

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA**

Oleh:
SARIF NGGILU
NIM: S.21.18.014

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana



UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
T/A 2022

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh:

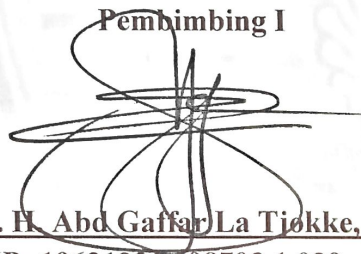
SARIF NGGILU
S2118014

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh Gelar Sarjana
Dan telah disetujui oleh tim pembimbing.
Gorontalo,.....2022

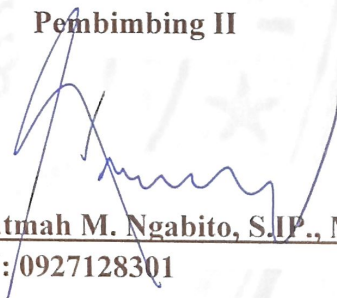
Menyetujui

Pembimbing I



Dr. H. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si
NIP: 19621231 198703 1 029

Pembimbing II



Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
NIDN: 0927128301

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo



Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP
NIDN: 0924076701

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA**

Oleh:

**SARIF NGGILU
S2118014**

Telah Dipertahankan Dihadapan Penguji

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Dr. H. AbdGaffar La Tjokke, M.Si** :.....
2. **Dr. Fatmah M. Ngabito S.IP., M.Si** :.....
3. **Marten Nusi, S.IP., M. AP** :.....
4. **Purwanto, S.IP., M.Si** :.....
5. **Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si** :.....

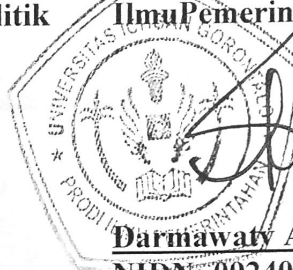
Mengetahui

**Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN: 0913078602**

**Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan**



**Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP
NIDN: 0924076701**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arah pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, mak saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, Mei 2022



49AJX883886683


Sarif Nggilu
S2118014

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) Dan hanya kepada Tuhan mulah engkau berharap”.
(QS. Al-Insyirah : 6-8)

“Apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang di takdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”
(Sarif Nggilu)

Saya Persembahkan Skripsi ini kepada orang spesial dalam hidup saya yaitu Ibunda tercinta Hartati Eato dan Bapak Usman Nggilu yang telah menjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik agar menjadi anak yang berguna untuk keluarga dan semua orang. Ucapan terima kasih telah bersusah payah bekerja demi kebutuhan anak dan tidak pernah mengenal lelah terima kasih selalu ada ibu ayah.

Dan terima kasih kepada kakak saya Fikry Nggilu yang telah memberikan motivasi dan dukungannya selama ini, yang telah banyak membantu dan bersedia untuk senantiasa mendengar semua keluh kesah saya semoga diberikan kesehatan.

**ALMAMATER TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2022

ABSTRACT

SARIF NGGILU. S2118014. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE CIVIL SERVICE POLICE UNIT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW

This study aims: (1) to find the effect of work motivation consisting of motives, hopes, and incentives simultaneously on the apparatus performance at the civil service police unit office, North Bolaang Mongondow District, and (2) to determine the effect of work motivation consisting of motives, hopes, and incentives partially on the apparatus performance at the civil service police unit office, North Bolaang Mongondow District. This study uses a quantitative approach method. The population in this study covers all 36 apparatus at the civil service police unit, North Bolaang Mongondow District. The results of this study are: (1) There is a simultaneous effect of motivation consisting of motives, hopes, and intensives on the apparatus performance at the civil service police unit office, North Bolaang Mongondow District by 74.3%. (2) There is a partial effect of motivation on the apparatus performance at the civil service police unit office, North Bolaang Mongondow District by 84%. (3) There is a partial effect of hopes on the apparatus performance at the civil service police unit office, North Bolaang Mongondow District by 63%. (4) There is a partial effect of incentives on the apparatus performance at the civil service police unit office, North Bolaang Mongondow District by 78%.

Keywords: work motivation, apparatus performance



ABSTRAK

SARIF NGGILU. S21.18.014. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang meliputi, motivasi berupa motif, harapan, dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kabupaten bolaang mongondow utara, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang meliputi, motivasi berupa motif, motif, harapan, dan insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kabupaten bolaang mongondow utara. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten bolaang mongondow utara sebanyak 36 orang. Hasil Penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh motivasi motif, harapan, dan intensif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 74,3%.(2) Terdapat pengaruh motif secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 84%.(3) Terdapat pengaruh harapan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 63%. (4) Terdapat pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 78%.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja pegawai



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Hasil dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kabupaten bolaang mongondow utara” sebagai persyaratan mengikuti ujian Skripsi, pada Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo.

Meskipun penulis berharap Skripsi ini bebas dari kekurangan dan kesalahan, pasti selalu ada yang kurang karena penulis menyadari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Namun, atas bantuan, bimbingan serta dukungan dari semua pihak, penulis dapat menghadapi semua permasalahan dengan baik. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis bersedia dan terbuka menerima kritik maupun saran yang membangun.

Dalam kesempatan ini, yang pertama dan yang paling utama ucapan terima kasih kepada kedua orang tua, terima kasih untuk ibu Hartaty Eato dan bapak Usman Nggilu serta kakak satu-satunya Fikry Nggilu yang seumur hidup ini telah memberikan kasih sayang yang tulus, dengan senang hati juga penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan tiada kata yang paling indah patut disampaikan selain ucapan terima kasih.

Ucapan terima kasih kepada :

Ibu Dr.Hj. Juriko Abdussamad. M.Si, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abdul Rajak, S.Ip.,M.Ap, selaku ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku pembimbing Satu yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing anak didiknya ditengah begitu banyak kesibukan yang dihadapi, Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito, selaku pembimbing dua yang telah membantu memberikan masukan dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, Seluruh dosen pengajar yang telah ikhlas membagi ilmu yang tak ternilai harganya selam penulis S1 Ilmu Pemerintahan.

Teman-teman Angkatan 2018 Jurusan Ilmu Pemerintahan yang banyak memberikan dukungan moril kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, Bapak Ir. Farham Patadjenu, MM selaku kepala satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang membantu penulis selama melakukan penelitian. Kepada Bela Syavira Mokoolang sudah senantiasa yang selalu ada dalam suka maupun duka, tempat berbagi cerita selama di rantau, penyemangat selama kuliah.

Terakhir ucapan terima kasih untuk semua pihak yang sudah mambantu hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh

karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan kritik yang membangun dari semua pihak. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga amal dan kebaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Gorontalo, Mei 2022

SARIF NGGILU
NIM. S2118014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABTRACT	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1 Pengertian Motivasi	10
2.1.1.1 Jenis-jenis Motivasi	12
2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja	17
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	18

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.2.3 Indikator Kinerja.....	25
2.2 Kerangka Pemikiran.....	26
2.3 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Objek Penelitian.....	29
3.2 Metode Penelitian	29
3.2.1 Desain Penelitian	29
3.2.2 Operasional Variabel	30
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.4.1 Jenis Data	33
3.4.2 Sumber Data.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Pengujian Instrumen Penelitian	34
3.7 Uji Validitas.....	35
3.8 Uji Reliabilitas	37
3.9 Metode Analisis Data	37
3.9.1 Rancangan Uji Hipotesis.....	37

3.10 Konversi Data	38
3.11 Pengujian Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	39
4.1.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	55
4.2 Pembahasan	61
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.2.2 Analisis Jalur.....	66
4.2.3 Pengujian Hubungan Kausal.....	67
4.2.4 Pengujian Secara Simultan	68
4.2.5 Pengujian Secara Individu (Parsial)	70
4.2.6 Persamaan Analisis Jalur	72
4.2.7 Diagram Analisis Jalur	75
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
DAFTAR LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

3.1 Operasionalisasi variabel penelitian.....	29
3.2 Bobot Nilai Variabel	30
3.3 Koefisien korelasi	35
4.1 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerima pembayaran gaji pokok tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima	40
4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai nyaman dalam bekerja ...	40
4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai saling menghormati antar pegawai.....	41
4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki rasa takut dan cemas ketika tidak dapat menjalankan pekerjaan.....	42
4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan jaminan fasilitas yang terbaik	43
4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan tugas yang sesuai.....	43
4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu didampingi dengan supervisor yang kompeten	44
4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai setia kawan dalam menjalankan pekerjaan.....	45
4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja dengan kondisi yang menyenangkan	46

4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasakan ikut memiliki.....	46
4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai saling menghormati antar pegawai	47
4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai disiplin waktu dalam bekerja.....	48
4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan penghargaan dalam bekerja	49
4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan sifat kepemimpinan dalam bekerja	49
4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja dengan persyaratan kerja	50
4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan.....	51
4.17 Distribusi pendapat responden tentang sistem administrasi memudahkan pegawai dalam bekerja	52
4.18 Distribusi pendapat responden tentang lingkungan kerja saat ini sangat menyenangkan.....	52
4.19 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik	53
4.20 Distribusi pendapat responden tentang pegawai terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri	54

4.21 Distribusi pendapat responden tentang pekerjaan yang diberikan membuat pegawai semangat dalam bekerja	55
4.22 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik	56
4.23 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi	57
4.24 Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja	57
4.25 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar	58
4.26 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	59
4.27 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim	59
4.28 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik	60
4.29 Uji Validitas Variabel Motivasi berupa Motif	61
4.30 Uji Validitas Variabel X2.31 Uji Validitas Variabel X3.....	62
4.32 Uji Validitas Variabel Y	63
4.33 Uji Reliabilitas Variabel X1	64
4.34 Uji Reliabilitas Variabel X2	65
4.35 Uji Reliabilitas Variabel X3	65
4.36 Uji Reliabilitas Variabel Y	66

4.37 Korelasi antar Variabel.....	67
4.38 ANOVA ^b	69
4.39 Pengujian secara Parsial	70
4.40 Korelasi antar Variabel.....	73
4.41 Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 (Motivasi kerja motif) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	75
4.42 Pengaruh langsung dan tidak langsung X2 (Motivasi berupa Harapan) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	76
4.43 Pengaruh langsung dan tidak langsung X3 (Motivasi berupa Intensif) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai profesionalisme dalam bekerja, perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal, terlatih, cakap dan tanggap terhadap kebutuhan manusia. Hanya saja untuk menciptakan tenaga kerja yang sukses, seorang pegawai pemerintah tidak hanya harus terampil, tetapi juga disiplin, serta cita-cita buat berprestasi tinggi. salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menaikkan kemampuan sdm atau pegawai merupakan dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai buat menaikkan kinerjanya. Pemerintah harus lebih memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. sumber Daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis pada menentukan kesehatan suatu organisasi. pengembangan sdm yang bersiklus serta berkelanjutan ialah kebutuhan yang absolut terutama buat masa depan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsiaatau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu

tertentu. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berhasil tidaknya kinerja yang sudah dicapai oleh suatu organisasi pada tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan pada studi yang tergantung menggunakan ukuran kinerja secara umum. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dipastikan oleh pihak-pihak tertentu untuk menentukan tingkat pencapaian yang akan terjadi dalam suatu badan yang terhubung dengan menggunakan visi yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dan mengetahui akibat positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Jadi kinerja berarti penting bagi perusahaan atau organisasi dan berasal dari karyawan itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berkaitan dengan lingkungan instansi.

