

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
SOSIAL KABUPATEN POHUWATO**

Oleh :

**DANDI DARMAWAN
NIM : E21 19 201**

SKRIPSI



Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana

**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

DANDI DARMAWAN

E2119201

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana dan telah disetujui
oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 16 Juni 2022**

PEMBIMBING I



SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
NIDN.9090780020

PEMBIMBING II



HARIS HASAN, SE., MM
NIDN.0908108407

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN POHUWATO

OLEH:
DANDI DARMAWAN
E2119201

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Sulaiman, SE., MM**
(Ketua Penguji)

2. **Tamsir, SE., MM**
(Anggota Penguji)

3. **Ng. Syamsiah B, SE., MM**
(Anggota Penguji)

4. **Sri Dayani Ismail, SE., MM**
(Pembimbing Utama)

5. **Haris Hasan, SE., MM**
(Pembimbing Pendamping)

.....
:
:
:
:

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



SYAMSUL, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

MOTTO

“ Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, Sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang” (Imam Syafi’i)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini bagian dari ibadahku kepada Allah SWT. Karena kepadanya aku menyembah dan kepadanya aku memohon pertolongan. Sekaligus ungkapan terimakasih kepada kedua orang tuaku yang telah memberikan kasih sayang , materi, dan doa selama ini serta memberi semangat dan dorongan untuk berjuang dan menghargai sebuah proses perjuangan dalam menuntut ilmu . Untuk keluargaku dan teman-teman terima kasih sudah membantu dengan ikhlas dan memberi semangat dan motivasi dalam penyelesaian ini, dan terimakasih kepada almamaterku Universitas Ichsan Gorontalo.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Gorontalo, 16 Juni 2022
Yang membuat pernyataan



Dandi Darmawan
NIM: E2119201

ABSTRACT

DANDI DARMAWAN. E2119201. THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS AT THE SOCIAL SERVICE OF POHUWATO REGENCY

Besides work motivation, job satisfaction is another factor affecting the performance of the apparatus. This study aims to find and analyze the effect of motivation and job satisfaction on the performance of the State Civil Apparatus at the Social Service of Pohuwato Regency. Following the data processing using SPSS-16, this study obtains a t-count value of 1.019. It means that the motivation variable (b1) has a positive but not significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Social Service of Pohuwato Regency because the significance value of 0.317 obtained is greater than the significance level used, namely 0.05 or 5% ($0.317 > 0.05$). The job satisfaction variable (b2) has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Social Service of Pohuwato Regency because its significance value of 0.014 obtained is smaller than the significant level used, namely 0.05 or 5% ($0.014 < 0.05$). The F count has $4.025 > \text{sig. of } 0.030$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. The effect of motivation (b1) and job satisfaction (b2) on the performance of the State Civil Apparatus at the Social Service of Pohuwato Regency is significant (by 4.025).

Keywords: motivation, job satisfaction, performance, State Civil Apparatus

ABSTRAK

DANDI DARMAWAN. E2119201. PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN POHUWATO

Selain Motivasi Kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Aparat adalah kepuasan kerja. Tujuan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato. Dari hasil olahan data, dengan menggunakan SPSS-16 dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,019. artinya bahwa variabel motivasi (b1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,317 yang lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% ($0,317 > 0,05$). Sedangkan variabel variabel kepuasan kerja (b2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% ($0,014 < 0,05$). F hitung sebesar $4.025 > sig.$ sebesar 0,030 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya hubungan antara motivasi (b1) dan kepuasan kerja (b2) terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato sebesar 4.025 adalah signifikan.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, kinerja, ASN

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato”, sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian Skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

- Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Ichsan Gorontalo (YPIPT-IG).
- Bapak Dr. H. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak Dr. Musafir, SE, M.Si selaku Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan (UNISAN) Gorontalo.
- Bapak Syamsul, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Ichsan (UNISAN) Gorontalo.
- Ibu Sri Dayani Ismail, SE., MM selaku pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
- Bapak Haris Hasan, SE., MM, selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.

- Bapak/Ibu Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan.
- Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Skripsi ini.
- Ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku dan keluarga yang telah membantu/mendukung penulis selama penyusunan usulan penelitian ini.
- Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan usulan penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini jauh dari sempurna, jika terdapat kelebihan dalam Skripsi ini, maka semua datangnya dari Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, April 2022



(Penulis)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUSN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3.Maksud Dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya manusia	8
2.1.1 Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia.....	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi MSDM	11
2.2 Motivasi Kerja	14
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.2.2. Teori Motivasi kerja	16
2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja	22
2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi.....	23

2.3 Kepuasan Kerja	24
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan Kerja	24
2.3.3. Mengukur Kepuasan Kerja	26
2.4. Kinerja Pegawai	28
2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai	30
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.4.3. Standar Kinerja	31
2.4.4. Penilaian Kinerja	32
2.4.5. Dimensi dan indikator	36
2.5. Kerangka Pikir	38
2.6. Hipotesis	38
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Objek Penelitian	39
3.2. Metode Penelitiann	39
3.2.1. Desain penelitian	39
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.3. Populasi Dan Sampel	41
3.2.4. Definisi Oprasional penelitian	41
3.2.5. Teknik Analisi Data	42
BAB IV PEMBAHASAN	44
4.1. Profil Singkat	44
4.2. Hasil Penelitian dan Analisis Deskriptif	46
4.2..1. Tanggapan Responden Variabel Motivasi [X1]	47
4.2.2. Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja [X2]	49
4.2.3. Tanggapan Responden Variabel Kinerja ASN [Y]	54
BAB V KESIMPULAN	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 4.1. Rentang Skala Pengukuran Jawaban Responden	46
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Motivasi	47
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Motivasi	48
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Kinerja ASN	54
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Kinerja ASN	55
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Pada Sub Variabel Kinerja ASN	56
Tabel 4.11. Coefficients	58
Tabel 4.12. Uji t	59
Tabel 4.13. Uji F	60
Tabel 4.14. Model Summary	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow	17
Gambar 2.2. Kerangka Pikir	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	66
Lampiran 2 <i>Abstract</i>	67
Lampiran 3 Abstrak	68
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian	69
Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian	70
Lampiran 6 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	71
Lampiran 7 Hasil Turnitin	72
Lampiran 8 <i>Curriculum Vitae</i>	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disahkannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, diartikan sebagai pemberian kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten/ Kota) untuk dapat mengurus rumah tangga daerah sendiri dengan potensi yang ada secara optimal. Kemunculan kebijakan otonomi daerah di Indonesia yang pada waktu itu sedang dalam masa transisi dari Orde sentralistis ke Orde desentralistis. Konsep baru tata pemerintahan ini disebut *Good Governance*.

Tuntutan dari prinsip-prinsip *Good Governance* tersebut menjadikan organisasi pemerintahan harus mampu beradaptasi dan „melek“ pada kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Tuntutan-tuntutan tersebut kemudian diartikan sebagai pembangunan diri, oleh dan untuk masyarakat di semua aspek kehidupan yang meliputi aspek hukum, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan dan pendidikan. Aspek terakhir inilah yang menjadi aspek fundamental dalam pembangunan masyarakat.

Salah satu dari upaya pembangunan masyarakat ialah peningkatan sumber daya manusia dimana merupakan kebutuhan pasti seiring diterapkannya otonomi daerah terutama kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan tujuan untuk mengubah perilaku mereka agar mampu melaksanakan kegiatan organisasi.

