	4	4	5	5	5	4	4	36
12	4	5	4	5	4	4	5	4	35
13	4	5	4	5	4	4	5	4	35
14	4	5	5	5	4	4	5	5	37
15	4	5	4	5	4	4	5	4	35
16	4	4	5	5	5	4	4	5	36
17	4	4	4	5	5	4	4	4	34
18	4	5	5	5	5	4	5	5	38
19	5	5	4	5	5	5	5	4	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	5	4	5	5	5	5	39
23	4	4	3	4	4	4	4	3	30
24	4	3	5	4	4	4	3	5	32
25	5	4	3	5	5	4	5	5	36
26	5	4	4	4	5	5	5	4	36
27	3	5	5	4	4	4	4	4	33
28	5	3	4	5	3	4	4	4	32
29	5	4	3	5	5	4	5	5	36
30	5	4	4	4	5	5	5	4	36

DATA FREKUENSI MOTIVASI KERJA (X)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Total_Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	,027	,286	,245	,193	-,009	,276	,412*	,540**
	Sig. (2-tailed)		,885	,126	,192	,307	,962	,140	,024	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	,027	1	,180	,197	,175	,218	,127	,265	,516**
	Sig. (2-tailed)	,885		,341	,609	,695	,247	,885	,384	,252
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	,286	-,180	1	,418*	,198	,169	,137	,137	,523**
	Sig. (2-tailed)	,126	,341		,022	,293	,371	,470	,470	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	,245	-,097	,418*	1	,244	,032	,285	,405*	,589**
	Sig. (2-tailed)	,192	,609	,022		,194	,867	,127	,026	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	,193	-,075	,198	,244	1	,554**	,890**	,152	,709**
	Sig. (2-tailed)	,307	,695	,293	,194		,001	,000	,423	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_6	Pearson Correlation	-,009	,218	,169	,032	,554**	1	,575**	-,099	,540**
	Sig. (2-tailed)	,962	,247	,371	,867	,001		,001	,603	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_7	Pearson Correlation	,276	,027	,137	,285	,890**	,575**	1	,321	,780**
	Sig. (2-tailed)	,140	,885	,470	,127	,000	,001		,083	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,412*	,165	,137	,405*	,152	-,099	,321	1	,549**
Item_8	Sig. (2-tailed)	,024	,384	,470	,026	,423	,603	,083		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,540**	,216	,523**	,589**	,709**	,540**	,780**	,549**	1
Total_Skor	Sig. (2-tailed)	,002	,252	,003	,001	,000	,002	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI VALIDITAS DATA MOTIVASI PEGAWAI (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,540	0,307	Valid
2	0,516	0,307	Valid
3	0,523	0,307	Valid
4	0,589	0,307	Valid
5	0,709	0,307	Valid
6	0,540	0,307	Valid
7	0,780	0,307	Valid
8	0,549	0,307	Valid

UJI REABILITAS DATA MOTIVASI PEGAWAI (X)

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	30 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	30 100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	30,77	4,599	,363	,653
Item_2	30,93	5,375	,006	,726
Item_3	31,17	4,489	,296	,673
Item_4	31,10	4,369	,398	,645
Item_5	31,17	4,075	,558	,603
Item_6	31,40	4,593	,361	,653
Item_7	31,10	4,024	,672	,580
Item_8	31,10	4,576	,374	,651

DATA FREKUENSI KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

	Pearson Correlation	,585 ^{**}	,581 ^{**}	,484 ^{**}	,255	,608 ^{**}	,643 ^{**}	,594 ^{**}	,680 ^{**}	1
Total_Skor	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,007	,174	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI VALIDITAS DATA KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,585	0,307	Valid
2	0,581	0,307	Valid
3	0,484	0,307	Valid
4	0,355	0,307	Valid
5	0,608	0,307	Valid
6	0,643	0,307	Valid
7	0,594	0,307	Valid
8	0,680	0,307	Valid

UJI REABILITAS DATA KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
	N of Items
Cronbach's Alpha	
,670	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	31,67	5,540	,416	,627
Item_2	31,80	5,338	,368	,639
Item_3	31,93	5,651	,238	,676
Item_4	31,60	6,524	,049	,705
Item_5	31,67	5,471	,445	,620
Item_6	31,77	5,495	,506	,610
Item_7	31,70	5,390	,406	,628
Item_8	31,73	5,237	,535	,598

KORELASI MOTIVASI KERJA (X) DAN KINERJA PEGAWAI (Y)

		Correlations	
		MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
	Pearson Correlation	1	,631**
	Sig. (2-tailed)		,491
	N	30	30
MOTIVASI KERJA	Bias	0	-,007
	Bootstrap ^c	Std. Error	,191
		95% Confidence Interval	
		Lower	-,218
		Upper	,514
	Pearson Correlation	,631**	1
	Sig. (2-tailed)	,491	
	N	30	30
KINERJA PEGAWAI	Bias	-,007	0
	Bootstrap ^c	Std. Error	,191
		95% Confidence Interval	
		Lower	-,218
		Upper	,514
			1

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

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

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,517	,418	2,870

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,006	1	4,006	,486	,002 ^b
	Residual	230,694	28	8,239		
	Total	234,700	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,703	3,194	12,119	,000
	MOTIVASI KERJA	,117	,168	,131	,697

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Desa Boroko Kec. Kaidipang Kode Pos 95765