Kinerja di umumnya dipahami sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan

pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi, dapat menciptakan pekerjaan yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk alasan ini, kinerja karyawan harus menjadi perhatian pimpinan lembaga, karena kinerja karyawan yang berkurang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja ialah ilustrasi tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas, program, kebijaksanaan, pada mewujudkan target, tujuan, visi, serta misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi buat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan taraf kemampuan eksklusif.

Kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, hal ini terlihat pada setiap pegawai belum mahir ketika diberikan tugas dan tanggung jawab, belum efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas pokok dinas. Diketahui bahwa pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal diantaranya : pegawai dapat menuntaskan tugas menggunakan tepat serta cepat, pegawai bersedia memenuhi peraturan yg berlaku diorganisasi, pegawai bisa bekerja dalam ketika yg telah dipengaruhi pegawai dapat bekerja sama dengan pegawai lain dalam merampungkan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan sang organisasi. tetapi di kenyataannya, kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong praja belum maksimal.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja merupakan instansi pemerintah yang terletak di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Belum maksimalnya kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ditunjukkan dari pelaksanaan kegiatan dari beberapa program kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara pada Tahun 2021 dengan penilaian kurang baik.

Terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal. Seperti pegawai yang masih memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang rendah. Selain itu terdapat pegawai yang keandalan dalam bekerjanya belum terampil sehingga sikap pekerjaan pegawai masih kurang dalam bekerja. Hal ini dapat diketahui bahwa rendahnya kinerja pegawai karena kurangnya motivasi kerja.

Melihat pentingnya tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja, maka di harapkan pegawai yang ada di dalamnya mampu memainkan peranan dan melaksanakan tugas secara terarah guna kelancaran proses pemerintahan. Aparatur atau pegawai merupakan aset penting di dalam proses pelaksanaan pemerintah sebab tugas dan fungsi tak dapat dilaksanakan oleh asal daya lain, selain asal daya manusia. Pegawai artinya pemikir, perencana serta pengendali kegiatan, buat itu instansi pemerintah perlu memperhatikan setiap pegawai yang ada di dalamnya agar tujuan asal pelaksanaan proses pemerintahan bisa tercapai.

Motivasi berarti motivasi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi secara optimal (Agus Sutiono, dkk. 2011:2). Pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja keras dan mencapai tujuan suatu instansi di

bawah pimpinan yang dapat menciptakan suasana yang bermanfaat dalam lingkungan kerja. Tidak setiap pegawai siap untuk mengerahkan kinerjanya secara optimal dalam bekerja, sehingga masih diperlukan adanya insentif berupa motivasi kepada pegawai agar mau menggunakan potensinya secara maksimal dalam bekerja.

Dari segi motivasi, pegawai yang disiplin dan kreatif dengan semangat pemimpin dalam kinerja dapat memotivasi diri sendiri dan pegawai lain untuk saling menyadari potensi masing-masing karena jika pegawai termotivasi pengembangan sangat membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuannya memerlukan perhatian yang cermat dari pemimpin karena peran aktor dalam organisasi akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja seluruh pegawai instansi pemerintah tidak seragam, termasuk pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Adanya pegawai yang bermotivasi rendah dalam bekerja tentunya tidak sesuai dengan harapan instansi terhadap seluruh pegawai yang bermotivasi tinggi. Hasilnya, lembaga tersebut dapat mencapai tujuannya untuk memberikan pelayanan publik yang terbaik melalui para pegawainya. Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai hasil dari pencapaian tujuan organisasi, organisasi harus mampu memotivasi dan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja***

Pegawai di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Monggondow Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi berupa Motiv secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Monggondow Utara?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi berupa Harapan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Monggondow Utara?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi berupa Insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Monggondow Utara?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi berupa motiv, harapan, insentif, secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Monggondow Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun yang menjadi tujuan dari pelaksanaan kegiatan penelitian adalah :

1. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi berupa Motif secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Monggondow Utara.

2. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi berupa Harapan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi berupa Insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi berupa motif, harapan, insentif, secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang berarti bagi semua pihak yang terkait di dalamnya, adapun manfaat yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi, referensi dan perbandingan bagi peneliti lain dari yang lebih penting dapat menambah wawasan bagi penulis.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti serta salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mengikuti ujian proposal.

- Bagi Kantor Satuan Polisis Pamong Praja

Sebagai sumbangan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya Kantor Dinas kantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai dengan memperhatikan motivasi kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah pemberian motivasi yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, produktif dan menggunakan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Interpretasi lain dari wacana motivasi yang diberikan oleh Robbins (2003: 125) adalah bahwa motivasi adalah harapan untuk melakukan sesuatu seperti kesediaan untuk melakukan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memuaskan suatu individu. . membutuhkan.

Motivasi ialah *getting a person to exert a high degree of effort* yang merupakan motivasi membuat seorang berkerja buat lebih berperstasi. Pentingnya motivasi artinya hal yang mengakibatkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku insan, supaya mau bekerja ulet serta antusias serta mencapai akibat yg optimal. Motivasi semakin penting sebab pimpinan menunjukkan pekerjaan pada bawahannya buat dikerjakan dengan baik dan terintergritas kepada tujuan yg diinginkan.

Menurut Notoatmodjo (2009:114) Motivasi yaitu dorongan dalam diri manusia untuk bertindak dn berperilaku. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Hamali (2016:131) mengemukakan Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Oleh karena itu, motivasi sering dipahami sebagai penentu perilaku seseorang. Motivasi didefinisikan sebagai harapan dan energi seseorang menuju penyelesaian suatu tindakan. Motivasi ialah sebab berasal tindakan, upaya mempengaruhi seseorang di rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan lalu ingin berbuat sesuatu yang diketahui serta seharusnya dilakukan.

Motivasi sangat penting bagi perusahaan/organisasi pemerintah karena motivasi merupakan bagian dari tindakan perusahaan/organisasi pemerintah dalam proses melatih, mengembangkan dan memimpin orang-orang di perusahaan. Ketika melakukan sesuatu di tempat kerja, karyawan harus memiliki motivasi yang diperlukan sehingga ia dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras dan dapat menyampaikan kepuasan kerja.

Intinya seorang bekerja karena impian memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan asa pada diri seorang menggunakan orang yg lain tidak selaras sebagai akibatnya sikap insan cenderung beragam pada pada bekerja. Motivasi artinya syarat atau energi yang menggerakkan karyawan untuk dipimpin atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi bisnis. Sikap profesional dan semangat positif karyawan terhadap situasi kerja mereka untuk kinerja yang maksimal.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan paling sederhana dari motivasi yang mendasarinya. Agar perilaku masyarakat selaras dengan tujuan organisasi, maka perlu adanya formasi antara motivasi untuk memenuhi

kebutuhannya sendiri dengan kebutuhan organisasi. Sikap manusia disebabkan atau diprakarsai oleh adanya motif.

Sementara itu, Agus Sutiono dkk (2011: 22) menyatakan bahwa motivasi berarti motivasi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi disebabkan oleh faktor internal yang disebut faktor intrinsik, dan faktor eksternal seseorang disebut faktor ekstrinsik. Kesimpulan yang diperoleh dari beberapa pengertian motivasi adalah bahwa motivasi kerja berarti motivasi atau motivasi untuk membentuk semangat dalam bekerja sebagai akibat adanya hubungan antara sikap, kebutuhan dan persepsi. kesadaran seseorang agar mau bekerja sama, produktif. dan diikuti sertakan dalam semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

2.1.1.1 Jenis-jenis motivasi

Motivasi adalah “pendorong” suatu perjuangan yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar seorang tersebut tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sebagai akibatnya mencapai hasil serta tujuan tertentu. ada beberapa jenis motivasi yaitu sebagai berikut :: (1) Motivasi berupa motif, (2) Motivasi berupa harapan dan (3) Motivasi berupa Insentif, yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

a. Motivasi berupa Motiv

Motiv atau dalam bahasa inggris “motive” yang berasal dari kata movere atau motion, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motif adalah faktor-faktor yang mengakibatkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Motif sesuatu dorongan yang tiba dari dalam diri seorang untuk

melakukan atau sedikinya merupakan kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku eksklusif. Yakni kebutuhan-kebutuhan fisik, keselamatan, keamanan, sosial, penghargaan atau pencapaian dan kebutuhan akan aktualisasi diri. William G Scott (1962:82) menjelaskan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang tidak terpenuhi yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sheriff Alex Sobur (2009: 137), motivasi adalah istilah luas yang mencakup semua faktor internal yang digunakan untuk merujuk pada jenis perilaku yang disengaja, semua efek internal, seperti kebutuhan (needs) muncul dari fungsi organisme. , dari dorongan dan keinginan, dari aspirasi dan selera sosial, yang menemukan asalnya dalam fungsi-fungsi ini. Motivasi tidak serta merta dirasakan secara sadar, singkatnya suatu “keadaan perasaan”, motivasi adalah segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Giddens (2004:267) motif tidak harus dipersepsikan secara sadar ia lebih merupakan “keadaan perasaan” secara singkat. Motif adalah segala daya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Motif artinya suatu konruksi yang potensial serta latin yang dibentuk oleh pengalaman-pengalaman yang secara cukup bisa bertahan meskipun kemungkinan berubah masih ada, serta berfungsi menggerakkan dan mengarahkan perilaku ke tujuan eksklusif.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan bagi seorang individu untuk melakukan suatu gerak atau perilaku tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Motivasi muncul karena kebutuhan. Kebutuhan dapat dipahami sebagai berikut:

1. Kekurangan merupakan hal yang lumrah bagi umat manusia dan akan musnah jika kekurangan tersebut tidak terpenuhi.
2. Kekurangan universal pada manusia dapat membantu dan membawa kebahagiaan bagi manusia. Jika kekurangan itu diisi, meskipun tidak berpengaruh pada keberadaan manusia.
3. Kekurangan cukup dapat dipenuhi dengan menggunakan berbagai objek lain jika objek tertentu yang diinginkan tidak dapat dicapai.
4. Sifat tingkat kebutuhan, kebutuhan dapat dilihat sebagai kekurangan sesuatu dan membutuhkan tanggapan segera, untuk menerima keseimbangan segera. Deprivasi ini berfungsi sebagai kekuatan atau dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak dalam menanggapi suatu kebutuhan.

b. Motivasi berupa Harapan

Harapan merupakan keseluruhan dari kemampuan yang dimiliki individu untuk menghasilkan jalur mencapai tujuan yang wajib diinginkan, bersamaan menggunakan motivasi yang dimiliki untuk menggunakan jalur-jalur tersebut. Bahwa konsep dari teori harapan ini adalah suatu proses dari pemikiran individu tentang suatu tujuan, serta memiliki motivasi dan cara untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Pramita (2008) mengartikan harapan ialah sesuatu yang dapat dibuat dan dapat dipergunakan menjadi langkah untuk perubahan. Perubahan yang menguntungkan bisa menyebabkan individu mencapai hidup yang lebih baik. Konsep harapan adalah proses berpikir tentang suatu tujuan disertai dengan motivasi untuk bekerja menuju tujuan dan sarana untuk mencapainya. Konsisten

dengan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa harapan adalah suatu pemikiran yang dibentuk untuk mencapai suatu tujuan atau harapan, dengan menjadikan kemauan sebagai kekuatan pendorong yang memotivasi individu untuk melakukan tindakan atau usaha yang telah dicapai.

Komponen teori harapan adalah:

1) Tujuan

Sikap seseorang berarti berorientasi dan berorientasi pada tujuan. Sasaran atau tujuan adalah tujuan dari langkah-langkah tindakan mental yang membentuk komponen kognitif. Tujuan memberikan titik akhir dari langkah-langkah perilaku mental individu. Tujuannya harus memiliki nilai yang cukup untuk mencapai pemikiran sadar.

2) Jalan Berpikir

Untuk mencapai suatu tujuan, individu harus melihat dirinya sebagai individu yang mampu mengembangkan jalan untuk mencapai tujuan. Proses ini dikenal sebagai jalur berpikir, yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengembangkan jalur untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3) Agency Thinking

Komponen motivasi dari teori ekspektasi adalah penentuan nasib sendiri, yaitu kemampuan untuk menggunakan jalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penentuan nasib sendiri mencerminkan persepsi individu bahwa ia mampu mencapai tujuannya melalui jalan yang telah ia buat. Agensi juga dapat mencerminkan penilaian individu terhadap kemampuannya untuk bertahan hidup dalam menghadapi hambatan pencapaian tujuan.

c. Motivasi berupa Intensif

Menurut Mangkunegara (2004:89), Keahlian adalah penghargaan berdasarkan kinerja tinggi, yang merupakan pengakuan atas kesadaran organisasi atas prestasi dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Panggabean (2005:88) Kompensasi intensif adalah kompensasi yang mengaitkan biaya dengan produktivitas. Keahlian adalah hadiah uang tunai berdasarkan mereka yang dapat bekerja di luar standar yang telah ditentukan.

Menurut Harindja (2005:265), spesialisasi adalah suatu bentuk kompensasi yang berkaitan dengan pencapaian pribadi yang didefinisikan sebagai pembagian manfaat kepada karyawan karena peningkatan produktivitas atau pengurangan biaya.

Kompensasi telah terkena sebelumnya, sehingga karyawan tahu persis berapa banyak kompensasi/intensif yang akan diterima. Keahlian ini akan digunakan oleh karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja berarti semakin tinggi kedudukannya dan semakin terpenuhinya kebutuhan yang menjadi hak pekerja tersebut. Di sinilah pentingnya bersikap mendalam bagi karyawan. Menggunakannya secara intensif berarti merupakan sarana motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan agar memiliki etos kerja yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berasal pengertian di atas maka mampu di tarik kesimpulan bahwa intensif artinya pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau intansi pada karyawan atas dasar prestasi kerja yang tinggi.

Jenis-jenis insentif :

1) insentif Individu

Insentif individu merupakan insentif yang diberikan pada pegawai menjadi imbalan atas perjuangan serta kinerja individual. rencana atau program individu bertujuan buat menyampaikan penghasilan tambahan gaji utama bagi individu yang mampu mencapai standar prestasi eksklusif.

2) insentif grup

Insentif grup merupakan acara bagi yang akan terjadi di mana anggota tim yang memenuhi kondisi tertentu berbagi dampak terukur pada kinerja yang diharapkan. Pembayaran insentif individu seringkali sulit dilakukan karena menciptakan suatu produk memerlukan kerja sama atau ketergantungan seseorang menggunakan orang lain.

2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Salah satu pendukung teori motivasi kepuasan adalah Maslow (2010) yang mengajukan teori motivasi yang dikenal dengan Hierarchy of Needs Theory. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan dan keinginan seseorang memiliki banyak tingkatan. Tingkat kebutuhan manusia tersebut kemudian dijadikan indikator motivasi kerja yang diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis atau untuk mempertahankan hidup Kebutuhan fisiologis mengacu pada kebutuhan untuk pemeliharaan Kehidupan terdiri dari tiga jenis kebutuhan, yaitu sandang, pangan dan papan. .

2) **Kebutuhan akan Keamanan** Kebutuhan akan keamanan diterjemahkan menjadi kebutuhan akan keselamatan mental, di tempat kerja dan di luar pekerjaan, dan setiap saat, serta kebutuhan akan keamanan properti.

3) **Kebutuhan Sosial** Kebutuhan sosial diklasifikasikan menjadi 3 kategori, yaitu:

a) Kebutuhan untuk merasa diakui atau diterima oleh orang lain atau sekelompok orang di daerahnya.

b) Kebutuhan untuk berprestasi.

c) Kebutuhan untuk diikutsertakan untuk merasakan apa yang dialami orang lain.

d) Kebutuhan akan gengsi Kebutuhan akan gengsi bekerja sama dengan status sosial. Semakin tinggi kedudukan seseorang pada tingkat organisasi maka semakin tinggi pula status dan prestisenya.

4) **Tuntutan akan keterampilan kerja yang lebih tinggi** Keterampilan kerja yang lebih tinggi diperlukan dengan harapan mengembangkan kemampuan mental dan kemampuan kerja melalui pelatihan di tempat kerja, pelatihan di luar pekerjaan, pelatihan layanan, peningkatan, pelatihan universitas, seminar, dll. . .

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Karyawan merupakan faktor terpenting yang menentukan perkembangan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu mematuhi persyaratan perusahaan dan juga dapat melakukan tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi

kerja karyawannya, dengan harapan dapat tercapainya tujuan dari instansi/perusahaan tersebut.

Menurut Marihat Tua Efendy (2002:19): “Kinerja adalah hasil kerja yang diciptakan oleh karyawan atau dari perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Moeheriono (2012:95) Kinerja atau sering dianggap performance merupakan suatu gambaran perihal kegiatan-kegiatan pegawai dalam memutuskan selisih antara yang akan terjadi akhir yang diharapkan menggunakan yang akan terjadi aktual yang sesungguhnya kinerja dapat jua diartikan menjadi ilustrasi mengenai tingkat pencapaian aplikasi suatu kegiatan atau acara serta kebijakan pada mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yg tertuang dalam rencana seni manajemen atau organisasi.

Kinerja berarti pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moralitas dan etika. Kinerja berasal dari istilah *Performance at work* atau kinerja aktual (*actual performance or job performance*), atau sebagai alternatif hasil kerja dalam hal kualitas atau kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan. untuk dia. dia.

Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk

mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Pabunda Tika).. 2006:121).

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah hasil yang diperoleh dari fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau jabatan pada waktu tertentu. “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan” (Mathis dan Jackson, 2006: 378).

Kinerja berarti keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Hasibuan (2006:3) kinerja berarti sesuatu yang akan terjadi pada pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Hasil Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) adalah suatu proses kerja eksklusif yang akan berlangsung secara terencana pada waktu dan wilayah asal karyawan dan organisasi yang terlibat.

Mangkunegara (2011: 67) Kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja Syamsi (2001:73) dapat didefinisikan sebagai sejauh mana kinerja akan terjadi atau sejauh mana akan dicapai.

Bangun (2012:99) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, persyaratan tersebut biasanya disyaratkan dengan menggunakan standar kerja, yaitu tingkat derajat yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan berkaitan dengan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

1. Masuk, lakukan, lakukan
2. Lakukan atau lakukan kewajiban
3. Jelaskan karakter dalam game
4. Jelaskan dengan suara atau alat ketik
5. Melakukan atau memenuhi tanggung jawab
6. Melakukan aktivitas pada game
7. Memutar musik
8. Melakukan sesuatu yang dibutuhkan seseorang

Dari masukan tadi dapat diartikan bahwa kinerja artinya aplikasi suatu pekerjaan serta penyempurnaan pekerjaan tadi sinkron dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai yang akan terjadi sinkron dengan dibutuhkan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Simanjuntak (2011:175) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau karyawan, khususnya kemampuan karyawan atau karyawan untuk melakukan pekerjaan, tingkat upaya yang dilakukan, dan dukungan organisasi yang mereka terima Oke. Untuk setiap fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia perlu dikembangkan, dievaluasi, dan direvisi seperlunya sehingga dapat berkontribusi pada kinerja kompetitif organisasi maupun individu di dalamnya. Faktor yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dilakukan, dan dukungan organisasi.