Dalam usaha peningkatan sumberdaya manusia, merupakan hal yang sulit karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai

sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan pegawai dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan pegawai dalam bekerja. Kedua faktor tersebut dapat menjadi „pedang bermata dua“ jika salah maka pegawai akan *down* motivasinya dan kepuasan pada pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya pun akan buruk dan begitupun sebaliknya.

Permasalahan sumberdaya manusia dalam motivasi kerja dan kepuasan kerja bukan hanya dimiliki oleh perusahaan swasta yang mengedepankan keuntungan laba, tetapi saat ini sudah masuk ke dalam denyut organisasi pemerintahan yang bergerak lebih melayani kepada masyarakat. Banyaknya jumlah Sumber Daya Manusia yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir secara seksama bagaimana cara untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara optimal agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sehingga bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal diperlukan perbaikan pendidikan dan penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai. Pendidikan yang berkualitas diperlukan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal. Selain itu, fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai sangat diperlukan untuk menampung kelebihan Sumber Daya Manusia yang ada.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan instansi tercapai. Tuntutan instansi yaitu menciptakan kinerja yang lebih bagus agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak hal yang dapat

mempengaruhi kinerja, oleh sebab itu instansi harus menjamin agar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat dapat dipenuhi secara maksimal.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Aparat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Aparat menjadi perhatian khusus bagi seluruh instansi sebab ketercapaian tujuan dan sasaran instansi adalah tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia didalamnya. Disinilah terlihat bagaimana faktor Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam sebuah instansi.

Diantara semua aset yang dimiliki instansi, dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset utama sebagai tonggak penentu kelangsungan hidup sebuah instansi. Kinerja Aparat adalah masalah yang cukup kompleks dimana tingkat kinerja dipengaruhi sejumlah faktor seperti kemauan Aparat (Motivasi Kerja) dan Komitmen Aparat itu sendiri terhadap organisasi.

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam organisasinya. Motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi diperlukan untuk memacu individu Aparat agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya Motivasi Kerja, seorang Aparat akan memberikan perhatiannya

secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan instansi.

Motivasi Kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual.

Keberhasilan tujuan atau sasaran instansi adalah tergantung pada Kinerja Aparat dimana Kinerja Aparat tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat Motivasi Kerja individu. Untuk itu, pimpinan sebuah instansi harus memberikan dan mengupayakan sebuah perhatian terhadap Motivasi Kerja para Aparat agar mereka memiliki kemauan dalam diri yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi instansi.

Selain Motivasi Kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Aparat adalah kepuasan kerja. Dalam usaha peningkatan sumberdaya manusia, merupakan hal yang sulit karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan Aparat dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan Aparat dalam bekerja.

Kedua faktor tersebut dapat menjadi „pedang bermata dua“ jika salah maka Aparat akan *down* motivasinya dan kepuasan pada pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya pun akan buruk dan begitupun sebaliknya. Permasalahan sumberdaya manusia dalam motivasi kerja dan kepuasan kerja bukan hanya

dimiliki oleh perusahaan swasta yang mengedepankan keuntungan laba, tetapi saat ini sudah masuk ke dalam denyut organisasi pemerintahan yang bergerak lebih melayani kepada masyarakat.

Sejarah perundangan Indonesia yang secara khusus mengatur kinerja Aparat belum mendapatkan perhatian sampai akhirnya terbit Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparat Negeri Sipil dan diperkuat dengan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menggantikan UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok KeAparatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul :
 “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato?
2. Apakah kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato?
3. Apakah motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data mengenai Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato
2. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.
3. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, penulis berharap dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi bagi penelitian-penelitian berikutnya demi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya yang terkhusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Instansi Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Manfaat Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori ilmu manajemen, serta sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari bangku kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai/pegawai adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia suatu organisasi atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga atau instansi dalam suatu organisasi (Baharuddin dan Moh. Makin, 2010 : 61).

Ada beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2016:6). Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah

ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut lagi Marwansyah (2010:3) mengartikan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan pegawainya.
- j. Kedisiplinan (*Discipline*) adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengelola, mengembangkan, menggunakan dan memelihara sumber daya manusia dalam jumlah kualitas yang tepat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia. P. Siagian (2015:48) mengatakan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia yaitu faktor dari luar organisasi (Eksternal) faktor yang berasal dari dalam lingkungan organisasi (Internal) dan faktor persediaan pegawai :

1. Faktor Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

a. Situasi Ekonomi

Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.

b. Sosial dan Budaya

Sosial budaya atau kebudayaan adalah segala sesuatu atau tata nilai yang berlaku dalam sebuah masyarakat yang menjadi ciri khas dari masyarakat tersebut.

c. Politik

Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.

d. Peraturan Undang-Undang

Peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

e. Teknologi

Perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara pesat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.

f. Persaingan

Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi.

2. Faktor Internal

Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

a. Rencana Strategik

Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

b. Anggaran

Suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi semua aktivitas perusahaan untuk jangka waktu (periode) tertentu di masa yang akan datang.

c. Estimasi Produksi dan Penjualan

Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.

d. Usaha dan Kegiatan Baru

Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.

e. Rencana Organisasi dan Tugas Pekerjaan

Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para pegawai di masa mendatang.

f. Persediaan Pegawai

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan pegawai. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

Berdasarkan faktor internal dan eksternal maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan undang-undang, persaingan, rencana strategik, anggaran estimasi produksi dan penjualan, usaha dan persediaan pegawai. faktor-faktor tersebut harus dikelola dengan baik dan sesuai dengan fungsinya agar manajemen sumber daya manusia dapat terkelola dengan baik.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan atau instansi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Beberapa pengertian dari motivasi kerja menurut beberapa ahli, diantaranya:

Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”. McClelland, dalam Anwar (2014:94) mengemukakan bahwa: “Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”.

Robbins dan Judge (2010:223) dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu : *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)*, *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*, *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*, *Kebutuhan Penghargaan (Appreciation Needs)*, *Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-Actualization Needs)*. Steers and Porter (2015:33) mengemukakan bahwa: “Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Sutrisno (2017:110)

mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja”. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.2.2. Teori Motivasi Kerja

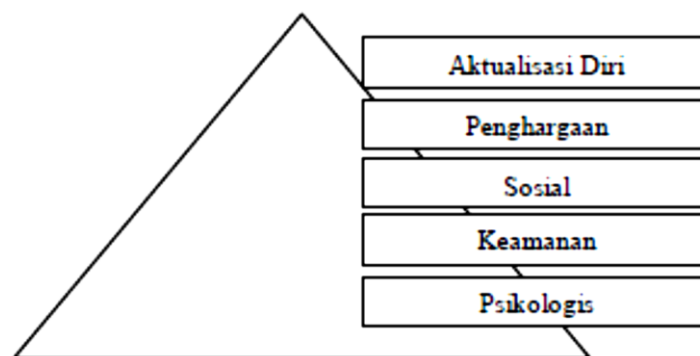
Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah menurut Siagian (2015 :287)

a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi Maslow ini dinamakan “*A theory of human motivation*”. Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, dsb.

2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**, berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. **Kebutuhan Pengakuan (*Eksteem Needs*)**, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**, yaitu dorongan sesuai dengan kecakapan meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu. Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya atau kebutuhan diatas tingkat itu.