REKOMENDASI

Nomor : 220/91 /KBP/ BMU/XII/2022

Berdasarkan surat dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4340/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022 Tanggal 20 Oktober 2022 Perihal Permohonan Penelitian Penilitian, maka dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama	: Kemal Idris Posangi
NIM	: S2119084
Fakultas	: Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi	: Ilmu Pemerintahan
Alamat	: Desa Padang Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna menempuh Ujian Akhir pada Universitas Ichsan Gorontalo bertempat di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dimulai dari tanggal 21 Desember 2022 s/d 21 Februari 2023 dengan Judul :

"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bolaang Mongondow Utara"

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan tersebut harus melaporkan terlebih dahulu kepada pimpinan tempat pelaksanaan penelitian dengan menunjukkan surat rekomendasi ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan dan hasilnya dilaporkan kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bolaang Mongondow Utara;
3. Menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mematuhi **Protokol Kesehatan** serta mengindahkan adat-istiadat setempat;
4. Memperhatikan stabilitas keamanan dilokasi dan sekitar kegiatan;
5. Apabila masa berlaku rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan belum selesai dapat mengajukan kembali untuk diperpanjang;
6. Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila ternyata pemegang rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini diberikan guna keperluan.

Boroko 21 Desember 2022
a.n. Kepala Kantor
Kasie Hub. Lembaga Politik dan
Kemasyarakatan



HASAN YABU, S.I.P
NIP. 19830714 201502 1 001

PAPER NAME

**SKRIPSI_S2119084_KEMAL IDRIS POSA
NGI.doc**

AUTHOR

**S2119084KEMAL IDRIS POSANGI S2119
084**

WORD COUNT

7788 Words

CHARACTER COUNT

51144 Characters

PAGE COUNT

48 Pages

FILE SIZE

424.0KB

SUBMISSION DATE

Apr 7, 2023 9:47 AM PDT

REPORT DATE

Apr 7, 2023 9:52 AM PDT**● 25% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.stiedewantara.ac.id	6%
	Internet	
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id	5%
	Internet	
3	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	2%
	Submitted works	
4	digilibadmin.unismuh.ac.id	2%
	Internet	
5	disdaldukkbpmpa.banjarbarukota.go.id	1%
	Internet	
6	core.ac.uk	1%
	Internet	
7	repository.ub.ac.id	<1%
	Internet	
8	samryaazza.blogspot.com	<1%
	Internet	

9	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
	Internet	
10	eprints.uny.ac.id	<1%
	Internet	
11	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
12	donggala.go.id	<1%
	Internet	
13	slideshare.net	<1%
	Internet	
14	journal.stieamkop.ac.id	<1%
	Internet	
15	clok.uclan.ac.uk	<1%
	Internet	
16	docplayer.info	<1%
	Internet	
17	ojs.uho.ac.id	<1%
	Internet	
18	media.neliti.com	<1%
	Internet	
19	siskum.kotabogor.go.id	<1%
	Internet	



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : *099* /FISIP-UNISAN/S-BP/IV/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si

NIDN : 0927128301

Jabatan : Tim Verifikasi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Kemal Idris Posangi

NIM : S2119084

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas

Judul Skripsi : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana
Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **25%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 08 April 2023
Tim Verifikasi,

Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si
NIDN. 0927128301

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin

ABSTRACT

KEMAL IDRIS POSANGI. S2119084. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF POPULATION CONTROL, FAMILY PLANNING, WOMAN EMPOWERMENT, AND CHILD PROTECTION OF NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims to find the effect of work motivation on the apparatus performance at the Office of Population Control, Family Planning, Women Empowerment, and Child Protection of North Bolaang Mongondow District. It applies a type of survey research with a quantitative approach, namely research that uses words or sentences and pictures, and numbers. This study employs a questionnaire as the main data collection tool. The population and sample used in this study are all apparatus at the Office of Population Control, Family Planning, Women Empowerment, and Child Protection, namely 30 people. This study applies several tests, namely validity, reliability, and correlation. It uses simple regression analysis. The results show that there is a very strong and significant relationship between work motivation (X) and apparatus performance (Y) with a value of $r = 0.631$; $P < 0.001$. Because the r count or Pearson correlation in statistical tests is positive, it means that the higher the value of work motivation (X), the higher the value of apparatus performance (Y) at the Office of Population Control, Family Planning, Women Empowerment, and Child Protection. Based on the R Square value of 0.517, it indicates that the contribution of the variable of work motivation (X) to apparatus performance (Y) is 51.7%. The value of 48.3% is affected by other factors unexamined in this study.

Keywords: *work motivation, apparatus performance*

ABSTRAK

KEMAL IDRIS POSANGI. S2119084. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka. Penelitian ini menerapkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, yaitu 30 orang. Penelitian ini menggunakan beberapa uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji korelasi. Penelitian ini menerapkan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai $r = 0,631$; $P < 0,001$ karena r hitung atau *Pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif, artinya bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja (X), semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemeberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,517 menandakan bahwa sumbangannya variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 51,7%. Nilai 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja pegawai

BIODATA



I. Identitas

Nama : KEMAL IDRIS POSANGI
NIM : S2119084
Tempat, Tanggal Lahir : Padang, 18/09/1972.
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penagawi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
Alamat : Jln, Trans Desa Padang, Kecamatan Bintauna, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Kode Pos : 95764.
Alamat Email : KemalPosangi@gmail.com
No. HP : 0852-4010-0666

II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar di SDN 1 Mogolaing
2. Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Kotamobagu.
3. Sekolah Menengah Atas SMAN 2 Kotamobagu.