Menurut Mahmudi (2010:20), kinerja mengacu pada struktur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor pribadi/personal meliputi: pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen masing-masing individu inti.
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam menyampaikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan antusiasme dari rekan tim, agama terhadap anggota tim lainnya, kekompakan dan kedekatan dengan aturan tim.
- 4) Faktor sistemik, meliputi: sistem kerja, sarana atau prasarana kerja yang disediakan oleh organisasi, prosesnya, dan budayanya. Faktor kontekstual (situasi) antara lain: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Wirawan (2015:272) menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- 1) Lingkungan eksternal organisasi, Faktor eksternal Faktor lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi tetapi sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Faktor eksternal tersebut antara lain:
 - a. Faktor organisasi makro dan mikro ekonomi 1007
 - b. Kehidupan politik
 - c. Budaya - kehidupan sosial masyarakat
 - d. agama atau spiritualitas
 - e. Pesaing
- 2) Faktor internal organisasi Faktor internal organisasi adalah faktor yang memiliki pengaruh eksklusif terhadap kinerja karyawan. Faktor internal tersebut antara lain:

a. Budaya organisasi

b. Lingkungan organisasi

3) Faktor internal pegawai, faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Faktor yang digunakan adalah faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang berasal dari tingkat pendidikan karyawan, pengalaman dan lingkungan tempat tinggal. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan. sikap karyawan, antara lain:

a. prospek karir

b. Disiplin kerja

c. tingkat kepuasan kerja

Menurut Kasmir (2016:189) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari segi hasil dan perilaku kerja sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keahlian. Orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan, semakin mampu dan ahli seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan yang diharapkan.
- b) Pengetahuan, Pemahaman atau pengetahuan tentang pekerjaan, semakin baik seseorang dalam pengetahuan tentang pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c) Rancangan kerja. Rancangan kerja atau model yang dapat membantu seseorang dalam melakukan pekerjaan, artinya suatu pekerjaan yang diatur sedemikian rupa agar memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai prosedur.

- d) Kepribadian. Kepribadian atau watak seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau kepribadian yang berbeda-beda. Orang-orang dengan karakter yang baik dan keberanian yang baik akan melakukan yang terbaik untuk membuat pekerjaan mereka berjalan ke arah keseluruhan.
- e) Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah apa yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika Anda memiliki motivasi internal atau eksternal yang kuat, karyawan akan bersemangat atau termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f) Manajemen. Kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan membimbing bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g) Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan atau dalam perintahnya.
- h) Budaya organisasi. adalah kebiasaan atau kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Standar atau kebiasaan ini menentukan apa yang berlaku dan diterima secara umum dan harus diikuti oleh semua anggota bisnis.
- i) Kepuasan kerja. Artinya perasaan gembira atau bahagia, atau perasaan puas terhadap seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, bersemangat atau suka bekerja, maka hasil kerjanya akan berhasil.
- j) Lingkungan kerja sekitar. adalah suasana atau keadaan area kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata ruang, sarana dan prasarana,

serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman, tenang, maka akan membuat suasana kerja menjadi aman, sehingga dapat meningkatkan dampak pekerjaannya karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan menimbulkan suasana kerja yang terganggu sehingga mempengaruhi pekerjaan. Dengan menggunakan ini, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

- k) Kesetiaan. itu adalah loyalitas karyawan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja.
- l) Komitmen. adalah kepatuhan karyawan terhadap penerapan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
- m) Disiplin kerja. Artinya pekerja tersebut berusaha untuk melaksanakan kegiatan profesionalnya. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti selalu tepat waktu dalam bekerja. kemudian didisiplinkan dengan melakukan apa yang diperintahkan untuk dilakukan selaras dengan keharusan yang harus dilakukan. Kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi prestasi kerja.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Pada penelitian ini variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Indikator kinerja pegawai Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja adalah sejauh mana seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan, yaitu akurasi, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

b. Kuantitas kerja adalah jumlah waktu seorang karyawan bekerja dalam sehari. Jumlah pekerjaan ini diterjemahkan ke dalam tingkat pekerjaan setiap karyawan, yang terdiri dari output dan tingkat di mana pekerjaan "tambahan" dilakukan.

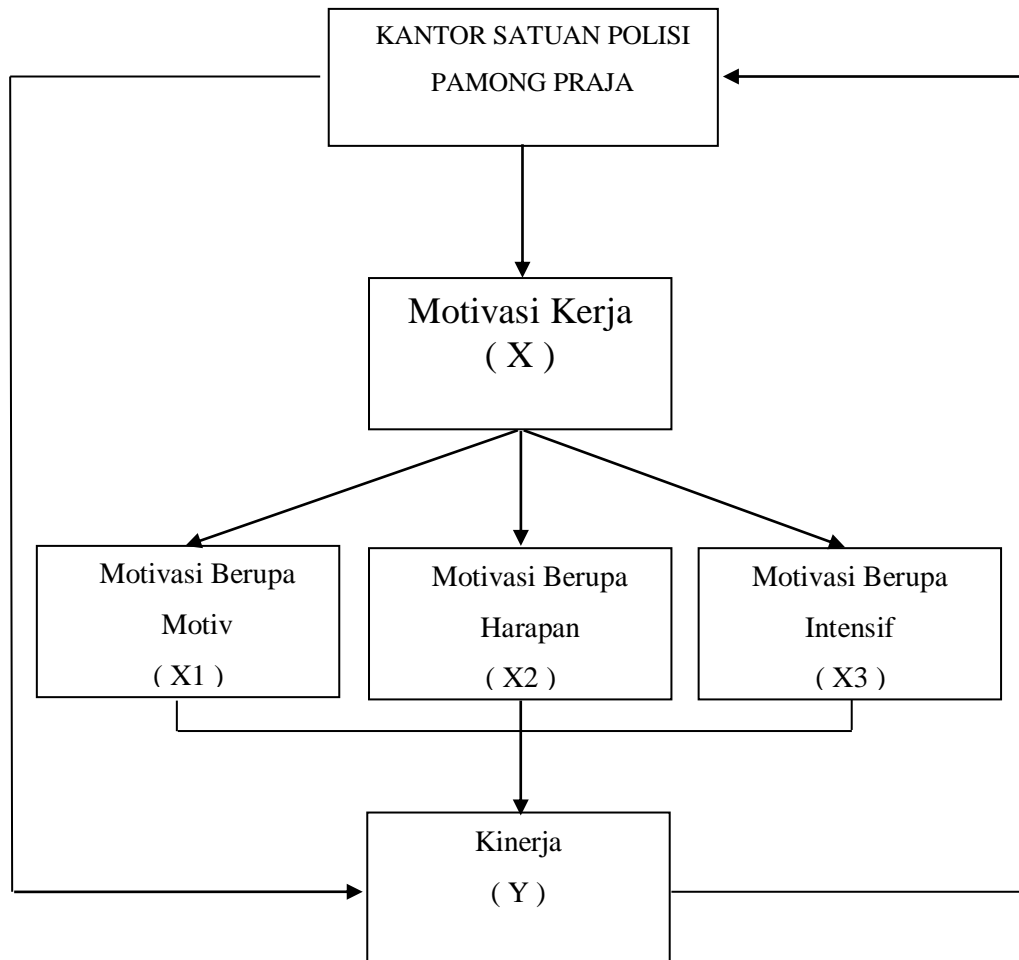
c. Keandalan di tempat kerja adalah sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan benar atau tanpa kesalahan, termasuk mengikuti instruksi, proaktif, bijaksana dan rajin dalam melakukannya.

d. Sikap kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, termasuk sikap terhadap perusahaan dan karyawan lainnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara umum, motivasi kerja adalah motivasi seseorang untuk mencari cara untuk memenuhi kebutuhan individunya, termasuk kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, organisasi/fasilitas diharapkan memberikan stimulan kepada karyawannya, dalam bentuk fisiologis (pakaian, makanan, minuman). serta sosio-psikologi (keamanan, promosi, dll.), yang artinya pendorong supaya setiap pegawai mau bekerja melaksanakan tugasnya menggunakan sebaik-baiknya penuh tanggung jawab, sebagai akibatnya kinerja pegawai akan sebagai lebih baik. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :

Bagan Kerangka Pemikir



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi berupa motif, harapan, dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

2. Diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi berupa Motif secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi berupa Harapan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
4. Diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi berupa Insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini kurang lebih 3 (tiga) bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Ketetapan penentuan metode ini didasarkan pada pendapat Winarno Surhmand dalam Riduan (2014:65), bahwa aplikasi metode ini dimaksudkan untuk penyelidikan yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masalah sekarang.

Sejalan dengan Effendi dalam Riduan (2014) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dalam penelitian kuantitatif ini, penentuan jumlah informasi yang akan digunakan bukan pada kualitas PNSya, namun berdasarkan kualitas informasi yang diberikan atau seluruh pertanyaan yang ada dalam penelitian.

3.2.2 Operasional Variabel

Definisi operasionalisasi variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Variabel menurut Sugiyono (2014:38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu harus bisa diukur dan spesifik serta bisa dipahami oleh orang lain, Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan kerangka piker, maka yang menjadi opsionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	• Sub Variabel	Indikator-indikator	Skala
Motivasi Kerja (X) Pendapat Surhasim Arikunto (1995 : 182)	Motivasi Berupa Motif (X ₁)	a. Gaji cukup b. Nyaman bekerja c. Hormati pegawai d. Rasa takut dan cemas e. Fasilitas memadai f. Setia kawan g. Pemberlakuan kerja sesuai h. Perlakuan pekerjaan	Ordinal
	Motivasi Berupa Harapan (X ₂)	a. Kerja yang menyenangkan b. Rasa ikut memiliki c. Disiplin waktu kerja d. Pemberian penghargaan	Ordinal

		e. Sifat kepemimpinan f. Menurut persyaratan kerja	
	Motivasi Berupa Intensif (X ₃)	a. Intrinsik b. Ekstrinsik	Ordinal
Kinerja (Y) Pendapat Mangkunegara (2011)	Pengukuran Kinerja	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas Kerja, 3. Keandalan Kerja, 4. Sikap Pekerjaan	Ordinal

Dalam melakukan uji operasionalisasi dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan kuisioner dengan alat ukur skala Likert. Kuisioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yakni selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah, yang masing-masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda yaitu seperti tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2

Bobot Nilai Variabel

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Singarimbun (2012:152) Sugiono (2014: 90), menguraikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian menarik kesimpulan.