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

b. Teori Clyton Aldefer (Teori “ERG”)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

1. *Existance Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti : makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan dan kondisi kerja.
2. *Relatedness Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu : kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan skill.

c. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg, ada dua macam faktor kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang, yaitu :

- 1) *Maintenance Factors* (Faktor Pemeliharaan) Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badan. Kebutuhan ini meliputi : balas jasa, kondisi kerja fisik, tunjangan, dsb.

2) *Job Content*

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, jika terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, maka dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

d. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki sifat untuk menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan

organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya

e. Teori Harapan

Menurut Victor H.Vroom motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Teori ini memfokuskan pada tiga hubungan, antara lain :

- 1) Hubungan upaya kinerja.
- 2) Hubungan kinerja ganjaran.
- 3) Hubungan ganjaran tujuan.

Teori harapan ini membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkan serta menunjukan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya.

f. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seorang bukan hanya kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

g. Teori Kaitan Imbalan dengan Organisasi

Teori ini sebenarnya adalah menyebutkan hasil dari penyempurnaan teoriteori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara positif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai. Faktor eksternal tersebut antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Faktor internal yang dimaksud antara lain ; persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

h. Teori Kebutuhan Berprestasi (McClelland *Theory of Needs*)

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh “*Need for Achievement*” (nAch), “*Need for Power*” (nPo) dan “*Need for Affiliation*” (nAff). Need for Achievement berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga. *Need for Power* memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan ego yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan dan

kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain. *Need for Affiliation* memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja lebih baik (Toha, 2012:235).

i. Teori X dan Teori Y Mc.Gregor

Douglas Mc. Gregor Mengasumsikan dua pandang yang berbeda mengenai manusia. Teori X ditandai dengan hal negatif, sedangkan teori Y ditandai dengan hal positif. Mc. Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan. Menurut teori X ada empat pengandaian, yaitu :

- 1) Rata-rata pegawai malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Umumnya pegawai tidak berambisi untuk mencapai prestasi dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya.
- 3) Pegawai lebih suka dibimbing, perintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Kontras dengan hal negatif, ada empat pengandaian positif atau teori Y yang dikemukakan oleh Mc. Gregor, yaitu :

1. Pegawai dapat menganggap kerja sama wajarnya dengan bermain dan beristirahat.
2. Pegawai lebih bertanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai kerja yang optimal.
3. Pegawai selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.
4. Memiliki kemampuan yang inovatif dan kreatif dalam memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dari sembilan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan teori motivasi Maslow ini tercipta untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Teori ERG merupakan teori tiga tingkat kebutuhan, teori Herzberg merupakan teori dua faktor, teori keadilan, teori harapan, teori penguatan dan modifikasi perilaku, teori kaitan imbalan dengan organisasi, teori kebutuhan berprestasi (McClelland *Theory of Needs*), teori X dan teori Y. McGregor masing masing teori memiliki pengertian yang berbeda namun pada hakikatnya semuanya berasal dari kebutuhan.

2.2.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan Sumber Daya Manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah diinginkan perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hartatik (2014:162) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

- b. Meningkatkan kerja produktivitas pegawai.
- c. Mempertahankan kestarbilan pegawai perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Jadi motivasi tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja, tetapi motivasi sangat penting dan dimiliki oleh pegawai agar mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan dengan kinerja yang baik dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P. Hasibuan (2015 : 150), yaitu:

1. Motivasi Positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja sehingga akan membuat bawahan mempunyai motivasi yang tinggi.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik

(prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Dalam perusahaan motivasi mempunyai peranan penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proposi penggunaan dan kapan menggunakannya.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodradnya, kebutuhan manusia semakin beragam, sesuai dengan kebutuhan masing-masing manusia yang cenderung tak terbatas. Artinya, manusia akan terus berusaha untuk memenuhi kebutuhannya tersebut sampai memenuhi sifat terpuaskan tersebut. Hal ini sama dengan kepuasan kerja yang bersifat individu. Namun, tidak semua orang bekerja untuk memperoleh kepuasan kerja yang nantinya akan dicapai dan dinikmati. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dan paradigma yang dimilikinya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai hasil dari persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins dalam Wibowo (2011: 501) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan

seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, adil, menikmati pekerjaannya, bergairah, status dan bangga dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam persepsi tersebut, pegawai bersentuhan yang melibatkan situasi saling berinteraksi dengan pegawai lain, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan untuk promosi jabatan. Selain itu, dalam persepsi ini mencakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pegawai seperti jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif. Siagian (2015 :127) mengatakan bahwa hal ini merupakan faktor lain yang tidak bersifat teknis, melainkan psikologis, sosio-kultural dan intelektual.

Kepuasan kerja secara umum mengacu pada sikap yang dirasakan seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan dan bersifat abstrak, sehingga tidak dapat diamati secara langsung. Pengamatan kepuasan kerja hanya dapat dilakukan dengan melihat ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam bentuk suatu statemen atau perilaku tertentu. Tolak ukur kepuasan kerja antar individu berbeda, karena setiap individu memiliki sistem nilai tingkat kepuasan berbeda. Bila semakin banyak kesesuaian antara aspek-aspek pekerjaan dengan nilai-nilai dan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, bila kesesuaian kedua hal tersebut sedikit maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Handoko (2008: 193) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dimana ada perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima yang secara langsung berdampak pada hasil pekerjaan mereka.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold E. Burt yang dikutip oleh Moh.As'ad (2004: 112) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - Hubungan antara manager dengan karyawan.
 - Faktor fisik dan kondisi kerja.
 - Hubungan sosial di antara karyawan.
 - Sugesti dari teman sekerja.
 - Emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
 - Sikap orang terhadap pekerjaannya.
 - Umur orang sewaktu bekerja.
 - Jenis kelamin.
3. Faktor-faktor luar (eksternal), yang berhubungan dengan:
 - Keadaan keluarga karyawan.
 - Rekreasi.
 - Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya).

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown dalam Moh. As'ad (2004: 112-113), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.3.3. Mengukur Kepuasan Kerja

Banyak faktor atau variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Menurut Rivai (2009: 860) indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan kontrol terhadap pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan

Selain itu, menurut *Job Descriptive Index* (JDI) dalam Rivai (2009: 861) kepuasan kerja dapat diukur dengan sebagai berikut:

- a. Bekerja di tempat yang tepat.
- b. Pembayaran yang sesuai.
- c. Organisasi dan manajemen.
- d. Supervisi pada pekerjaan yang tepat.
- e. Orang yang berbeda dalam pekerjaan yang tepat.

Sedangkan menurut Moh.As'ad (2004: 115), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Psikologi

Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Sosial

Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

3. Fisik

Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.

4. Finansial

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Dari tiga pendapat ahli di atas, penulis memilih pendapat Moh.As'ad untuk mengukur kepuasan kerja Aparat Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato. Pemilihan tersebut didasarkan pada kebutuhan dan kesesuaian dengan tempat penelitian yaitu pada Aparat Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (*performance*) masing-masing berbeda.

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut: Irhan Fahmi (2013:127) mengemukakan bahwa, hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja berarti hasil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:260) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapainya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Moeheriono (2014:95) mengemukakan bahwa, 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. Gary Dessler (2015:13) mengemukakan bahwa, kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Pabundu (2014 : 27) sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.4.3. Standar Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya akan mempengaruhi keberhasilan visi dan misi organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka kinerja sebelumnya harus dapat diukur (measurable), perlu adanya sebuah standarisasi. Berikut adalah sumber yang umumnya dapat dijadikan standar dalam penilaian

kinerja (Dessler, 2013:288):

1. Kompetensi Wajib (*Required Competencies*)

Beberapa organisasi menilai kinerja pegawai berdasarkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan. Contohnya, BP Global, sebuah perusahaan migas internasional menetapkan penilaian kinerja pegawai berdasarkan sebuah matriks keterampilan. Matriks tersebut memuat informasi berupa: keterampilan-keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (keahlian teknis), dan tingkat kecakapan yang dibutuhkan bagi setiap keterampilan tersebut.

2. Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*) Dalam hal mengenai kriteria kinerja apa yang harus dinilai, *job description* menyediakan informasi berupa daftar tugas-tugas dalam sebuah jabatan, termasuk seberapa penting tugas tersebut dan seberapa sering tugas tersebut dilakukan.

2.4.4. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi kontribusi dari individu terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja harus dinilai dan dibandingkan terhadap standar.

Menurut Dessler (2013:284) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau yang terdahulu berbanding dengan standar kinerja yang ada. Berikut adalah prosedur yang umumnya digunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai DeCenzo, (2013:248):

1. Menentukan Standar Kinerja

Proses penilaian kinerja dimulai dari penentuan standar kinerja yang didasari oleh tujuan strategis organisasi. Standar tersebut harus mencerminkan arah tujuan strategis organisasi serta deskripsi pekerjaan (*job description*). Standar kinerja juga harus jelas dan objektif untuk dapat dipahami dan diukur.

2. Mengkomunikasikan Ekspektasi

Setelah standar kinerja ditetapkan, harus dilakukan komunikasi dari ekspektasi-ekspektasi yang ada di dalam standar tersebut, pegawai seharusnya tidak perlu menduga-duga mengenai apa yang diharapkan dari dirinya.

3. Mengukur Kinerja Aktual

Empat sumber yang umum digunakan dalam mengukur kinerja aktual pegawai diantara lain adalah: observasi pribadi, laporan statistik, laporan verbal, serta laporan tertulis. Kinerja yang diukur haruslah relevan dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Membandingkan Kinerja Aktual Dengan Standar

Tahap ini mengidentifikasi penyimpangan-penyimpangan yang terdapat diantara kinerja aktual dengan standar yang ada. Dalam tahap ini perlu dijelaskan alasan-alasan dari perbedaan kinerja yang muncul serta derajat toleransi dari penyimpangan yang ada terhadap standar guna mendapatkan informasi yang lengkap mengenai kinerja aktual seseorang, serta upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya.

5. Mendiskusikan Hasil Penilaian Dengan Pegawai Bersangkutan

Salah satu tugas yang paling menantang di dalam pengukuran kinerja adalah menunjukkan hasil penilaian kinerja secara akurat kepada pegawai bersangkutan. Kesan yang diperoleh pegawai berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut akan berdampak besar terhadap kepercayaan diri dan kinerja mereka kedepannya.

6. Lakukan Tindakan Korektif Jika perlu

Tindakan korektif terdiri dari dua jenis; tindakan korektif seketika dan tindakan korektif mendasar. Tindakan korektif seketika berfokus pada gejala permasalahan, seperti kesalahan dalam prosedur dan langsung melakukan tindakan koreksi saat itu juga. Tindakan korektif mendasar berfokus pada penyebab permasalahan, menganalisa tentang bagaimana dan mengapa kinerja dapat menyimpang dari standar serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk meningkatkannya.

Berikut adalah beberapa pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai DeCenzo, (2013:251):

1. Pendekatan Standar Absolut

Dalam pendekatan ini pegawai dinilai berbanding dengan standar, dan hasil evaluasi pegawai tersebut bersifat independen terhadap kinerja pegawai lain. Pendekatan ini fokus terhadap mengukur sifat/perilaku kerja pegawai secara individu.

2. Pendekatan Standar Relatif

Pendekatan ini membandingkan kinerja pegawai dengan pegawai lainnya. Berdasarkan pendekatan ini dapat diperoleh informasi tentang individu dengan kinerja unggul (*superior performer*).

3. Pendekatan MBO (*Management By Objectives*)

Kinerja dinilai berdasarkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya didalam departemen tempat dirinya beraktifitas. Penilaian kinerja dapat disimpulkan akan memberikan informasi penting berupa kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja harapan atau ekspektasi di dalam organisasi. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses sistematis dan berkelanjutan, maka perlu adanya pendekatan yang tepat dalam melaksanakannya.

2.4.5. Dimensi Dan Indikator Kinerja

Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented and non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Irham Fahmi (2014:127), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

a. Kecepatan

b. Target Kerja

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengantidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kesesuaian

3. Kerjasama

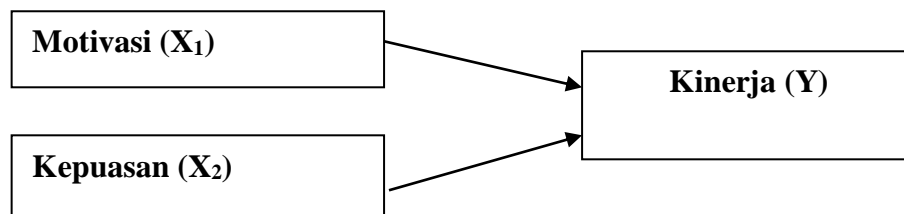
Kerja sama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan instansi. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki tiga dimensi yaitu kuantitas kerja menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kerjasama merupakan suatu kesediaan untuk berprestasi dengan pegawai lain.

2.5. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini kerangka pikir teoritis yang akan dikembangkan mengacu pada kajian teori pada Bab II. Berdasarkan kajian teori di atas maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut :



Gambar 2.1. : Skema Kerangka Pikir

2.6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka pikir maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.
2. Kepuasan (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.
3. Motivasi (X_1) dan Kepuasan (X_2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian pada karya ilmiah ini adalah motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.

3.2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2) pengertian metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan menggunakan statistika untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147).

3.2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan dan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif.

Menurut Sugiono (2009:11) Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel penelitian terbagi dua yaitu variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

1. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:97). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).
2. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014:96). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2).

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja pegawai (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama	Ordinal
Motivsi (X_1)	1. Positif 2. Negatif	Ordinal
Kepuasan Kerja (X_2)	1. Psikologi 2. Sosial 3. Fisik 4. Finansial	Ordinal

Sumber : Irham Fahmi (2014), Hasibuan (2015) dan Moh. As'ad (2004)

3.2.3. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato, yaitu sebanyak 30 orang.

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiono (2014:61) merupakan langkah strategis dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah memperoleh data. Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka teknik yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

a. *Library Research*

Library research bertujuan untuk mengumpulkan referensi-referensi baik itu dalam bentuk buku, majalah, jurnal maupun buletin-buletin yang terkait dengan obyek yang diteliti.

b. *Field Research*

Field reserach bertujuan untuk mengumpulkan data-data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dengan cara :

1. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

3.2.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari bentuk secara simultan (bersama-sama) dan parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Menurut Sugiono (2014) persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel dependent (Kinerja)

a = Koefisien regresi (konstanta)

b₁ = Koefisien regresi motivasi

b₂ = Koefisien regresi kepuasan kerja

X₁ = Variabel independent motivasi

X₂ = Variabel independent kepuasan kerja

ε = Pengaruh Variabel Lain

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H₀) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata

dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Apakah jumlah *degree of freedom* (df) adalah 2 atau lebih dan derajat kesalahan 5%, maka H_0 dapat ditolak. Membandingkan nilai t table, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2016:98-99).