Kemudian didukung oleh Nazir dalam Ridwan (2014), menyatakan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil hitung menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, berjumlah 36 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian menurut Ridwan (2014:70) adalah Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili seluruh populasi. Karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel. Yakni seluruh Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang berjumlah 36 pegawai. Metode penarikan sampel sendiri menggunakan Teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yakni berjumlah 36 pegawai, pegawai PNS berjumlah 15 orang dan pegawai NON PNS berjumlah 21 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, ialah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. pada penelitian ini data kuantitatif ialah yang akan terjadi kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan pada responden.
- 2) Data kualitatif merupakan data yang bukan adalah bilangan namun berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. dalam penelitian ini data kualitatif artinya kondisi tempat kerja atau sejarah kantor dinas satuan polisi pamong praja.

3.4.2 Sumber Data

Jenis dan sumber data yang ada dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuisisioner untuk dijawab oleh setiap responden yang dipilih.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen atau bahan tertulis lainnya yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dapat berupa data administrasi tentang kullitas pelayanan publik, visi dan misi, serta dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian ini.

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan pegawai di kantor yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden.

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Sugiyono (2014:102) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam atau social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini ada dua instrument yang perlu dibuat yaitu :

1. Instrumen untuk mengukur tipe motivasi kerja
2. Instrumen untuk mengukur kinerja pegawai

Seperti yang telah disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan /korelasi serta untuk megetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data valid dan baik maka didperlukan suatu instrumen atau alat ukur pengumpulan data yang baik dan terutama adanya alat ukur yang valid dan andal maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitas PNS nya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang objektif dan akurat .

Untuk memperoleh data yang baik tentunya diperlukan sarana atau instrumen pengumpulan data yang baik dan yang lebih penting lagi diperlukan alat ukur yang valid. Untuk lebih yakin bahwa instrumen atau instrumen itu valid, sebelum menggunakan alat, petugas harus diperiksa keabsahannya sehingga dia memberikan data yang subjektif.

3.7 Uji Validitas

Periksa validitas perangkat dengan memeriksa presisi konstruksi, maka korelasi waktu produk dapat digunakan. Menurut Sugiyono (2017) Jika r hitung lebih besar dari array r , maka terdapat korelasi yang benar antara kedua variabel tersebut agar ukuran ini valid dan dapat digunakan dalam analisis data. Tingkat signifikansi ditentukan sebesar 3%. Jika hasil korelasi lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi 0,03, maka pertanyaan tersebut valid. Pengecekan validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS

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

Dimana:

- r = Angka korelasi
- X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X
- Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y
- n = Jumlah responden
- XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2007)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

3.8 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengarah pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen relatif dapat dipercaya buat digunakan menjadi alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden buat memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dianggap, yang reliabel akan membentuk data yang bisa dianggap juga. jika datanya memang benar sinkron dengan kenyataannya, maka berapa kalipun pada ambil, tetap akan sama. buat menghitung uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach berdasarkan Ghazali (2005 : 45) dengan rumusan menjadi berikut :

$$\alpha = \left(\frac{K}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbachalpha* >0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh responsivitas Motivasi Kerja (X) berupa Motivasi motif (X1), Motivasi harapan (X2) dan Motivasi Intensif (X3) secara simultan terhadap pelayanan publik dikantor dinas satuan polisi pamong praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval.

3.10 Konversi Data

Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive interval*). Menurut Ridwan (2014: 30) bahwa terdapat beberapa langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari setiap angket yang disebarkan.
- b. Pada setiap butir, tentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2 yang disebut sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitar untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel koordinat kurva normal.
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS = \frac{\text{Density at lower limit} - (\text{Density at upper limit})}{\text{Area Below Upper Limit} - (\text{Area Below Lower limit})}$$

- a. Tentukan nilai transformasi dengan rumus.

$$Y = NS + [I + NS_{min}]$$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

ε : Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y

3.11 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang dilakukan sebelumnya maka pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

1. $P_{yx^2}X1 + P_{yx^2}X2 + P_{yx^2}X3 + \epsilon$
2. Menghitung Matriks Korelasi antar variabel X1, X2, X3 dan Y
3. Menghitung Matriks Korelasi variabel eksogenus
4. Menghitung Matriks inverse R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur $P_{yx1(i=1,2,3)}$
6. Menghitung $R^2(X1,X2,X3)$ yaitu koefisien yang mengatakan determinasi total X1, X2, X3, terhadap Y

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Setelah menetapkan rumusan masalah dan menentukan alat uji analisis yang digunakan, kemudian akan dilakukan analisis untuk pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow. Untuk memudahkan interpretasi terhadap gejala yang ada di kedua variabel tersebut, maka peneliti akan melakukan deskripsi secara kuantitatif terhadap variabel secara terpisah.

4.1.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya yang terbagi menjadi tiga variabel yaitu variabel motivasi berupa motif (X1), variabel motivasi berupa harapan (X2), dan variabel motivasi berupa intensif (X3). Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerima pembayaran gaji pokok tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	3	8
3	KadangKadang	9	25
4	Sering	3	8
5	Selalu	21	58
Total		36	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerima pembayaran gaji pokok tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 21 orang atau 58% yang menyatakan selalumelakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 3 orang atau sebesar 8% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai nyaman dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6
3	KadangKadang	5	14
4	Sering	10	28

5	Selalu	19	53
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai nyaman dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 19 orang atau 53% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, dan paling sedikit sebanyak 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarang dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai saling menghormati antar pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6
3	KadangKadang	4	11
4	Sering	2	6
5	Selalu	28	78
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai saling menghormati antar pegawai dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 28 orang atau 78% yang menyatakan selalu melakukan

pernyataan tersebut dan paling sedikit 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki rasa takut dan cemas ketika tidak dapat menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6
3	KadangKadang	5	14
4	Sering	10	28
5	Selalu	19	53
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki rasa takut dan cemas ketika tidak dapat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 19orang atau 53% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, dan paling sedikit 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan jaminan fasilitas yang terbaik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	2	6
2	Jarang	6	17
3	KadangKadang	16	44
4	Sering	4	11
5	Selalu	8	22
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mendapatkan jaminan fasilitas yang terbaik dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 16 orang atau 44% yang menyatakan kadang-kadang dengan pernyataan tersebut, dan paling sedikit 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan tidak perna.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan tugas yang sesuai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3
2	Jarang	2	6

3	KadangKadang	5	14
4	Sering	16	44
5	Selalu	12	33
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mendapatkan tugas yang sesuai dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 16 orang atau 44% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan tidak pernah.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu didampingi dengan supervisor yang kompeten

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	8
2	Jarang	6	17
3	KadangKadang	4	11
4	Sering	13	36
5	Selalu	10	28
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu didampingi dengan supervisor yang kompeten dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi

responden penelitian terdapat paling banyak 13 orang atau 36% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 3 orang atau sebesar 8% yang menyatakan tidak pernah.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai setia kawan dalam menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	4	11
4	Sering	4	11
5	Selalu	27	75
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai setia kawan dalam menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 27 orang atau 75% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan tidak pernah.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja dengan kondisi yang menyenangkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3
3	KadangKadang	6	17
4	Sering	11	31
5	Selalu	18	50
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bekerja dengan kondisi yang menyenangkan dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 18 orang atau 50% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan jarang dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasakan ikut memiliki

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3
2	Jarang	1	3
3	KadangKadang	1	3

4	Sering	10	28
5	Selalu	23	64
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasakan ikut memiliki dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 23 orang atau 64% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan tidak pernah.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai saling menghormati antar pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	4	11
4	Sering	4	11
5	Selalu	28	78
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai saling menghormati antar pegawai dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 28 orang atau 78% yang menyatakan selalu melakukan

pernyataan tersebut dan paling sedikit 4 orang atau sebesar 11% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai disiplin waktu dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	4	11
3	KadangKadang	3	8
4	Sering	6	17
5	Selalu	23	64
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai disiplin waktu dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 23 orang atau 64% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 4 orang atau sebesar 11% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan penghargaan dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3
2	Jarang	9	25
3	KadangKadang	10	28
4	Sering	11	31
5	Selalu	5	14
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mendapatkan penghargaan dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 11 orang atau 31% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan tidak pernah melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan sifat kepemimpinan dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	3	8

3	KadangKadang	3	8
4	Sering	9	25
5	Selalu	21	58
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerapkan sifat kepemimpinan dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 21 orang atau 58% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 3 orang atau sebesar 8% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja dengan persyaratan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	5	14
3	KadangKadang	2	6
4	Sering	7	19
5	Selalu	22	61
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bekerja dengan persyaratan kerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 22 orang atau 61% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 5 orang atau sebesar 14% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6
3	KadangKadang	5	14
4	Sering	1	3
5	Selalu	28	78
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 28 orang atau 78% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang sistem administrasi memudahkan pegawai dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	6	17
4	Sering	9	25
5	Selalu	21	58
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang sistem administrasi memudahkan pegawai dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 21 orang atau 58% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 6 orang atau sebesar 17% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang lingkungan kerja saat ini sangat menyenangkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6

3	KadangKadang	5	14
4	Sering	10	28
5	Selalu	19	53
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang lingkungan kerja saat ini sangat menyenangkan dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 19 orang atau 53% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	3	8
3	KadangKadang	2	6
4	Sering	9	25
5	Selalu	22	61
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 22 orang atau 61% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 3 orang atau sebesar 8% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang pegawai terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	3	8
3	KadangKadang	3	8
4	Sering	10	28
5	Selalu	20	56
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 20 orang atau 56% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 3 orang atau sebesar 8% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Distribusi pendapat responden tentang pekerjaan yang diberikan membuat pegawai semangat dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3
3	KadangKadang	6	17
4	Sering	7	19
5	Selalu	22	61
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pekerjaan yang diberikan membuat pegawai semangat dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 22 orang atau 61% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

4.1.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul

diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.22 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6
3	KadangKadang	3	8
4	Sering	8	22
5	Selalu	23	64
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadiresponden penelitian paling banyak 23 orang atau 64% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan sebanyak 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarangmelakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6
3	KadangKadang	4	11
4	Sering	11	31
5	Selalu	19	53
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 19 orang atau 53% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	3	8
3	KadangKadang	6	17
4	Sering	11	31

5	Selalu	16	44
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mampu menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 16 orang atau 44% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 3 orang atau sebesar 8% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6
3	KadangKadang	7	19
4	Sering	9	25
5	Selalu	18	50
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling banyak 18 orang atau 50% yang menyatakan

selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3
3	KadangKadang	4	11
4	Sering	9	25
5	Selalu	22	61
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 22 orang atau 61% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan jarang dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0

2	Jarang	2	6
3	KadangKadang	5	14
4	Sering	10	28
5	Selalu	19	53
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 19 orang atau 53% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan sebanyak 2 orang atau sebesar 6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3
2	Jarang	5	14
3	KadangKadang	12	33
4	Sering	10	28
5	Selalu	8	22
Total		36	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 12 orang atau 33% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan tidak pernah dengan pernyataan tersebut.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r . Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 36, maka df yang digunakan = $36-2= 34$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3291. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi berupa motif(X1).