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar maka H_0 dapat ditolak pada derajat kesalahan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Menurut Ghozali (2016:97) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Singkat Lokasi Penelitian.

Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pohuwato dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato (PERDA) nomor 14 tahun 2011 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pohuwato dan telah diadakan perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato nomor 2 tahun 2013.

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pohuwato menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis dibidang sosial, pembinaan dan pengawasan dibidang pemberdayaan dan teknologi tepat guna dan pemberian/pelayanan umum dibidang sosial pemberdayaan masyarakat.

Struktur Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pohuwato terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat yang terdiri dari :
 - Sub bidang umum dan kepegawaian
 - Sub bagian perencanaan program
 - Sub bagian keuangan
- c. Bidang bimbingan dan bantuan sosial yang terdiri dari :
 - Seksi pembinaan kesejahteraan sosial
 - Seksi bantuan dan jaminan sosial

- d. Bidang rehabilitasi dan pelayanan sosial yang terdiri dari :
 - Seksi rehabilitasi sosial
 - Seksi pelayanan sosial
- e. Bidang pemberdayaan usaha ekonomi dan penguatan kelembagaan yang terdiri dari
 - Seksi pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat dan pengembangan kawasan desa, kelurahan.
 - Seksi pendataan, tata administrasi pendapatan dan kekayaan desa/kelurahan.
- f. Bidang pengembangan infrastruktur pedesaan, pengelolaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna yang terdiri dari :-
 - Seksi pengembangan infrastruktur pedesaan
 - Seksi pengembangan sumber daya alam dan teknologi tepat guna
- g. Kelompok Jabatan fungsional.

4.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis membahas variabel X yang mempengaruhi variabel Y, dalam hal ini variabel X1 adalah motivasi dan variabel X2 adalah kepuasan kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja ASN (Y). Skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasilnya adalah :

Skor terendah = Bobot terendah x Jumlah responden = $1 \times 30 = 30$

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x Jumlah responden = $5 \times 30 = 150$

Dari hasil perhitungan rentang bobot terendah sampai bobot tertinggi adalah :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{30 (5 - 1)}{5} = 24$$

Tabel 4.1.
Rentang Skala Pengukuran Jawaban Responden

Range	Kategori
130 – 154	Sangat Baik
105 – 129	Baik
80 – 104	Kurang Baik
55 – 79	Tidak Baik
30 – 54	Sangat Tidak Baik

Sumber : Olahan Data 2022

4.2.1. Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi (X_1)

Tanggapan responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Motivasi**

Bobot	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	21	105	70	11	55	37	12	60	40	11	55	37
4	9	36	30	19	76	63	18	72	60	18	72	60
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	141	100	30	131	100	30	132	100	30	130	100

Sumber : Olahan Data 20222

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X1.1 diperoleh tanggapan responden sebanyak 21 responden atau 70% yang menjawab sangat setuju dengan skor 105, sebanyak 9 responden atau 30% yang menjawab setuju dengan skor 36, sehingga total skor item X1.1 adalah sebesar 141. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Untuk pernyataan pada item X1.2 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 37% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 19 responden atau 63% yang menjawab setuju dengan skor 76, sehingga total skor item X1.2 adalah sebesar 131. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Untuk pernyataan pada item X1.3 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 18 responden atau 60% yang menjawab setuju dengan skor 72, sehingga total skor item X1.3 adalah sebesar 130. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Untuk pernyataan pada item X1.4 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 37% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak

18 responden atau 60% yang menjawab setuju dengan skor 72 dan 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X1.4 adalah sebesar 130. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.3. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Motivasi**

Bobot	X1.5			X1.6			X1.7			X1.8		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	6	30	20	8	40	27	9	45	30	12	60	40
4	10	40	33	20	80	67	21	84	70	18	72	60
3	8	24	27	2	6	7	0	0	0	0	0	0
2	6	12	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	106	100	30	126	100	30	129	100	30	132	100

Sumber : Olahan Data 20222

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X1.5 diperoleh tanggapan responden sebanyak 6 responden atau 20% yang menjawab sangat setuju dengan skor 30, sebanyak 10 responden atau 33% yang menjawab setuju dengan skor 40, sebanyak 8 responden atau 27% yang menjawab kurang setuju dengan skor 24, sebanyak 6 responden atau 20% yang menjawab tidak setuju dengan skor 12, sehingga total skor item X1.5 adalah sebesar 106. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Untuk pernyataan pada item X1.6 diperoleh tanggapan responden sebanyak 8 responden atau 27% yang menjawab sangat setuju dengan skor 40, sebanyak 20 responden atau 67% yang menjawab setuju dengan skor 80, sebanyak 2 responden atau 7% yang menjawab kurang setuju dengan skor 6, sehingga total skor item X1.6 adalah sebesar 126. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Untuk pernyataan pada item X1.7 diperoleh tanggapan responden sebanyak 9 responden atau 30% yang menjawab sangat setuju dengan skor 45, sebanyak 21 responden atau 70% yang menjawab setuju dengan skor 84, sehingga total skor item X1.7 adalah sebesar 129. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Untuk pernyataan pada item X1.8 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 18 responden atau 60% yang menjawab setuju dengan skor 72, sehingga total skor item X1.8 adalah sebesar 132. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

4.2.2. Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Tanggapan responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kepuasan Kerja**

Bobot	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	16	80	53	12	60	40	7	35	23	12	60	40
4	13	52	43	17	68	57	22	88	73	18	72	60
3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	135	100	30	131	100	30	126	100	30	132	100

Sumber : Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X2.1 diperoleh tanggapan responden sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab sangat setuju dengan skor 80, sebanyak 13 responden atau 43% yang menjawab setuju dengan skor 52, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.1 adalah sebesar 135. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item X2.2 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 17 responden atau 57% yang menjawab setuju dengan skor 68, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.2 adalah sebesar 131. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item X2.3 diperoleh tanggapan responden sebanyak 7 responden atau 23% yang menjawab sangat setuju dengan skor 35, sebanyak 22 responden atau 73% yang menjawab setuju dengan skor 88, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.3 adalah sebesar 126. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Pada item X2.4 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 18 responden atau 60% yang menjawab setuju dengan skor 72, sehingga total skor item X2.4 adalah sebesar 132. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kepuasan Kerja**

Bobot	X2.5			X2.6			X2.7			X2.8		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	7	35	23	14	70	47	11	55	37	10	50	33
4	21	84	70	15	60	50	19	76	63	17	68	57
3	2	6	7	1	3	3	0	0	0	3	9	10
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	125	100	30	133	100	30	131	100	30	127	100

Sumber : Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X2.5 diperoleh tanggapan responden sebanyak 7 responden atau 23% yang menjawab sangat setuju dengan skor 35, sebanyak 21 responden atau 70% yang menjawab setuju

dengan skor 84, sebanyak 2 responden atau 7% yang menjawab kurang setuju dengan skor 6, sehingga total skor item X2.5 adalah sebesar 125. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Pada item X2.6 diperoleh tanggapan responden sebanyak 14 responden atau 47% yang menjawab sangat setuju dengan skor 70, sebanyak 15 responden atau 50% yang menjawab setuju dengan skor 60, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.6 adalah sebesar 133. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item X2.7 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 37% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 19 responden atau 63% yang menjawab setuju dengan skor 76, sehingga total skor item X2.7 adalah sebesar 131. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item X2.8 diperoleh tanggapan responden sebanyak 10 responden atau 33% yang menjawab sangat setuju dengan skor 50, sebanyak 17 responden atau 57% yang menjawab setuju dengan skor 68, sebanyak 3 responden atau 10% yang menjawab kurang setuju dengan skor 9, sehingga total skor item X2.8 adalah sebesar 127. Hal ini masuk dalam kategori baik.

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kepeuasan Kerja**

Bobot	X2.9			X2.10			X2.11			X2.12		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	11	55	37	9	45	30	15	75	50	18	90	60
4	14	56	47	20	80	67	15	60	50	12	48	40
3	5	15	17	1	3	3	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	126	100	30	128	100	30	135	100	30	138	100

Sumber : Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X2.9 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 37% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 14 responden atau 47% yang menjawab setuju dengan skor 56, sebanyak 5 responden atau 17% yang menjawab kurang setuju dengan skor 15, sehingga total skor item X2.9 adalah sebesar 126. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Pada item X2.10 diperoleh tanggapan responden sebanyak 9 responden atau 30% yang menjawab sangat setuju dengan skor 45, sebanyak 20 responden atau 67% yang menjawab setuju dengan skor 80, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.10 adalah sebesar 128. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Pada item X2.11 diperoleh tanggapan responden sebanyak 15 responden atau 50% yang menjawab sangat setuju dengan skor 75, sebanyak 15 responden atau 50% yang menjawab setuju dengan skor 60, sehingga total skor item X2.11 adalah sebesar 135. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item X2.12 diperoleh tanggapan responden sebanyak 18 responden atau 60% yang menjawab sangat setuju dengan skor 90, sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab setuju dengan skor 48, sehingga total skor item X2.12 adalah sebesar 138. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kepeuasan Kerja**

Bobot	Item 13			Item 14			Item 15			Item 16		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	16	80	53	12	60	40	7	35	23	12	60	40
4	13	52	43	17	68	57	22	88	73	18	72	60
3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	0	0	-
2	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	135	100	30	131	100	30	126	100	30	132	100

Sumber : Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X2.13 diperoleh tanggapan responden sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab sangat setuju dengan skor 80, sebanyak 13 responden atau 43% yang menjawab setuju dengan skor 52, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.13 adalah sebesar 135. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item X2.14 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 17 responden atau 57% yang menjawab setuju dengan skor 68, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.14 adalah sebesar 131. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item X2.15 diperoleh tanggapan responden sebanyak 7 responden atau 23% yang menjawab sangat setuju dengan skor 35, sebanyak 22 responden atau 73% yang menjawab setuju dengan skor 88, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.15 adalah sebesar 126. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Pada item X2.16 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 18 responden atau 60% yang menjawab setuju dengan skor 72, sehingga total skor item X2.16 adalah sebesar 132. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

4.2.3. Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja ASN (Y)

Pendapat responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Kinerja ASN

Bobot	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	12	60	40	10	50	33	17	85	57	12	60	40
4	16	64	53	16	64	53	13	52	43	18	72	60
3	2	6	7	4	12	13	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	130	100	30	126	100	30	137	100	30	132	100

Sumber : Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item Y.1 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab setuju dengan skor 64, sebanyak 2 responden atau 7% yang menjawab kurang setuju dengan skor 6, sehingga total skor item Y.1 adalah sebesar 130. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item Y.2 diperoleh tanggapan responden sebanyak 10 responden atau 33% yang menjawab sangat setuju dengan skor 50, sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab setuju dengan skor 64, sebanyak 4 responden atau 13% yang menjawab kurang setuju dengan skor 12, sehingga total skor item Y.2 adalah sebesar 126. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Pada item Y.3 diperoleh tanggapan responden sebanyak 17 responden atau 57% yang menjawab sangat setuju dengan skor 85, sebanyak 13 responden atau 43% yang menjawab setuju dengan skor 52, sehingga total skor item Y.3 adalah sebesar 137. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item Y.4 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 18 responden atau 60% yang menjawab setuju dengan skor 72, sehingga total skor item Y.4 adalah sebesar 132. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.9. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kinerja ASN**

Bobot	Y.5			Y.6			Y.7			Y.8		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	9	45	30	7	35	23	16	80	53	15	75	50
4	13	52	43	22	88	73	14	56	47	14	56	47
3	8	24	27	1	3	3	0	0	0	1	3	3
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	121	100	30	126	100	30	136	100	30	134	100

Sumber : Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item Y.5 diperoleh tanggapan responden sebanyak 9 responden atau 30% yang menjawab sangat setuju dengan skor 45, sebanyak 13 responden atau 43% yang menjawab setuju dengan skor 52, sebanyak 8 responden atau 27% yang menjawab kurang setuju dengan skor 24, sehingga total skor item Y.5 adalah sebesar 121. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Pada item Y.6 diperoleh tanggapan responden sebanyak 7 responden atau 23% yang menjawab sangat setuju dengan skor 35, sebanyak 22 responden atau 73% yang menjawab setuju dengan skor 88, sebanyak 1 responden atau 3% yang

menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item Y.6 adalah sebesar 126. Hal ini masuk dalam kategori baik.

Pada item Y.7 diperoleh tanggapan responden sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab sangat setuju dengan skor 80, sebanyak 14 responden atau 47% yang menjawab setuju dengan skor 56, sehingga total skor item Y.7 adalah sebesar 136. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item Y.8 diperoleh tanggapan responden sebanyak 15 responden atau 50% yang menjawab sangat setuju dengan skor 75, sebanyak 14 responden atau 47% yang menjawab setuju dengan skor 56, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item Y.8 adalah sebesar 134. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.10. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kinerja ASN**

Bobot	Y.9			Y.10			Y.11			Y.12		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	16	80	53	18	90	60	12	60	40	14	70	47
4	14	56	47	12	48	40	18	72	60	16	64	53
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	136	100	30	138	100	30	132	100	30	134	100

Sumber : Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item Y.9 diperoleh tanggapan responden sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab sangat setuju dengan skor 80, sebanyak 14 responden atau 47% yang menjawab setuju dengan skor 56, sehingga total skor item Y.9 adalah sebesar 136. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item Y.10 diperoleh tanggapan responden sebanyak 18 responden atau 60% yang menjawab sangat setuju dengan skor 90, sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab setuju dengan skor 48, sehingga total skor item Y.10 adalah sebesar 138. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item Y.11 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 18 responden atau 60% yang menjawab setuju dengan skor 72, sehingga total skor item Y.11 adalah sebesar 138. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

Pada item Y.12 diperoleh tanggapan responden sebanyak 14 responden atau 47% yang menjawab sangat setuju dengan skor 70, sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab setuju dengan skor 64, sehingga total skor item Y.12 adalah sebesar 134. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda untuk memprediksi apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS-16. Adapun hasil dari uji analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.452	14.223		.946	.353
MOTIVASI	.240	.236	.172	1.019	.317
KEPUASAN KERJA	.445	.169	.446	2.640	.014

a. Dependent Variable: KINERJA

ASN

Sumber : Olahan Data SPSS Tahun 2022

Dari hasil olahan data SPSS maka diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 13,452 + 0,240X_1 + 0,455X_2 + \epsilon$, dimana nilai constant 13,452 yang berarti jika variabel motivasi dan kepuasan kerja di asumsikan sama dengan 0, maka kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato adalah sebesar 13,452.