Tabel 4.29 Uji Validitas Variabel Motivasi berupa Motif

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.436	0.3291	Valid
Item 2	0.732	0.3291	Valid

Item 3	0.407	0.3291	Valid
Item 4	0.732	0.3291	Valid
Item 5	0.646	0.3291	Valid
Item 6	0.684	0.3291	Valid
Item 7	0.765	0.3291	Valid
Item 8	0.730	0.3291	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi berupa harapan (X2).

Tabel 4.30 Uji Validitas Variabel X2

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.715	0.3291	Valid
Item 2	0.360	0.3291	Valid
Item 3	0.668	0.3291	Valid
Item 4	0.601	0.3291	Valid
Item 5	0.768	0.3291	Valid
Item 6	0.744	0.3291	Valid

Item 7	0.435	0.3291	Valid
--------	--------------	---------------	-------

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi berupa intensif (X3).

Tabel 4.31 Uji Validitas Variabel X3

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.653	0.3291	Valid
Item 2	0.750	0.3291	Valid
Item 3	0.695	0.3291	Valid
Item 4	0.727	0.3291	Valid
Item 5	0.609	0.3291	Valid
Item 6	0.745	0.3291	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.32 Uji Validitas Variabel Y

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.703	0.3291	Valid
Item 2	0.795	0.3291	Valid
Item 3	0.793	0.3291	Valid
Item 4	0.707	0.3291	Valid
Item 5	0.834	0.3291	Valid
Item 6	0.813	0.3291	Valid
Item 7	0.677	0.3291	Valid

Selanjutnya, pengujian reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.7 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.7 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi berupa motif (X1).

Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Variabel X1

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.792	8

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.792 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk X1 adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi berupa harapan(X2).

Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Variabel X2

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.710	7

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.710 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk X2 adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi berupa intensif (X3).

Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Variabel X3

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.782	6

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.782 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk X3 adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.36 Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.874	7

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.874 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk Y adalah reliabel.

4.2.2 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-

variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007;147).

4.2.3 Pengujian Hubungan Kausal

Dalam analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 4.37 Korelasi antar Variabel

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,631**	,723**	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	,631**	1	,652**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36
X3	Pearson Correlation	,723**	,652**	1	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36
Y	Pearson Correlation	,817**	,660**	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36

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

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.2.4 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.38 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629,575	3	209,858	30,796	,000 ^b
	Residual	218,064	32	6,815		
	Total	847,639	35			

a. Dependent Variable: Y_KinerjaPegawai

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara motivasi berupa motif, motivasi berupa harapan motivasi berupa intensifterhadap kinerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; 1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara motivasi berupa motif, motivasi berupa harapan motivasi berupa intensif terhadap kinerja pegawai(model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila p-value (sig) $> \alpha$

- H_0 ditolak bila p-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig < α (0.000 < 0.05)

5. Keputusan :

Nilai Sig < α (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig < α (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara motivasi berupa motif, motivasi berupa harapan motivasi berupa intensif terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi berupa motif, motivasi berupa harapan motivasi berupa intensif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

4.2.5 Pengujian Secara Individu (Parsial)

Tabel 4.39 Pengujian secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,950	3,536		-,552	,585
X1	,473	,128	,506	3,712	,001
X2	,169	,152	,138	1,113	,027
X3	,410	,184	,311	2,232	,033

a. Dependent Variable: Y

Karena didapatkan ada $\rho_{yx_i} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Motivasi berupa Motif

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ (Motivasi berupa motif tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$ (Motivasi berupa motif signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig)} = 0.001 < \alpha (0,05)$

5. Keputusan

$$P\text{-value}(0.001) < \alpha (0,05)$$

maka tolak H_0 .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berupa motif signifikan.

Uji Koefisien Motivasi berupa Harapan

1. Hipotesis :

$$H_0 : \rho_{yx2} = 0 \text{ (Motivasi berupa Harapantidak signifikan)}$$

$$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0; i = 2,3,4,5 \text{ (Motivasi berupa Harapansignifikan)}$$

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 jika $P\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik Uji

$$P\text{-value (sig)} = 0.027 < \alpha (0,05)$$

5. Keputusan

$P\text{-value (0.027)} > \alpha (0.05)$ maka, tolak H_0

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berupa harapan signifikan.

Uji Koefisien Motivasi berupa Intensif

1. Hipotesis :

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ (Motivasi berupa Intensif tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0; i = 2,3,4,5$ (Motivasi berupa Intensif signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 jika P-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik Uji

P-value (sig) = 0.033 $< \alpha$ (0,05)

5. Keputusan

P-value (0.033) $< \alpha$ (0.05) maka, tolak H_0

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berupa intensif signifikan.

4.2.6 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan dimana variabel endogen yang signifikan berdasarkan uji parsial adalah variabel X1, X2 dan X3.

Tabel 4.40 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi berupa Motif (X1) (r_{yx1})	0.817	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi berupa harapan (X2) (r_{yx2})	0.660	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi berupa Intensif(X3) (r_{yx3})	0.766	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
Motivasi berupa Motif (X1) dengan Motivasi berupa Harapan (X2) r_{x1x2})	0.631	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan

Motivasi berupa Motif(X1) dengan Motivasi berupa Intensif (X3) r_{x1x3}	0.723	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan
Motivasi berupa Harapan (X2) dengan Motivasi berupa Intensif (X3) r_{x2x3}	0.652	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan

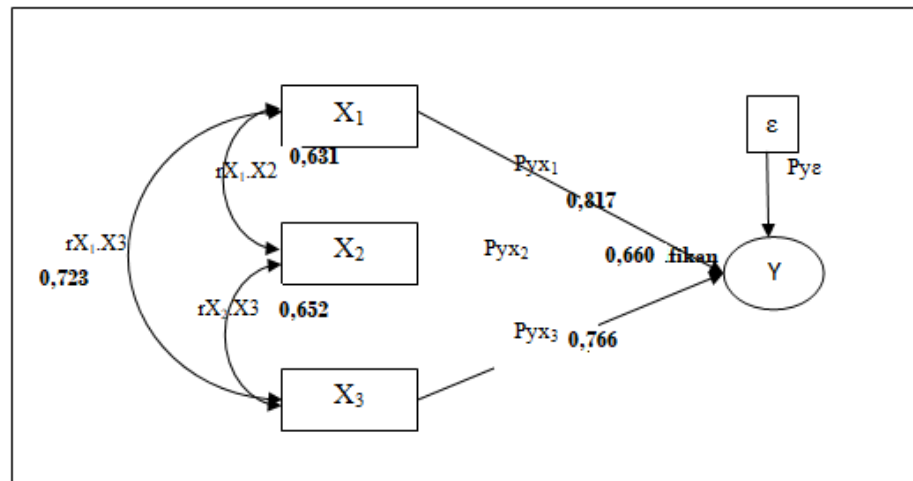
Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yx3} X3 + \rho_{x1x2} + \rho_{x1x3} + \rho_{x2x3} + \varepsilon$$

$$Y = 0.817X1 + 0.660 X2 + 0.766X3 + 0.631 + 0.652 + \varepsilon$$

4.2.7 Diagram Analisis Jalur

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.4 Analisis Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

Tabel 4.41 Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 (Motivasi kerja motif) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	$pyx1.pyx1$	$(0.817)(0.817)$	0.65
X1 melalui X2,X3	$pyx1.rx1x2.$	$(0.817)(0.631)(0.723)$	0.19
	$rx1x3.pyx2.pyx3$	$(0.660)(0.766)$	
Total Pengaruh X1 terhadap Y			0.84

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel motivasi berupa motif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.65 atau 65%, kemudian pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X2) dan (X3) adalah 0.19 atau 19% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel motivasi berupa motif(X1) adalah 0.84 atau sebesar 84% terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.42 Pengaruh langsung dan tidak langsung X2 (Motivasi berupa Harapan) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	$py_{x2}.py_{x2}$	$(0.660)(0.660)$	0.44
X2 melalui X1,X3	$py_{x2}.rx_{1x2}$.	$(0.660)(0.631)(0.723)$	0.19
	$rx_{1x3}.py_{x1}.py_{x3}$	$(0.817)(0.766)$	
Total Pengaruh X2 terhadap Y			0.63

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel motivasi kerja berupa harapan(X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.44 atau 44% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X1) dan (X3) adalah 0.19 atau 19% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel motivasi kerja berupa harapan (X2) adalah 0.63 atau sebesar 63% terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.43 Pengaruh langsung dan tidak langsung X3 (Motivasi berupa Intensif) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X3 langsung	pyx3.pyx3	(0.766)(0.766)	0.59
X3 melalui X1,X2	pyx3.rx1x2.	(0.766)(0.631)(0.723)	0.19
	rx1x3.pyx1.pyx1	(0.817)(0.660)	
Total Pengaruh X3 terhadap Y			0.78

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel motivasi kerja berupa intensif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.59 atau 59% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X1) dan (X2) adalah 0.19 atau 19% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel motivasi kerja berupa intensif (X3) adalah 0.78 atau sebesar 78% terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti motivasi kerja berupa motif (X1) memberikan pengaruh yang besar dibandingkan motivasi berupa harapan (X2) dan motivasi berupa intensif (X3) terhadap produktivitas kerja (Y).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel motivasi kerja yang terdiri dari variabel motif (X1), harapan (X2), dan intensif (X3) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 74,3%.
2. Motivasi kerja berupa motif (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 84%.
3. Motivasi kerja berupa harapan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 63%.
4. Motivasi kerja berupa intensif (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 78%.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah dapat mempertimbangkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kabupaten bolaang mongondow utara perlu dukungan sarana dan prasarana yang memadai guna menunjang peningkatan pelayanan yang

tentunya akan memberikan kontribusi besar dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

2. Menyarankan kepada pimpinan kantor satuan polisi pamong praja kabupaten bolaang mongondow utara untuk dapat memberikan kesempatan kepada para pegawai mengembangkan diri untuk melanjutkan kejenjang pendidikan atau strata dua yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja serta mendorong majunya kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunagar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Agus Sutiono, dan Ambar TS. 2011. *Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Pemerintah Dalam Birokrasi Publik di Indonesia, Dalam Memahami Good Governement Dalam Prespektif Sumber Daya Manusia*. Editor. Tegus Sulistiyami Gava Media. Yogyakarta.
- Alex Sobur. 2009. *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arif, Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Giddens, Anthony. 2004. *The Constitution Of Society-Teori Strukturasi untuk Analisis Sosial*. Pasuruan: Pedati 2004.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. "*Manajemen Sumbe Daya Manusia*". Grasindo. Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiaksara Indonesia: Jakarta
- Ibnu, Syamsi. 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Fisipol UGM. Yogyakarta.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkuprawira. S dan Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UUP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mathis, RL & JH Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Selemba Empat
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Seokidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indoneisa: Jakarta
- Pramita. 2008. *Harapan (hope) pada Remaja Penyandang Thalassemia mayor*. Laporan Peneliti. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Depok.
- Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sinanmbela, Lijan Potlak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Iplementasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Sagung Seto.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Index
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Selemba Empat.

LAMPIRAN

Surveyor :

No :

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai “**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara**”. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

TP : Tidak Pernah

JRG : Jarang

KDG : Kadang-Kadang

SRG : Sering

SL : Selalu

A. Motivasi berupa Motif (X1)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai menerima pembayaran gaji pokok tepat waktu sesuai dengan jumlah yang harus diterima					
2	Pegawai nyaman dalam bekerja					
3	Pegawai saling menghormati antar pegawai					
4	Pegawai memiliki rasa takut dan cemas ketika tidak dapat menjalankan pekerjaan					
5	Pegawai mendapatkan jaminan fasilitas yang terbaik					
6	Pegawai mendapatkan tugas yang sesuai					
7	Pegawai selalu didampingi dengan supervisor yang kompeten					
8	Pegawai setia kawan dalam menjalankan pekerjaan					

B. Motivasi berupa Harapan (X2)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai bekerja dengan kondisi yang menyenangkan					
2	Pegawai merasakan ikut memiliki					
3	Pegawai saling menghormati antar pegawai					
4	Pegawai disiplin waktu dalam bekerja					
5	Pegawai mendapatkan penghargaan dalam bekerja					
6	Pegawai menerapkan sifat kepemimpinan dalam bekerja					
7	Pegawai bekerja dengan persyaratan kerja					

C. Motivasi berupa Intensif (X3)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai diberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Sistem administrasi memudahkan pegawai dalam bekerja					
3	Lingkungan kerja saat ini sangat menyenangkan					
4	Pegawai bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik					
5	Pegawai terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri					
6	Pekerjaan yang diberikan membuat pegawai semangat dalam bekerja					

B. Kinerja Pegawai (Y)

no	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik					
2	Pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja					
3	Pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi					
4	Pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar					
5	Pegawai berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim					
7	Pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik					

Saran :

.....

Visi Misi
Kantor Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

VISI:

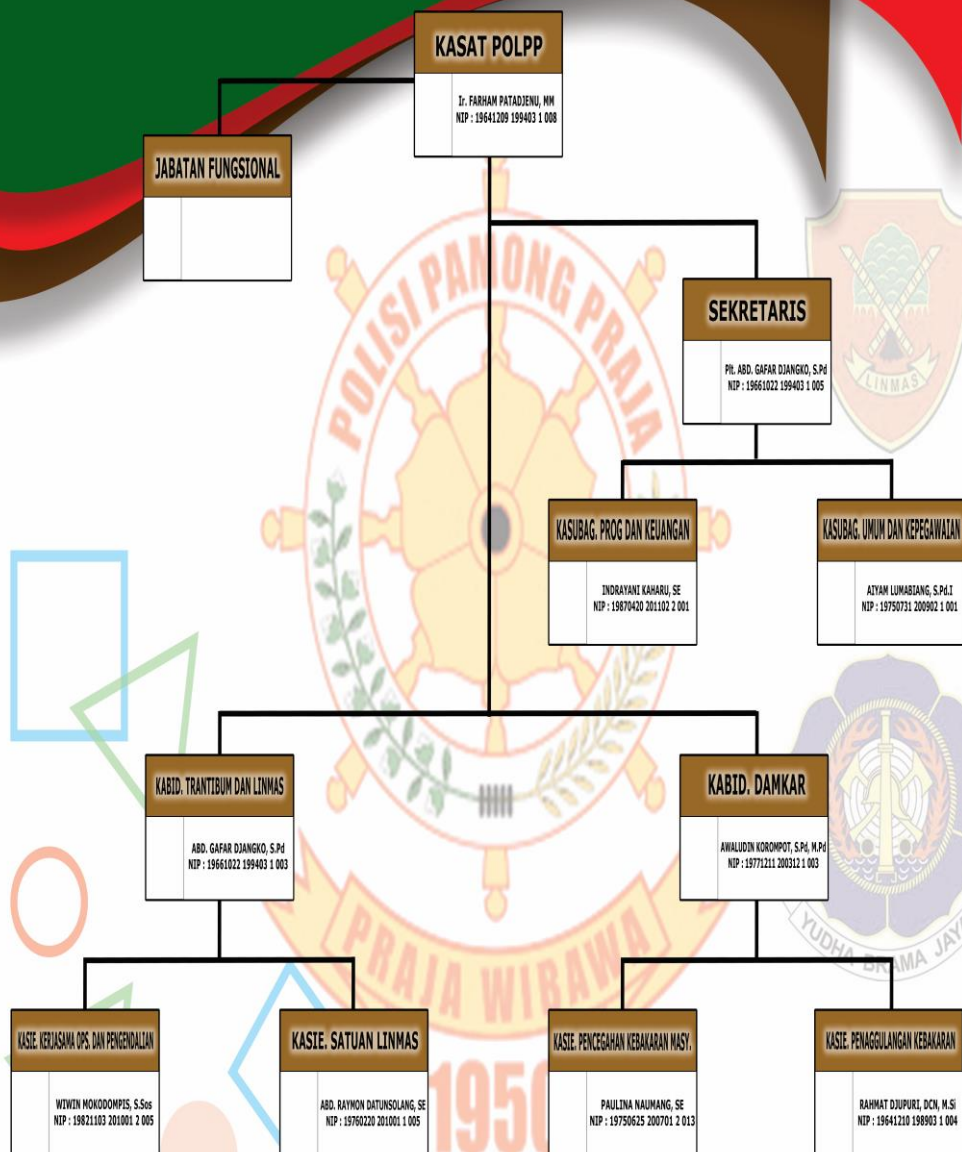
“Mewujudkan Bolaang Mongondow Utara Yang Berkelanjutan, Mandiri, Berbudaya dan Berdaya Saing”

MISI:

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berbudaya
2. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good and Clean Government)
3. Meningkatkan daya saing ekonomi berbasis pertanian, perikanan dan pariwisata
4. Pemantapan pemerataan pembangunan infrastruktur wilayah yang handal



STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA



Lampiran 1. Data Penelitian Variabel X1

5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	2	5	2	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	2	4	5
3	5	5	5	3	4	4	5
3	5	5	5	3	4	4	5
3	5	5	5	3	4	4	5
5	4	5	4	2	3	2	5
3	5	5	5	5	4	4	5
3	3	3	3	2	1	1	3
5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	3	4	4	5
5	5	5	5	3	5	5	5
5	4	5	4	3	3	3	5
5	3	5	3	5	4	1	5
4	5	3	5	1	5	5	3
4	4	5	4	3	4	3	4
5	3	5	3	3	4	4	4
5	5	2	5	5	5	5	5
5	2	5	2	4	5	2	4
5	4	5	4	3	4	4	5
5	5	5	5	3	5	2	5
2	5	5	5	2	4	5	5
5	2	5	2	2	4	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	4	4	4
5	3	4	3	2	2	2	3
5	4	5	4	3	5	5	5
3	4	4	4	3	3	2	1
3	4	5	4	3	4	3	5
2	3	3	3	1	3	1	3
3	4	5	4	3	4	3	5
5	4	5	4	3	3	5	5

Lampiran 2. Data Penelitian Variabel X2

5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	3	5	2
4	5	5	5	3	5	2
4	5	5	5	3	5	2
4	5	5	5	3	5	2
4	5	5	3	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5
4	5	3	3	2	2	5
5	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	2	5	5
4	4	5	4	2	4	4
5	5	5	5	4	5	5
5	2	3	5	3	3	5
3	5	4	2	2	4	4
3	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5
4	1	5	4	3	5	5
5	5	5	4	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	3	5	5
5	5	5	5	3	4	5
4	5	3	4	3	4	5
3	3	3	2	2	2	3
4	4	4	2	2	5	5
3	5	4	4	1	4	5
5	5	5	3	4	5	5
3	4	5	5	2	2	4
3	5	5	2	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel X3

5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	2	5
5	5	3	5	2	5
5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	2	5
5	5	5	4	5	3
5	4	5	5	5	4
3	3	4	2	5	4
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5
5	4	2	3	3	3
5	5	4	5	5	5
5	4	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5
2	4	5	5	4	3
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	5
3	3	2	2	3	2
5	3	5	5	4	5
2	3	4	3	3	3
5	4	3	4	4	5
4	3	4	4	4	3
5	3	4	5	5	4
3	4	5	4	5	4

Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Y

5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	3
4	4	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4
5	3	2	4	3	2	2
5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	3	3	5	2
3	3	4	3	4	4	3
2	5	3	5	5	5	3
5	5	3	3	5	5	3
4	4	4	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	2	5	4	4
4	3	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	3
2	2	3	2	2	2	2
4	5	5	5	5	4	3
3	3	2	3	3	3	1
5	4	3	4	4	3	4
3	2	4	5	4	4	2
5	5	3	4	4	3	4
5	5	4	5	5	4	3

Lampiran 5. Hasil Output SPSS

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	TotalSK or
Item1	Pearson Correlation	1	-,048	,194	-,048	,258	,348*	,153	,310	,436**
	Sig. (2-tailed)		,780	,258	,780	,129	,037	,374	,066	,008
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item2	Pearson Correlation	-,048	1	,050	1,000**	,329	,381*	,704**	,394*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,780		,773	,000	,050	,022	,000	,017	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item3	Pearson Correlation	,194	,050	1	,050	,337*	,096	,032	,446**	,407*
	Sig. (2-tailed)	,258	,773		,773	,044	,579	,851	,006	,014
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item4	Pearson Correlation	-,048	1,000**	,050	1	,329	,381*	,704**	,394*	,732**
	Sig. (2-tailed)	,780	,000	,773		,050	,022	,000	,017	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item5	Pearson Correlation	,258	,329	,337*	,329	1	,324	,269	,418*	,646**
	Sig. (2-tailed)	,129	,050	,044	,050		,054	,113	,011	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item6	Pearson Correlation	,348*	,381*	,096	,381*	,324	1	,537**	,415*	,684**
	Sig. (2-tailed)	,037	,022	,579	,022	,054		,001	,012	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item7	Pearson Correlation	,153	,704**	,032	,704**	,269	,537**	1	,445**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,374	,000	,851	,000	,113	,001		,007	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Item8	Pearson Correlation	,310	,394*	,446**	,394*	,418*	,415*	,445**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,066	,017	,006	,017	,011	,012	,007		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TotalSK or	Pearson Correlation	,436**	,732**	,407*	,732**	,646**	,684**	,765**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,000	

N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	8

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	TotalSkor
Item1	Pearson Correlation	1	,010	,315	,474**	,534**	,375*	,348*	,715**
	Sig. (2-tailed)		,953	,061	,004	,001	,024	,038	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item2	Pearson Correlation	,010	1	,263	,070	,124	,274	-,108	,360*
	Sig. (2-tailed)	,953		,121	,684	,472	,106	,532	,031
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item3	Pearson Correlation	,315	,263	1	,487**	,441**	,619**	-,065	,668**
	Sig. (2-tailed)	,061	,121		,003	,007	,000	,707	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item4	Pearson Correlation	,474**	,070	,487**	1	,295	,258	,017	,601**
	Sig. (2-tailed)	,004	,684	,003		,081	,129	,922	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item5	Pearson Correlation	,534**	,124	,441**	,295	1	,541**	,296	,768**
	Sig. (2-tailed)	,001	,472	,007	,081		,001	,079	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item6	Pearson Correlation	,375*	,274	,619**	,258	,541**	1	,184	,744**
	Sig. (2-tailed)	,024	,106	,000	,129	,001		,284	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

Item7	Pearson Correlation	,348*	-,108	-,065	,017	,296	,184	1	,435**
	Sig. (2-tailed)	,038	,532	,707	,922	,079	,284		,008
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
TotalSkor	Pearson Correlation	,715**	,360*	,668**	,601**	,768**	,744**	,435**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000	,000	,000	,000	,008	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	7

Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	TotalSkor	
Item1	Pearson Correlation	1	,516**	,124	,410*	,198	,475**	,653**
	Sig. (2-tailed)		,001	,472	,013	,247	,003	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item2	Pearson Correlation	,516**	1	,318	,602**	,172	,604**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,001		,059	,000	,315	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item3	Pearson Correlation	,124	,318	1	,372*	,722**	,327	,695**
	Sig. (2-tailed)	,472	,059		,026	,000	,052	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item4	Pearson Correlation	,410*	,602**	,372*	1	,152	,511**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,026		,377	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item5	Pearson Correlation	,198	,172	,722**	,152	1	,232	,609**
	Sig. (2-tailed)	,247	,315	,000	,377		,174	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item6	Pearson Correlation	,475**	,604**	,327	,511**	,232	1	,745**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,052	,001	,174		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36

Pearson Correlation	,653**	,750**	,695**	,727**	,609**	,745**	1
TotalSkor Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	6

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	TotalSkor r
Item1	Pearson Correlation	1	,628**	,440**	,373*	,479**	,377*	,469**	,703**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,025	,003	,024	,004	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item2	Pearson Correlation	,628**	1	,485**	,469**	,641**	,631**	,422*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,004	,000	,000	,010	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item3	Pearson Correlation	,440**	,485**	1	,590**	,513**	,699**	,455**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,007	,003		,000	,001	,000	,005	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item4	Pearson Correlation	,373*	,469**	,590**	1	,590**	,528**	,231	,707**
	Sig. (2-tailed)	,025	,004	,000		,000	,001	,176	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item5	Pearson Correlation	,479**	,641**	,513**	,590**	1	,717**	,541**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	,000		,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item6	Pearson Correlation	,377*	,631**	,699**	,528**	,717**	1	,397*	,813**
	Sig. (2-tailed)								

	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,000	,001	,000		,017	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
Item7	Pearson	,469**	,422*	,455**	,231	,541**	,397*	1	,677**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,004	,010	,005	,176	,001	,017		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
TotalSkor	Pearson	,703**	,795**	,793**	,707**	,834**	,813**	,677**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	7

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,631**	,723**	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	,631**	1	,652**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36
X3	Pearson Correlation	,723**	,652**	1	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36
Y	Pearson Correlation	,817**	,660**	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,719	2,61046

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629,575	3	209,858	30,796	,000 ^b
	Residual	218,064	32	6,815		
	Total	847,639	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,950	3,536		-,552	,585
	X1	,473	,128	,506	3,712	,001
	X2	,169	,152	,138	1,113	,027
	X3	,410	,184	,311	2,232	,033

a. Dependent Variable: Y



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 : 4034/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Satpol PP. Bolaang Mongondow Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sarif Nggilu

NIM : S2118014

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : KANTOR DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
BOLAANG MONGONDOW UTARA

Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 28 Maret 2022



Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN 0929117202

+



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jln. Trans Sulawesi Desa Boroko Kec. Kaidipang Kode Pos 95765



SURAT KETERANGAN

NO :/331.1/ 55/SP3/V/2022

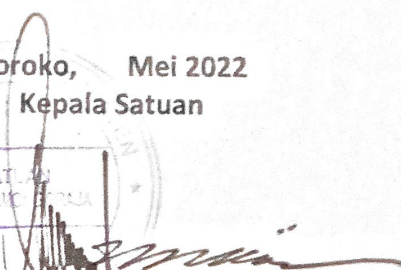
Sehubungan dengan surat dari Univeritas ICSAN Gorontalo Fakultas Ilmu Sosial Politik No :4134/PIP/LEMLIT-UNISAN/III/2022. Hal izin mengadakan Penelitian tertanggal 28 maret 2022. Maka Kepala Satuan Satpol PP menerangkan Mahasiswa dibawa ini

Nama : Sarif Nggilu
Nim : S.21.18.014
Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Prodi : Studi Ilmu Pemerintahan
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitiandi Satuan Polisi Pamong Praja pada tanggal 28 maret sampai 30 mei 2022, guna melengkapi data dan penyusunan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Motofasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Satuan Polisi Pamong Praja Tahun 2022**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat di gunakan seperlunya.

Boroko, Mei 2022
Kepala Satuan



Ir. Farnam Patadjenu, MM
Nip. 19641209199403 1 008



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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 121/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama Mahasiswa : SARIF NGGILU
NIM : S2118014
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **16%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602

Gorontalo, 06 Juni 2022
Tim Verifikasi

Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

● **16% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

TOP SOURCES

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

1	scribd.com Internet	1%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	1%
3	repository.uhn.ac.id Internet	1%
4	docplayer.info Internet	1%
5	a-research.upi.edu Internet	<1%
6	eprints.umpo.ac.id Internet	<1%
7	repository.unpas.ac.id Internet	<1%
8	journal.iaingorontalo.ac.id Internet	<1%

9	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 Submitted works	<1%
10	adoc.tips Internet	<1%
11	repository.uinjkt.ac.id Internet	<1%
12	anzdoc.com Internet	<1%
13	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%
14	sofianurra.blogspot.com Internet	<1%
15	core.ac.uk Internet	<1%
16	adoc.pub Internet	<1%
17	pt.scribd.com Internet	<1%
18	erwingeograf.blogspot.com Internet	<1%
19	id.123dok.com Internet	<1%
20	tasawuf-psikoterapi-2012-ush-stainta.blogspot.com Internet	<1%

21	repository.uma.ac.id Internet	<1%
22	es.scribd.com Internet	<1%
23	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%
24	repository.uin-suska.ac.id Internet	<1%
25	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	<1%
26	digilib.uinsby.ac.id Internet	<1%
27	123dok.com Internet	<1%
28	nanopdf.com Internet	<1%
29	repository.upi.edu Internet	<1%
30	docstoc.com Internet	<1%
31	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28 Submitted works	<1%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sarif Nggilu
N I M : S21.18.014
Tempat/Tanggal Lahir : Bolangitang, 22 April 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Gol Darah : B
Alamat : Bolangitang II
Dusun : II
Desa : Bolangitang
Kecamatan : Bolangitang Barat
Kabupaten : Bolaang Mongondow Utara
Agama : I S L A M
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Riwayat Pendidikan
SD : SDN 1 Bolangitang Barat
SMP : SMP N 1 Bolangitang Barat
SMA : SMA N 1 Bolangitang Barat
Alamat E-mail : Syarifnggilu22@gmail.com