Koefisien variabel motivasi (b_1) sebesar 0,240 yang bermakna bahwa perubahan variabel motivasi (b_1) akan di ikuti oleh perubahan kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato sebesar 0,240 dengan asumsi variabel lain adalah konstan. variabel kepuasan kerja (b_2) akan di ikuti oleh perubahan kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato sebesar 0,445 dengan asumsi variabel lain adalah konstan.

2. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Secara parsial, variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato menggunakan uji t sebagaimana pada tabel dibawah ini, jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 adalah :

Tabel 4.12. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.452	14.223		.946	.353
MOTIVASI	.240	.236	.172	1.019	.317
KEPUASAN KERJA	.445	.169	.446	2.640	.014

a. Dependent Variable: KINERJA ASN

Sumber : Olahan Data SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,019. Yang berarti bahwa variabel motivasi (b_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,317 yang lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% ($0,317 > 0,05$).

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,640. Yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja (b_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% ($0,014 < 0,05$).

3. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji simultan atau uji F dilakukan dalam penelitian ini dengan maksud untuk melihat pengaruh variabel motivasi (b1), kepuasan kerja (b2) terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato dengan menggunakan 30 responden sekaligus sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi dengan taraf $\alpha = 5\%$.

**Tabel 4.13. Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.448	2	22.724	4.025	.030 ^a
	Residual	152.419	27	5.645		
	Total	197.867	29			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA ASN

Sumber : Olahan Data SPSS tahun 2022

Hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh F hitung sebesar $4.025 > \text{sig. sebesar } 0,030$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya hubungan antara motivasi (b1) dan kepuasan kerja (b2) terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato sebesar 4.025 adalah signifikan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menentukan besarnya pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato, maka peneliti gunakan uji koefisien determinasi (R^2) berikut ini.

Tabel 4.14.**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.173	2.376

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Olahan Data SPSS tahun 2022

Olahan data pada program SPSS diperoleh nilai R Square (r^2) sebesar 0,230 atau 23%. Yang berarti bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato sebesar 23%. Selain itu koefisien determinasi menjelaskan bahwa jika motivasi dan kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa;

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.

5.2. Saran-Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis akan menyajikan saran-saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Kepala kantor Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato agar meningkatkan motivasi kerja aparatnya karena diperoleh hasil penelitian bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato. Hal ini di perlukan karena motivasi Aparatur Sipil Negara menciptakan kinerja yang baik dan produktif dalam bekerja.

2. Diharapkan kepada Kepala kantor Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato agar mempertahankan kepuasan kerja aparatnya karena diperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato. Hal ini sangat membantu instansi tersebut dalam kinerjanya untuk memberikan pelayanan dalam masyarakat.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain selain variabel tersebut diatas yang dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato sebesar 52,1% dan salah satu contohnya adalah pelatihan, kompetensi, sistem penghargaan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. & Toha, M. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- DeCenzo, D. A., Robbins S. P., Verhulst, S. L. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*, 11th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management -Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke- 9, Kencana, Jakarta
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 257
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta
- Fred Luthans, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2006), h. 250
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan
- Ghozali, Imam. 2016. “ Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23”. Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 193
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Makin, Moh. Dan Baharuddin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam (Transformasi Menuju Sekolah/ Madrasah Unggul)*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Gouzali Saydam, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Jambatan)
- Sondang P. Siagian, (1995) *Analisis Serta Perumusan Kebijakanaksanaan dan strategi Organisasi*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung)
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi

Aksara

- Pabundu Tika.(2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.Jakarta: Bumi Aksara.
- Ricky W. Griffin, (2004) Manajemen, Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Shelley E Taylor Dkk, (2009) Psikologi Sosial : alih bahasa Tri Wibowo, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (2015). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology*, 603-609.
- Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2013), h. 57
- Zaitun (Editor), Penempatan dan Pembinaan Tenaga Kependidikan Indonesia, (Pekanbaru: Yayasan Pusaka Riau, 2011), h. 109
- Stephen P. Robbins, (2010) Manajemen, edisi kesepuluh jilid 2, jakarta: Erlangga.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Sri Banun Muslim, (2013) Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru, Mataram: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D".Alfabeta, Bandung.

JADWAL PENELITIAN

[illegible]

Kegiatan	Tahun 2021									
	Sep	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Observasi										
UsulanJudul										
Penyusunan Proposal & Bimbingan										
Ujian Proposal										
Revisi Proposal										
Pengolahan Data & Bimbingan										
Ujian Skripsi										
Revisi Skripsi										

ABSTRACT

DANDI DARMAWAN. E2119201. THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS AT THE SOCIAL SERVICE OF POHUWATO REGENCY

Besides work motivation, job satisfaction is another factor affecting the performance of the apparatus. This study aims to find and analyze the effect of motivation and job satisfaction on the performance of the State Civil Apparatus at the Social Service of Pohuwato Regency. Following the data processing using SPSS-16, this study obtains a t-count value of 1.019. It means that the motivation variable (b1) has a positive but not significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Social Service of Pohuwato Regency because the significance value of 0.317 obtained is greater than the significance level used, namely 0.05 or 5% ($0.317 > 0.05$). The job satisfaction variable (b2) has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Social Service of Pohuwato Regency because its significance value of 0.014 obtained is smaller than the significant level used, namely 0.05 or 5% ($0.014 < 0.05$). The F count has $4.025 > \text{sig. of } 0.030$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. The effect of motivation (b1) and job satisfaction (b2) on the performance of the State Civil Apparatus at the Social Service of Pohuwato Regency is significant (by 4.025).

Keywords: motivation, job satisfaction, performance, State Civil Apparatus



ABSTRAK

DANDI DARMAWAN. E2119201. PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN POHUWATO

Selain Motivasi Kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Aparat adalah kepuasan kerja. Tujuan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato. Dari hasil olahan data, dengan menggunakan SPSS-16 dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,019. artinya bahwa variabel motivasi (b1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,317 yang lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% ($0,317 > 0,05$). Sedangkan variabel variabel kepuasan kerja (b2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato karena diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% ($0,014 < 0,05$). F hitung sebesar $4.025 > sig.$ sebesar 0,030 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya hubungan antara motivasi (b1) dan kepuasan kerja (b2) terhadap kinerja ASN pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato sebesar 4.025 adalah signifikan.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, kinerja, ASN

Lampiran 2

KUISIONER

Responden yang Terhormat,

Saya atas nama **Dandi Darmawan, NIM E2119201** akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato”** sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) di UNISAN Gorontalo. Bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah :

- | | | |
|---|---------------------|-------|
| 5 | Sangat Setuju | (SS) |
| 4 | Setuju | (S) |
| 3 | Kurang Setuju | (KS) |
| 2 | Tidak Setuju | (TS) |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | (STS) |

A. VARIABEL MOTIVASI (X_1)

No	Pernyataan Motivasi Positif	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan memberikan informasi yang dibutuhkan kepada pegawai					
2	Saling bertukar informasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat membantu tercapainya target instansi					
3	Instansi memberikan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi					
4	Pimpinan memberikan imbalan dalam bentuk bonus atas prestasi kerja pegawai					
No	Pernyataan Motivasi Negatif	SS	S	KS	TS	STS
1	Instansi akan memberikan hukuman pemecatan kepada pegawai yang sering melakukan pelanggaran dalam instansi					
2	Pimpinan memberikan hukuman kepada pegawai yang mangkir dalam bekerja					
3	Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
4	Pimpinan akan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja					

B. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X_2)

No	Pernyataan Psikologi	SS	S	KS	TS	STS
1	Sebelum menjadi bagian dalam struktur organisasi, saya telah meminati pekerjaan ini.					
2	Saya merasa tentram dalam melakukan pekerjaan					
3	Sikap dan perilaku saya, dapat menunjang ketepatan waktu serta kualitas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
No	Pernyataan Sosial	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat mengungkapkan apa yang ada dalam pikiran kepada rekan kerja					

2	Saya dapat mengungkapkan apa yang ada dalam pikiran kepada atasan					
3	Saya dapat mengungkapkan apa yang ada dalam pikiran kepada rekan kerja di bagian lain					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik					

No	Pernyataan Fisik	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasakan kepuasan dengan jenis pekerjaan yang telah dikerjakan					
2	Saya merasakan kepuasan dengan sistem pengaturan kerja dalam pekerjaan ini					
3	Saya merasakan perlengkapan kerja mendukung pekerjaan.					
4	Dengan umur ini, saya dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan					

No	Pernyataan Finansial	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan merasakan beban pekerjaan, saya menerima gaji sesuai dengan harapan					
2	Dengan merasakan beban pekerjaan, saya menerima jaminan social					
3	Dengan merasakan beban pekerjaan, saya mendapatkan tunjangan.					
4	Dengan merasakan beban pekerjaan, saya yakin akan dapat promosi ke jenjang yang lebih tinggi					

C. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan Kualitas	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan standart					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan					
3	Saya dipercaya oleh atasan untuk melaksanakan tugas penting karena ketelitian saya dalam bekerja					
4	Ketelitian saya dalam bekerja memberikan hasil yang baik bagi kemajuan instansi					

No	Pernyataan Kuantitas	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dalam waktu bersamaan					
2	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh instansi					
3	Saya mempunyai target kerja yang harus dicapai dengan periode tertentu					
4	Saya mampu mencapai terget kerja yang di tetapkan oleh instansi					

No	Pernyataan Kerjasama	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan kerja sama, saya dapat bekerja sama dengan baik					
2	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerjasaya					
3	Di dalam bekerja sama, saya mampu menciptakan komunikasi yang baik					
4	Pemimpin selalu membimbing saya agar bekerja dengan lebih baik					

Z	Motivasi (X1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	5	4	4	3	5	5	4
2	5	4	4	4	5	5	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	5
6	5	4	4	4	5	4	4	4
7	4	4	5	5	5	5	4	4
8	5	5	4	4	4	5	5	4
9	4	4	5	4	2	4	4	5
10	4	4	5	5	4	4	4	4
11	4	5	5	4	4	4	5	5
12	5	4	4	4	3	4	4	5
13	4	4	5	4	4	4	5	5
14	5	4	4	4	5	5	5	5
15	5	4	5	5	2	4	4	4
16	5	4	5	5	4	4	4	4
17	5	5	4	4	3	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	4	5	2	4	4	5
20	4	5	4	4	3	4	4	4
21	5	4	4	3	4	4	5	5
22	4	5	4	4	2	4	4	4
23	5	4	5	5	4	3	4	4
24	5	4	5	5	2	4	4	4
25	5	5	4	4	4	5	4	4
26	5	4	5	5	5	3	4	5
27	4	5	4	4	3	4	4	4
28	4	5	4	4	3	4	4	4
29	5	4	5	5	2	4	5	5
30	5	5	4	4	3	5	5	4

N	Kepuasan Kerja (X2)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
6	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
9	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
10	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4
11	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
12	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
13	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4
14	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
15	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
16	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
17	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4
18	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4
19	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5
20	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5
21	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
22	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4
23	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4
24	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
25	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4
26	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
29	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
30	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5

Lampiran 4

OUTPUT SPSS-16

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.173	2.376

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.448	2	22.724	4.025	.030 ^a
	Residual	152.419	27	5.645		
	Total	197.867	29			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA ASN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.452	14.223		.946	.353
	MOTIVASI	.240	.236	.172	1.019	.317
	KEPUASAN KERJA	.445	.169	.446	2.640	.014

a. Dependent Variable: KINERJA ASN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt 3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 19248/PIP/LEMLIT-UNISAN/II/2022

Lampiran :

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada YTH.

Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.

Di

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan proposal/skripsi, kepada:

Nama Mahasiswa : Dandi Darmawan

NIM : E2119201

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato

Judul penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato.

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 28 Februari 2022



DR. Benmisvari, ST. SE. MM
NIDN : 0929117202



**KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN POHUWATO
KECAMATAN MARISA**

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 87/DINSOS/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N A M A : Drs.Ramon Abdjul,M.Pd

Jabatan : Kepala Dinas

Menerangkan Bahwa,

N A M A : **DANDI DARMAWAN**

Nim : E 2119201

Fakultas/Jurusan : fakultas Ekonomi/ Jurusan manajemen

Bahwa yang bersangkutan sesuai surat permohonan izin penelitian nomor : 43/PIP/LEMLIT-UNISAN/II/2022 tanggal 30 Januari 2022, benar – benar telah melakukan penelitian pada **DINAS SOSIAL KABUPATEN POHUWATO**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya

Marisa, 17 Juni 2022

Kepala Dinas


DRS.RAMON ABDJUL,M.Pd



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/DIO/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.ichsan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 151/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Dandi Darmawan
NIM : E2119201
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kabupaten Pohuwato

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 7%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Gorontalo, 18 Juni 2022
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M. SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

1. File Turnitin Skripsi Dandi D.docx

AUTHOR

Dandi Darmawan

WORD COUNT

7502 Words

CHARACTER COUNT

41725 Characters

PAGE COUNT

45 Pages

FILE SIZE

136.0KB

SUBMISSION DATE

Jun 11, 2022 1:57 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 11, 2022 1:59 PM GMT+8

● 7% Overall Similarity

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

- 7% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

7% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 7% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

TOP SOURCES

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

1	repository.uinjkt.ac.id	2%
	Internet	
2	repository.uir.ac.id	<1%
	Internet	
3	scribd.com	<1%
	Internet	
4	jdi.h.linggakab.go.id	<1%
	Internet	
5	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
6	repository.uhn.ac.id	<1%
	Internet	
7	core.ac.uk	<1%
	Internet	
8	repo.darmajaya.ac.id	<1%
	Internet	



repository.uinsu.ac.id

Internet

<1%

CURRICULUM VITAE

1. Identitas pribadi



Nama : DANDI DARMAWAN
NIM : E21.19.201
Tempat/Tgl Lahir : Pobundayan, 24-05-2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Agama : Islam
Alamat : Dusun Melati, Desa
Marisa
Utara, Kec. Marisa

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan formal

1. Menyelesaikan belajar di TK ISTIQLAL Motoboi Kecil, Kotamobagu, Pada tahun 2006
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya di SDN 3 Pobundayan, Kotabobagu, pada tahun 2012
3. Selanjutnya melanjutkan ke jenjang berikutnya di SMP Negeri 2 Marisa, Pohuwato, pada tahun 2015
4. Kemudian menyelesaikan belajar di SMA Negeri 1 Marisa, Pohuwato, pada tahun 2018
5. Melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi