

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK
DAN PENGENDALIAN PENDUDUK PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Program Studi Mamajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari Jambi**

OLEH :

NAMA : Riska Afriza
NIM : 1900861201147
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

NAMA : RISKA AFRIZA

NIM : 1900861201147

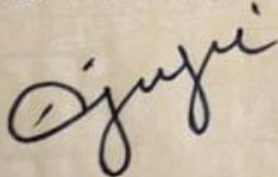
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN
PENGENDALIAN PENDUDUK PROVINSI JAMBI.

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini:

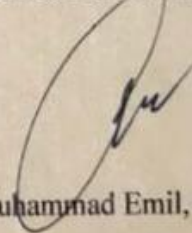
Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I



Dr. Saiyid Syekh, M.Si

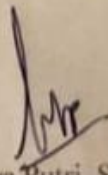
Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil, M.M

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

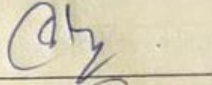
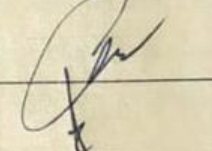
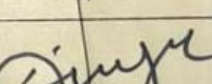
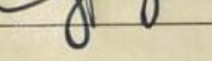
Hari : Kamis

Tanggal : 03 Agustus 2023

Jam : 14.00 WIB – 16.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

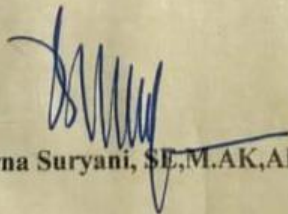
PANITIA PENGUJI

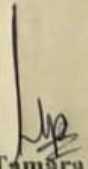
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Hj. Susilawati, S.E., M.Si	: Ketua	
Muhammad Emil, S.E, M.M	: Sekretaris	
Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	: Penguji Utama	
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	: Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA


Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Afriza

NIM : 1900861201147

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023



Riska Afriza

NIM 1900861201147

PERSEMBAHAN

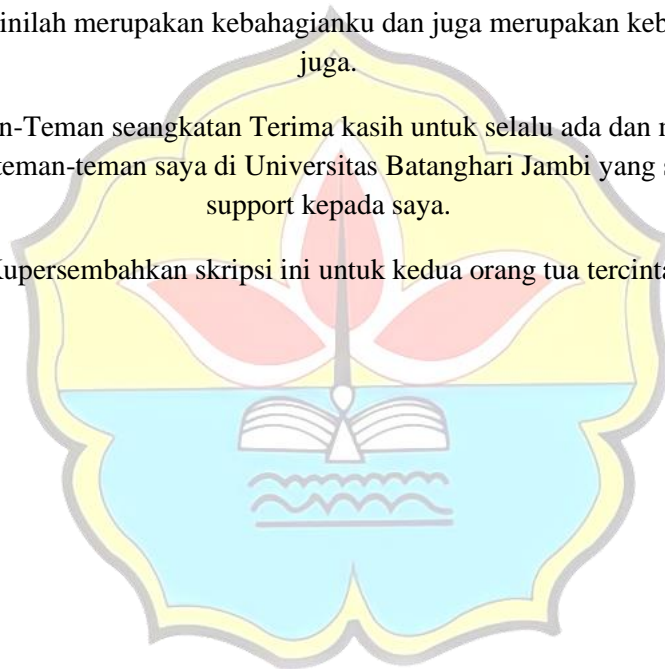
Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku, Ayah H. Martan dan Ibu Hj. Nur Aini yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibu dan ayah, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk Keluarga Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kalian kepadaku. Dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga.

Untuk Teman-Teman seangkatan Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-teman saya di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepada saya.

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta.



ABSTRAK

Riska Afriza / 1900861201147 / Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi / Pembimbing 1 Dr. Saiyid Syekh, M.Si / Pembimbing 2 Muhammad Emil, M.M.

Motivasi kerja merupakan inti dari peningkatan kinerja pegawai melalui dorongan baik secara ekstrinsik dan intrinsik yang membuatnya rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan.

Presentase pencapaian kinerja dari seorang pegawai sangat tergantung dari adanya motivasi kerja pegawai itu sendiri untuk aktif dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi seperti kepatuhan dan mempunyai inisiatif sendiri, tentu saja kinerja dari seorang pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja tidak akan baik dan akan mengakibatkan adanya penurunan kepercayaan dari masyarakat terhadap instansi tersebut.

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 68 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai R Square sebesar 0,414 atau 41,4%. Hal ini berarti variabel independen (motivasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 40,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni motivasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam keadaan sangat tinggi. Sedangkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam kategori tinggi. Kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

ABSTRACT

Riska Afriza / 1900861201147 / *The Influence of Work Motivation on Employee Performance at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Population Control in Jambi Province.* / Advisor 1st Dr. Saiyid Syekh, M.Si / Advisor 2nd Muhammad Emil, M.M.

Encouragement both extrinsically and intrinsically which makes him willing to work as hard as he can by directing all his existing abilities for the success of the organization in achieving its goals and objectives. Motivation is a formation of behavior marked by forms of activity or activities through psychological processes. Both are influenced by intrinsic factors and extrinsic factors that can direct them in achieving what they want, namely goals.

The percentage of performance achievement of an employee is highly dependent on the existence of the employee's own motivation to be active in carrying out activities or work because with high work motivation such as compliance and having their own initiative, of course the performance of an employee against the agency where he works will not be good and This will result in a decrease in public trust in the agency.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. The research data was obtained from respondents through a questionnaire with a total of 68 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25 program.

The results obtained show that the significance value of 0.000 is smaller than 0.05. Then the R Square value is 0.414 or 41.4%. This means that the independent variable (motivation) influences the dependent variable (employee performance) by 40.8% and the rest is influenced by other variables not included in the study.

The conclusion from this study is that motivation in the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Population Control in Jambi Province is in a very high state. While the performance of employees at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Population Control in Jambi Province is in the high category. Then there is a positive and significant influence between motivation on employee performance at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Population Control in Jambi Province.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah H.Martan dan Ibu Hj. Nur Aini sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, S.E.,MBA selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Saiyid Syekh, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, S.E.,M.M selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian penulisan skripsi.

5. Seluruh Dosen & Staff Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
6. Pimpinan dan karyawan perusahaan yang telah banyak membantu selama penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.
7. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Agustus 2023

Penulis

Riska Afriza

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Motivasi.....	18
2.1.4 Kinerja.....	28
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	33
2.1.6 Kerangka Pemikiran	34
2.1.7 Hipotesis.....	34
2.2 Metode Penelitian.....	35
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	35
2.2.2 Jenis Data dan Sumber Data.....	35

2.2.3 Metode Pengumpulan Data	36
2.2.4 Populasi dan Sampel	37
2.2.5 Metode Analisis Data	38
2.2.6 Operasional Variabel	44
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	46
3.1 Sejarah Objek Penelitian	46
3.2 Visi dan Misi Objek Penelitian	48
3.3 Struktur Organisasi Objek Penelitian	48
3.4 Tugas Pokok dan Fungsi	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Responden.....	55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.1.3 Analisis Regresi Sederhana.....	65
4.1.4 Koefisien Determinasi.....	67
4.1.5 Uji t.....	67
4.2 Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Nama Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi Pada Tahun 2018-2022	4
1.2	Data Insentif/Bonus Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi Pada Tahun 2018-2022.....	5
1.3	Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi Pada Tahun 2018-2022	6
1.4	Program Kerja Target dan Realisasi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.....	7
2.1	Skala Likert.....	37
2.2	Koefisien Korelasi	42
2.3	Operasional Variabel	44
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	56
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Fisiologis	58
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Kebutuhan Rasa Aman.....	59
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Kebutuhan Sosial	59
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Kebutuhan Penghargaan.....	60
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	61
4.10	Rekapitulasi Variabel Motivasi	61
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas Kerja	62
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas	63

4.13	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu.....	64
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kerja Sama	64
4.15	Rekapitulasi Variabel Kinerja.....	65
4.16	Regresi Linear Sederhana	66
4.17	Koefisien Korelasi Determinasi.....	67
4.18	Uji t.....	67



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Permohonan Pengisian Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai
- Lampiran 4. Data MSI Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 5. Data MSI Variabel Kinerja Pegawai
- Lampiran 6. Output SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat prioritas dalam melaksanakan, menghadapi serta menjawab tantangan masa depan bagi suatu organisasi sehingga mampu bertahan hidup dalam menghadapi IPTEK serta globalisasi. Suatu organisasi itu sendiri dapat berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang secara individual mempunyai kemampuan dan kemauan tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang penting dalam setiap organisasi. Karena dengan fungsi tersebut organisasi akan lebih baik dalam mengolah, mengatur, serta memanfaatkan sumber daya manusianya agar dapat berfungsi secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan yang diinginkan. Sumber daya dalam suatu organisasi perlu dikelola secara maksimal dan profesional, agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusianya dengan tuntutan dan kemampuan organisasi tersebut. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi sangatlah tergantung dari hasil atau kualitas dari sumber daya manusianya, oleh sebab itu dengan pengadaan sumber daya manusia yang baik dan terencana diharapkan organisasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berhasil dan berdaya manusia yang berhasil dan berdaya guna secara maksimal. (Asnawi, 2012:1)

Disetiap bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusialah yang merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi

merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dan dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan bersama, guna untuk memajukan sebuah organisasi ataupun setiap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen-elemen yang paling strategis dalam setiap organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan efisiensi hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaiknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tinjauan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan setiap pegawai maupun pegawai motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri pegawai maupun pegawai itu sendiri, dan faktor dari luar pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi dalam dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka tenaga kerja harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, Sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berdaya guna. Pegawai ataupun pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja yang dapat dilihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan menghasilkan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu, motivator bagi pegawai maupun pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan nonfisik. Dengan terpenuhnya kebutuhan tersebut maka pegawai maupun pegawai bersedia dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kemampuan dan kemauan yang tinggi dari setiap pegawai maupun pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan pada dasarnya tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, tanpa motivasi optimal yang dapat diberikan oleh suatu organisasi tersebut kepada para pegawainya, oleh karena itu organisasi wajib mempunyai sistem pengembangan dan pembinaan terhadap pegawainya secara berencana.

Motivasi kerja merupakan inti dari peningkatan kinerja pegawai melalui dorongan baik secara ekstrinsik dan instrinsik yang membuatnya rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Suatu organisai yang mencari keunggulan kompetitif melalui manusia atau pegawai harus dapat mengolah perilaku dan hasil kerja pegawainya. Kinerja pegawai adalah hal-hal yang mempengaruhi berapa banyak atau berapa besar

member kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kualitas, kuantitas output, ketepatan waktuserta efektifitas biaya. (Asnawi,2012:208).

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan unsur Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam upayah mencapai keberasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategi yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk di implementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Untuk memperoleh gambaran perkembangan sumber daya manusia yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak
Dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi
Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
2018	67	-
2019	71	5,97
2020	70	(1,40)
2021	67	(4,28)
2022	68	1,49
Rata-rata		3,28

Sumber : DP3AP2 Provinsi Jambi 2023

Bardasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir terdapat penurunan dengan jumlah rata-rata sebanyak 3,28%. Hal tersebut dikarenakan adanya mutasi pegawai, pegawai yang pensiun, meninggal, dan pengajuan pemindahan lokasi kerja pegawai dari pegawai tersebut.

Motivasi merupakan suatu pembentukan prilaku yang ditandai bentuk bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang

dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan (Ma`aruf, Ummul Chair 2020 : 2).

Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi jambi motivasi para pegawai yang bekerja yang diberikan oleh pimpinan seperti penghargaan, piagam pegawai terbaik, bonus tambahan. Hal-hal tersebut merupakan bentuk motivasi yang berusaha instansi cakup kepada seluruh pegawai untuk dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Data gaji pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi jambi selama tahun 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Data Insentif/Bonus Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Dan Pengendalian Penduduk Anak Provinsi Jambi selama tahun 2018-2022 (Dalam Rupiah)

No	Tahun	Insentif / Bonus	Perkembangan (%)
1	2018	Rp. 528.000	-
2	2019	Rp. 390.000	(0,26)
3	2020	Rp. 263.000	0,01
4	2021	Rp. 395.000	(0,33)
5	2022	Rp. 645.000	1,45

Sumber: DP3AP2 Provinsi Jambi 2023

Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa data insentif/bonus pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi jambi dari tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi. Dengan insentif/bonus paling kecil terjadi pada tahun 2020, dan insentif/bonus tertinggi terjadi pada tahun 2022. Didalam memotivasi

pegawai perusahaan harus mengetahui tentang prinsip dari motivasi, yaitu suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi agar secara produktivitas berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Insentif/bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi pegawai. Dengan adanya bonus, diharapkan pegawai akan memotivasi dirinya untuk selalu meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan seorang pegawai dapat dilihat dari berbagai hal, salah satunya yaitu dari tingkat kehadiran seorang pegawai tersebut. Berikut pada tabel 1.3 data absensi yang mencerminkan tingkat kedisiplinan dari pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi jambi selama tahun 2018-2022.

Tabel 1.3
Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Dan Pengendalian Penduduk Anak Provinsi Jambi Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hadir (kali)	Tidak Disiplin (kali)			Jumlah Indisiplin (kali)	Persentase Indisiplin (%)
				A	TM	CP		
2018	67	248	16.616	38	45	59	142	0,85
2019	71	247	17.537	29	74	49	152	0,87
2020	70	237	16.590	59	34	34	127	0,76
2021	67	240	16.080	6	13	2	21	0,13
2022	68	243	16.524	14	29	44	87	0,52
Rata-rata								0,62

Sumber: DP3AP2 Provinsi Jambi 2023

Keterangan :

TM :Terlambat Masuk
 CP : Cepat Pulang
 A : Alpa

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir indisipliner dari pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi jambi dalam ketidakhadiran tanpa alasan ditempat kerja sebesar 0,62%. Hal ini mengindikasikan masih banyak pegawai yang melakukan indisipliner.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ramayani, 2020 : 4). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan melihat capaian pegawainya. Hal dapat membantu Perusahaan dalam mengambil keputusan manajemen. Pencapaian kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Program Kerja Target dan Realisasi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi (Dalam Persen)

Program Kerja	Tahun									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	T	R	T	R	T	R	T	R	T	R
1. Program peningkatan partisipasi perempuan dalam pembangunan	30%	25%	30%	25%	30%	27%	32%	27%	32%	27%
2. Program pengembangan kab/kota layak anak	75%	60%	75%	60%	75%	60%	75%	55%	55%	37%
3. Program pembentukan BUMD desa yang terbentuk	90%	65%	90%	75%	100%	75%	100%	85%	100%	100%
4. Program penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5. Program peningkatan keaktifan Lembaga kemasyarakatan desa/kelurahan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6. Program pengembangan nilai-nilai sosial	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: DP3AP2 Provinsi Jambi 2023

Keterangan :

T : Target

R : Realisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa presentase pencapaian kinerja dari seorang pegawai sangat tergantung dari adanya motivasi kerja pegawai itu sendiri untuk aktif dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi seperti kepatuhan dan mempunyai inisiatif sendiri, tentu saja kinerja dari seorang pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja tidak akan baik dan akan mengakibatkan adanya penurunan kepercayaan dari masyarakat terhadap instansi tersebut. Kinerja Menurut Joni, dkk (2018 : 4) adalah suatu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu menghasilkan hasil yang dignifikan dan berkualitas selama periode tertentu.

Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang Motivasi dan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis membuat identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Presentase perkembangan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam 5 tahun

terakhir terdapat penurunan dengan jumlah rata-rata sebanyak 3,28%. Hal ini dikarenakan adanya mutasi pegawai, pegawai yang pensiun, meninggal, dan pengajuan pemindahan lokasi kerja pegawai dari pegawai tersebut.

2. Realisasi program kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi belum mencapai 100% untuk beberapa program kerja yang ada.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan didalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Jambi.

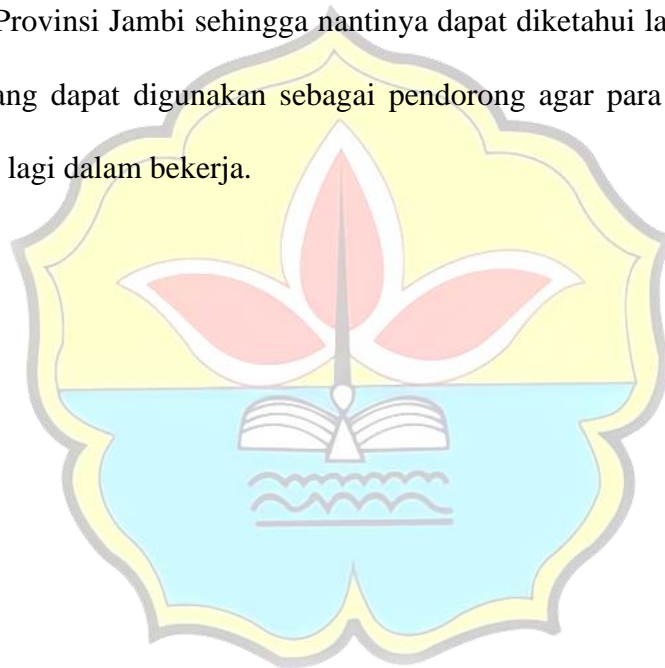
1.5 Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini adalah sebagai media referensi dan tukar pikiran oleh pihak Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi sehingga nantinya dapat diketahui langkah-langkah apa saja yang dapat digunakan sebagai pendorong agar para pegawai lebih termotivasi lagi dalam bekerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Chr. Jimmy L. Gaol (2014:39) manajemen adalah proses berbeda yang terdiri perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran- sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Handoko (2014.3) manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian motivasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik)

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme

kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi manusia.

2.1.1.1 Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen menurut Siswanto (2007: 11) adalah sesuatu yang ingin direalisasikan yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyaranakan pengarahan kepada usaha seorang manajer. Tujuan manajemen juga dapat diartikan untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan pendayagunaan segala sumber daya yang tersedia guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Hasibuan (2018:17) ada beberapa fungsi manajemen yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan DM adalah perencanaan tenaga kerja serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, motivasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organizinng*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Organisasihanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membatu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi Imungkinan pekerjaan.

5. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Motivasi (*Compensation*)

Motivasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip motivasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan

yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Menurut Sutrisno (2016:5) manajemen sumber daya manusia (MSM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Rivai (2015:1) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia atau pegawai. dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012:5) manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, penggerakkan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan bukanlah tanpa tujuan. Berikut ini adalah poin-poin tujuan penerapan manajemen sumber daya manusia menurut ahli ekonomi, Sunarto.

1. Menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, bermotivasi tinggi, serta dapat dipercaya untuk menjalankan tugas organisasi.
2. Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala melalui sistem kerja yang efektif
3. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas kerja pegawai.
4. Menyeimbangkan kepentingan tenaga kerja dan organisasi
5. Memberikan penghargaan atas semua prestasi kinerja sumber daya manusia.
6. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara jasmani dan rohani.
7. Melakukan pengelolaan pegawai atas dasar keadilan, transparan, dan perhatian.
8. Memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

9. Mengakomodir perbedaan kebutuhan pada setiap individu dalam mengeluarkan pendapat.

2.1.2.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu:

1. Fungsi Manajemen

- 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk penetapan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

- 3) Fungsi Pengarahan (*Drecting*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

- 4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiata yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

2. Fungsi operasional mencakup :

- a. Pengadaan (*recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Motivasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung.
- d. Integrasi (*intregation*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. Pemutusan hubungan kerja (*sepration*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Beberapa pengertian motivasi menurut para ahli yaitu:

Menurut Farida (2016: 24) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2016: 111) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Fahmi (2016: 190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Dalam literatur terdapat banyak ahli yang menemukan teori ini, antara lain:

A. Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ *A theory of human motivation* ”. Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

B. Teori Herzberg 1996 (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan kedua yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan

dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan pegawai. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. (Robbins, dkk, 2010:170).

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2018:176) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, pertauran pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
3. Pegawai akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mencari-cari kesalahan.

C. Teori Motivasi Douglass Mc Gregor (Teori X dan Teori Y)

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer :

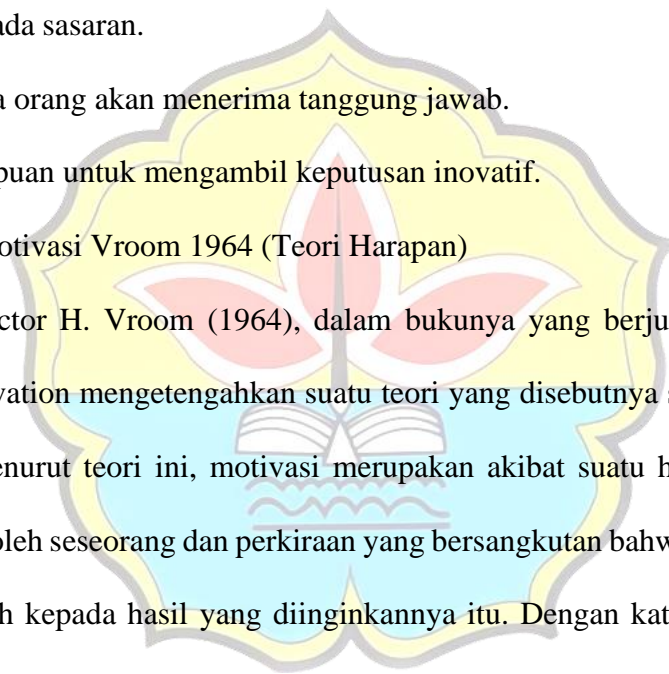
1. Pegawai secara intern tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
2. Pegawai tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

3. Pegawai akan menghindari tanggung jawab.
4. Kebanyakan Pegawai menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

1. Pegawai dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
2. Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata rata orang akan menerima tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

D. Teori Motivasi Vroom 1964 (Teori Harapan)



Victor H. Vroom (1964), dalam bukunya yang berjudul *Work and Motivation* mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Dengan kata lain, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, maka yang bersangkutan akan berupaya untuk mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh

hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Teori dari Vroom tentang Cognitive Theory of Motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan.

Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

1. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
2. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
3. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

E. Teori Motivasi Mc Clelland 1961 (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Mc Clelland (1961) dikenal sebagai tokoh yang memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan seseorang melakukan sesuatu lebih efisien dibandingkan dengan sebelumnya.

Teori Mc Clelland juga menjelaskan bahwa ada tiga hal penting yang

menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi
 2. Kebutuhan akan Afiliasi
 3. Kebutuhan Akan Kekuasaan
- F. Teori Clyton Alderfer (Teori “ ERG ”)

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori maslow. Disini Alfeder mngemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu kewaktu dan dari situasi ke situasi.

Jika makna tiga istilah tersebut didalam akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena istilah “*existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow, “*Growth*” mengandung makna sama dengan “self actualization” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis ebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

3. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2018: 146) bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

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

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Salah satu ahli yang mengukur motivasi kerja Maslow dalam Mangkunegara (2017:101- 102) motivasi kerja diukur dari 5 dimensi kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal.

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi.
- 4) Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang.

2.1.3.5 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Hasibuan (2018: 177) mengembangkan teori hierarkikebutuhan Maslow menjadi faktor tentang motivasi.

Dua faktor dinamakan sebagai berikut:

1. Faktor ini disebut sebagai *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (kondisi intrinsik) antara lain:

- a. Prestasi yang di raih (*Achievment*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena ini akan mendorong seseorang mendorong energi yang dimilikinya untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan

semua kemampuan untuk mencapai prestasi tertinggi, asalkan diberikan kesempatan.

- b. Tanggung Jawab (*Responsibility*) Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk kualitas istimewa.
 - c. Kepuasan itu sendiri (*The Work It Self*) Merupakan teori yang disebut tingkat persamaan kepuasan (*the study-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.
2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*) Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan kehidupan seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut dissastifier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:
- a. Keamanan dan keselamatan yang tidak terjamin Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan kemandirian akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila pegawai tidak mendapatkan jaminan

keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

- b. Kondisi kerja yang tidak kondusif Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana pegawai mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik, dengan demikian, apabila pegawai tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.
- c. Hubungan interpersonal antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi yang kurang harmonis, dengan demikian apabila pegawai tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasi dalam kinerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sutrisno (2016: 172) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Masram & Mu'ah (2017: 138) juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Selanjutnya Masram & Mu'ah (2017: 139) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja haruslah dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Penilaian juga dilakukan untuk merancang langkah-langkah yang akan diambil, untuk mengetahui arah perusahaan serta pencapaian kinerja pegawai dan pencapaian terhadap target organisasi atau perusahaan selama melakukan produktivitas.

Sinambela (2018: 519) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diharapkan terlebih dahulu. Penilaian kerja menjadi alat penting dalam mengukur sampai sejauh mana pencapaian individu atau kelompok dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Ma'aruf dan Ummul Chair (2020:8) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan hidup
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Pengembangan tentang pengetahuan
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatasan
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Masram & Mu'ah (2017: 147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya biasa dicapai, kita oleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kerja

Menurut Hasibuan (2016:54) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada dihubungannya dengan pekerjaannya.

Menurut Wirawan (2009:148) dimensi kinerja yaitu ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual ditempat pekerjaan yang terdiri dari:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kerja Sama

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Ma'aruf dan Ummul Chair (2020:7) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

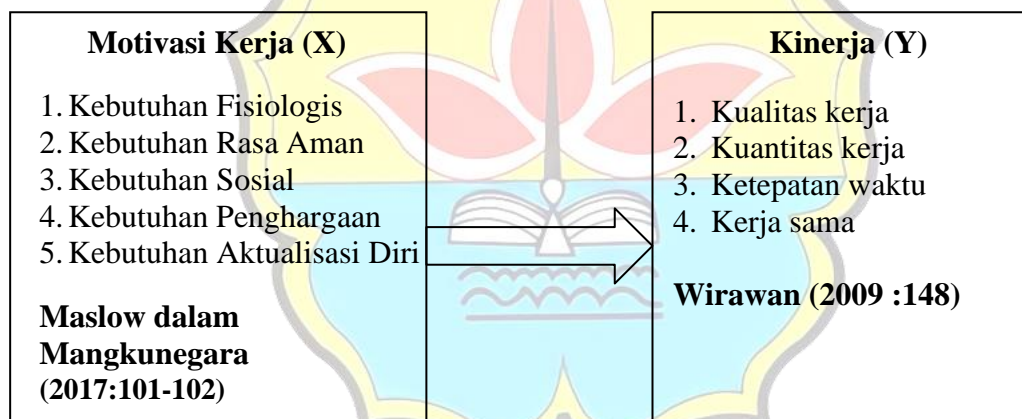
Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Kaswan (2012 : 289) menyebutkan hubungan motivasi dengan variabel kinerja dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan motivasi.

Rosidah, dkk (2009: 238) menyebutkan terdapat 2 kemungkinan yang menunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja, yaitu:

1. Motivasi tinggi, kinerja tinggi menunjukkan nilai positif untuk organisasi dan pegawai (situasi yang paling ideal)
2. Motivasi rendah, kinerja tinggi, menunjukkan nilai positif untuk organisasi tetapi negatif untuk pegawai.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Sementara secara umum kerangka pemikiran yang diajukan meliputi variabel motivasi kerja. Hubungan variabel-variabel secara grafis adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:32) hipotesis merupakan jawaban sementara masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar

kerangka pemikiran yang merupakan jawaban sementara diatas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi tinggi.
2. Diduga Motivasi berpengaruh pada kinerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:33) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti. Metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif.

2.2.2 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:138) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kegiatan wawancara, observasi dan kuisioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:138) data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Data sekunder memiliki peran sebagai data pendukung bagi data primer. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi bagian Sumber Daya Manusia. Disamping itu juga dilengkapi dengan penelitian kepustakaan (*Library Research*) sebagai data pendukung.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dengan cara mencari data secara langsung dari responden dalam jumlah kecil baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Langsung dalam hal ini dapat dilakukan dalam

bentuk tatap muka maupun melalui alat komunikasi. Wawancara biasanya dilakukan sebagai tahap awal untuk menemukan data yang ingin diteliti.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah sebuah metode pengambilan data dengan cara melakukan turun lapangan secara langsung, pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengetahui gambaran sebenarnya tentang pelaksanaan dari masalah yang diteliti serta untuk menghimbau data yang diperlukan dalam membahas penerapannya dan mendapatkan data yang benar-benar objektif.

3. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang berupa pertanyaan melalui daftar pertanyaan tertulis untuk isi responden, bentuk pertanyaan disertai alternatif jawabannya telah tersedia 1-5. Untuk kuesioner digunakan skala likert pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	STS	Skor 1
Tidak Setuju	TS	Skor 2
Ragu-Ragu	RR	Skor 3
Setuju	S	Skor 4
Sangat Setuju	SS	Skor 5

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subjek kesatuan individu pada waktu dan wilayah tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut Sugiyono (2016:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini seluruh Pegawai

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak provinsi Jambi tahun 2022 yang berjumlah 68 orang pegawai.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut sugiyono (2016 : 78), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

2.2.5 Metode Analisis Data

2.2.5.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang di teliti. Menurut Umar (2013: 23) analisis deskriptif kualitatif adalah penyesuaian keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dan menganalisis.

Untuk menghitung indikator motivasi dan kinerja secara total (seluruh unsur penelitian) digunakan rumus sebagai berikut: Umar (2013: 225)

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 68$$

$$= 68$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 68$$

$$= 340$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2009:58)

digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

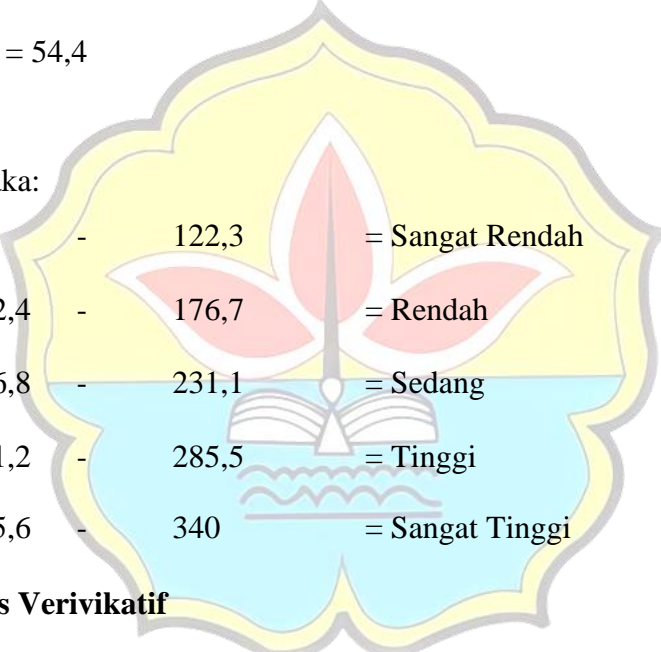
N = jumlah sampel

M = jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{68(5-1)}{5}$$

$$RS = 54,4$$

Maka:



68	-	122,3	= Sangat Rendah
122,4	-	176,7	= Rendah
176,8	-	231,1	= Sedang
231,2	-	285,5	= Tinggi
285,6	-	340	= Sangat Tinggi

2.2.5.2 Analisis Verivikatif

Menurut Sugiyono (2016 : 36) Analisis verifikatif adalah metode penelitian digunakan untuk mengetahui dan menguji data dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah sebagai besar pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Analisis verivikatif mengandalkan perhitungan statistic untuk menguji hubungan antar variable untuk memberikan jawaban yang konkret terhadap rumusan masalah yang diajukan.

2.2.5.3 Uji Prasyarat

Dalam uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen penelitian atau kuesioner adalah valid. Nilai r tabel dapat diketahui dengan melihat pada tabel nilai r produk moment (Ghozali,2011)

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan suatu. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji validitas pada komponen kuesioner selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa akurat komponen kuesioner yang digunakan pada penelitian. Untuk reliabilitas dari data penelitian menggunakan *Cronbach`s alpha coefficients* dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Suatu fariabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,70$. Semakin nilai alphanya mendekati suatu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. (Ghozali, 2011)

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali : 2011). Jika nilai signifikan pada $> 0,05$ maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data dalam penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji statistik *Kalmogrov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS 25.

d. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas digunakan sebagai prsyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dengan teknik analisis ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y yang berkaitan dengan nilai X tertentu berdistribusi normal. Disekitar Y prediksi dan membentuk garis linear.

2.2.5.4 Uji Hipotetis

a. Regresi Linear Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian maka digunakan analisis regresi linear variabel yang diteliti, persamaan regresi Menurut Syekh (2011:94) pada analisis regresi sederhana, variabel terikat atau independent Variabel (Y) hanya disebabkan oleh satu satu variabel bebas/independent variabel (X).

Rumus: $Y = a + bX + e$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

b. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Kurniawan (2009 : 37) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independent (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut:

Tabel 2.2 Koefisien Korelasi

0,00 - 0,199	Sangat Tidak Erat
0,20 - 0,399	Tidak Erat
0,40 - 0,599	Cukup Erat
0,60 - 0,799	Erat
0,80 - 1,000	Sangat Erat

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R², pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen, maka R² pasti

meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak penulis yang mengajurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dalam kenyataannya nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif (Junaidi, 2009). Rumus yang dipakai adalah:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

d. Uji Signifikansi (uji t)

Uji t, digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Rumus yang dipakai adalah:

$$t_{hit} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n} + \frac{S_2^2}{n}}}$$

Adapun langkah-langkah uji t tersebut sebagai berikut: (Junaidi, 2009).

1. Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

t_{hitung} dapat dilihat dari output SPSS, sedangkan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) dengan df (n-k-1).

2. Kriteria pengujian

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Membuat kesimpulan.

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil output analisis dibandingkan dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Sedangkan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

2.2.6 Operasional Variabel

Menurut sugiyono, (2016:45) definisi operasional variabel adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoprasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan validitas dan reabilitas hasil serta memperkuat landasan ilmiah untuk pengembangan pengetahuan di bidang tersebut. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Teori	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyelesaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Maslow dalam Mangkunegara (2017 :101-102)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Kebutuhan sandang 2. Kebutuhan pangan	Ordinal
		2. Kebutuhan rasa aman	1. Keamanan secara ekonomi 2. Keamanan rasa social	
		3. Kebutuhan sosial	1. Kebutuhan berinteraksi dengan orang lain 2. Kebutuhan berkumpul 3. Kebutuhan diterima dalam kelompok	

Variabel	Konsep Teori	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		4. Kebutuhan penghargaan	1. Kebutuhan terhadap prestasi kerja 2. Kebutuhan rasa dihormati	
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	1. Kebutuhan untuk mendapatkan peluang kerja 2. Kebutuhan untuk mendapatkan pengembangan karir	
Kinerja (X)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam tertentu wirawan (2009 :148)	1. Kualitas kerja	1. Keterampilan 2. Ketelitian	Ordinal
		2. Kuantitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Banyaknya tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan	
		3. Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai berat ringannya	
		4. Kerja sama	1. Tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi	

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Pada awalnya terbentuk dengan nama Badan Pemberdayaan Masyarakat Jambi yang di dasari oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 11 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi lembaga teknis daerah Kota Jambi, kemudian Peraturan Walikota Jambi Nomor 23 Tahun 2009 tentang fungsi badan secretariat, bidang dan rincian tugas sub bagian sub bidang serta tata kerja pada badan pemberdayaan masyarakat.

Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagai bagian dari penataan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Jambi, maka Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah diturunkan menjadi Peraturan Walikota Jambi Nomor 43 Tahun 2016 tentang Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi dijabarkan bahwa tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Jambi yaitu perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria serta pepaduan dan sinkronisasi kebijakan pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi menentukan tujuan yaitu mewujudkan peningkatan kinerja aparatur dan ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat menuju kesejahteraan keluarga dengan terlindunginya perempuan dan anak serta berkeadilan gender disemua aspek pembangunan, dalam mewujudkan partisipasi perempuan dan anak serta masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan sosial melalui pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak dan terwujudnya peran serta masyarakat dalam kegiatan adat dan budaya dan terciptanya kemandirian masyarakat dengan strategi peningkatan penanganan dan pelayanan penyuluhan pemberdayaan masyarakat dengan mewujudkan arah kebijakan yaitu peningkatan penyuluhan adat dan penanganan pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak memberdayakan lembaga-lembaga adat dan LPM serta pengembangan nilai-nilai budaya daerah dan meningkatkan promosi adat budaya daerah.

Pada tahun tahun 2020 terjadi perubahan nomenklatur OPD yang di tetapkan oleh Peraturan Walikota Jambi nomor 63 tahun 2020 tanggal 17 Desember 2020 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi pada tahun 2023 yaitu Dra. Luthpiah.

3.2 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Visi:

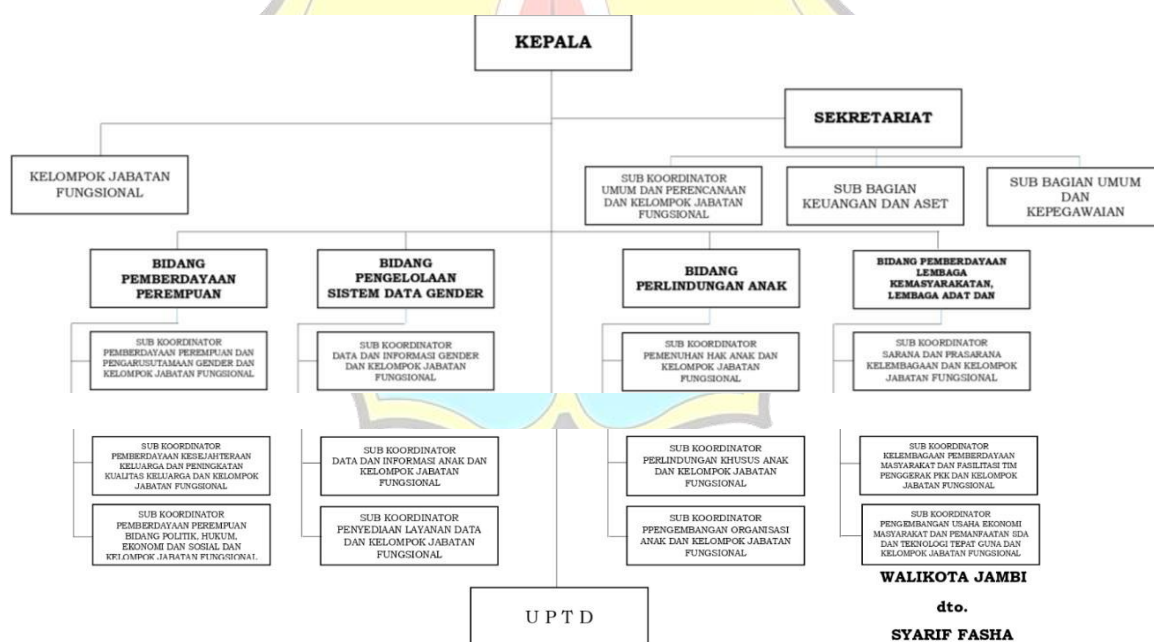
Menjadikan Jambi sebagai pusat perdagangan dan jasa berbasis masyarakat berakhlak dan berbudaya dengan mengedepankan pelayanan prima.

Misi:

Meningkatkan Kualitas Masyarakat Perkotaan.

3.3 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Struktur organisasi pada DP3AP2 dapat dilihat sebagai berikut:

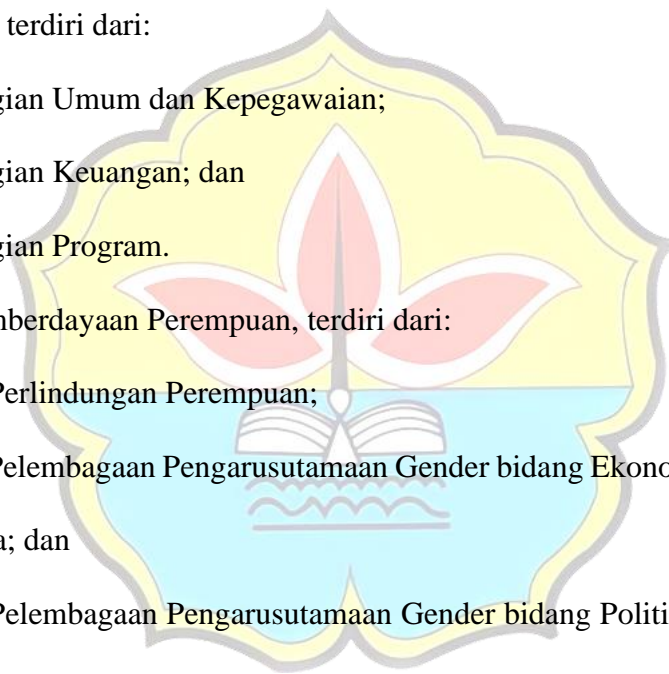


Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi

Perangkat daerah pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (DP3AP2) Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 41 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan

Gubernur Jambi Nomor 4 Tahun 2011 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Nomor 61 Tahun 2018 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak pada Dinas Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. Susunan organisasi dinas adalah sebagai berikut:

- a. Kepala
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Subbagian Keuangan; dan
 3. Subbagian Program.
- c. Bidang pemberdayaan Perempuan, terdiri dari:
 1. Seksi Perlindungan Perempuan;
 2. Seksi Pelembagaan Pengarusutamaan Gender bidang Ekonomi, Sosial dan Budaya; dan
 3. Seksi Pelembagaan Pengarusutamaan Gender bidang Politik, Hukum dan Pemerintahan.
- d. Bidang Perlindungan Anak, Terdiri dari:
 1. Seksi Perlindungan Anak;
 2. Seksi Permasalahan Sosial Anak dan Pengasuhan Alternatif Anak; dan
 3. Seksi Tumbuh Kembang Anak.
- e. Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan, terdiri dari:
 1. Seksi Pemetaan dan Administrasi Pemerintahan Desa serta Kelurahan ;



2. Seksi Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa, Keuangan dan Aset Pemerintahan Desa; dan
 3. Seksi Kelembagaan, Kerjasama Desa dan Evaluasi Perkembangan Desa serta Kelurahan.
- f. Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa, terdiri dari:
1. Seksi Pembinaan Pelayanan Sosial Dasar dan Pengembangan Usaha Ekonomi Desa;
 2. Seksi Pendayagunaan Sumber Daya Alam, Teknologi Tepat Guna, Pembangunan Sarana dan Prasarana Desa; dan
 3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pengembangan Kawasan Perdesaan.
- g. Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, terdiri dari:
1. Seksi Pengelolaan Kependudukan;
 2. Seksi Keluarga Berencana; dan
 3. Seksi Kesehatan Reproduksi.

3.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak (DPMPA) Kota Jambi mempunyai Tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang Pemberdayaan Masyarakat , Perempuan dan Perlindungan Anak.

Uraian tugas dan fungsi masing-masing jabatan sesuai Peraturan Gubernur Nomor 41 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jambi Nomor 4 Tahun 2011 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata

Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi, sebagai berikut:

a. Sekretariat

Sekretariat secara umum mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka mengkoordinasikan pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi dilingkungan dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan pengendalian penduduk Provinsi Jambi. Sekretariat membawahi tiga sub bagian yaitu:

1. Subbagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan Dinas.
2. Subbagian Keuangan, mempunyai tugas melaksanakan tatalaksana keuangan, perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi.
3. Subbagian Program, mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan, program dan anggaran serta monitoring, evaluasi, dan pelaporan.

b. Bidang pemberdayaan Perempuan

Bidang pemberdayaan Perempuan, memiliki tugas pokok yaitu membantu Dinas dalam rangka melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dalam rangka pemberdayaan perempuan. Bidang pemberdayaan Perempuan terdiri dari tiga seksi antara lain:

1. Seksi Perlindungan Perempuan, memiliki tugas pokok membantu bidang pemberdayaan Perempuan dalam rangka perlindungan Perempuan.
2. Seksi Pelembagaan Pengarusutamaan Gender bidang Ekonomi, Sosial dan Budaya, memiliki tugas pokok yaitu membantu bidang dalam rangka

pelembagaan pengarusutamaan *gender* bidang ekonomi, sosial, dan budaya.

3. Seksi Pelembagaan Pengarusutamaan Gender bidang Politik, Hukum dan Pemerintahan, memiliki tugas pokok membantu bidang dalam rangka pelembagaan pengarusutamaan *gender* bidang politik, hukum, dan pemerintahan.

c. Bidang Perlindungan Anak

Bidang Perlindungan Anak memiliki tugas pokok yaitu membantu Dinas dalam rangka perumusan, pelaksanaan kebijakan dan pembinaan di bidang perlindungan anak. Bidang Perlindungan Anak, terdiri dari tiga seksi, antara lain:

1. Seksi Perlindungan Anak, memiliki tugas pokok yaitu membantu bidang perlindungan anak dalam rangka perlindungan anak.
2. Seksi Permasalahan Sosial Anak dan Pengasuhan Alternatif Anak, memiliki tugas pokok yaitu membantu bidang perlindungan anak dalam permasalahan sosial anak dan pengasuhan alternatif anak.
3. Seksi Tumbuh Kembang Anak, memiliki tugas pokok yaitu membantu bidang perlindungan anak dalam bidang tumbuh kembang anak.

d. Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan

Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan, memiliki tugas pokok yaitu membantu Dinas dalam rangka perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemerintahan Desa dan Kelurahan. Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan, memiliki seksi yang terdiri dari:

1. Seksi Pemetaan dan Administrasi Pemerintahan Desa serta Kelurahan, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka fasilitasi penataan dan administrasi pemerintahan desa.
 2. Seksi Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa, Keuangan dan Aset Pemerintahan Desa, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka pengembangan kapasitas aparatur pemerintahan desa dan keuangan serta aset pemerintahan desa.
 3. Seksi Kelembagaan, Kerjasama Desa dan Evaluasi Perkembangan Desa serta Kelurahan, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka pengembangan kelembagaan dan kerjasama desa dan evaluasi perkembangan desa dan kelurahan.
- e. Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa
- Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa, memiliki tugas pokok yaitu membantu dinas dalam rangka menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang dalam rangka pembinaan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan kawasan pedesaan. Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa memiliki seksi yang terdiri dari:
1. Seksi Pembinaan Pelayanan Sosial Dasar dan Pengembangan Usaha Ekonomi Desa, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka pengembangan usaha ekonomi desa.
 2. Seksi Pendayagunaan Sumber Daya Alam, Teknologi Tepat Guna, Pembangunan Sarana dan Prasarana Desa, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka pendayagunaan sumber daya alam, teknologi tepat guna, pembangunan sarana dan prasarana desa.

3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pengembangan Kawasan Pedesaan, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka pemberdayaan Masyarakat desa dan pengembangan kawasan pedesaan.

f. Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, memiliki tugas pokok yaitu membantu dinas dalam rangka perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana dalam rangka pembinaan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi desa, pendayagunaan SDA dan TTG, Pembangunan sarana dan prasarana desa, dan pemberdayaan Masyarakat desa dan pengembangan kawasan pedesaan. Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana memiliki seksi yang terdiri dari:

1. Seksi Pengelolaan Kependudukan, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka menyiapkan pembinaan, bimbingan, dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, pemantauan, dan evaluasi.
2. Seksi Keluarga Berencana, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka menyiapkan pembinaan, bimbingan, dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, pemantauan, dan evaluasi.
3. Seksi Kesehatan Reproduksi, memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas bidang dalam rangka menyiapkan pembinaan, bimbingan, dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan teknis, pemantauan, dan evaluasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 68 responden pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	41	60,29
2	Laki-Laki	27	39,71
	Total	68	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 68 responden ada 60,29 persen atau 41 orang yang berjenis kelamin perempuan, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang hanya 39,71 persen atau 27 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 19	3	4,41
2	20 - 24	14	20,59
3	25 - 29	28	41,18
4	30 - 35	19	27,94
5	> 35	4	5,88
Total		68	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 68 responden rata-rata umur responden berada pada rentang umur 25 hingga 29 tahun dengan jumlah 28 orang dan persentase 41,18%. Sedangkan rentang umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang usia lebih kecil dari 19 tahun dengan jumlah pegawai 3 orang atau 4,41%.

4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1	14	20,59
2	2 - 3	28	41,18
3	4 - 5	17	25,00
4	> 6	9	13,24
Total		68	100

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 2-3 tahun sebanyak 41,18% atau 28 orang. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja lebih dari 6 tahun 13,24% atau 9 orang responden.

4.1.1.4 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	D1 – D3	21	30,88
2	S1	39	57,35
3	S2	8	11,76
Total		68	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 68 orang responden, pendidikan terakhir responden yang paling banyak yakni pendidikan terakhir S1 sebesar 57,35 persen atau 39 orang responden, sedangkan pendidikan terakhir responden yang paling sedikit yakni pendidikan terakhir S2 sebesar 11,76 persen atau 8 orang responden.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Motivasi

Untuk mengetahui motivasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel motivasi berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Hasil tanggapan dari 68 responden pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mengenai motivasi untuk indikator Fisiologis di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Fisiologis

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	RR	S	SS		
1	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan sandang terpenuhi dengan baik	0	0	9	30	29	292	Sangat Tinggi
2	Dengan bekerja di DP3AP2 Provinsi Jambi Kebutuhan makan terpenuhi dengan baik	0	0	11	23	34	295	Sangat Tinggi
Jumlah							587	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							293,5	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator Fisiologis pada variabel motivasi sebesar 293,5 termasuk kategori sangat tinggi.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Hasil tanggapan dari 68 responden pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mengenai motivasi untuk indikator kebutuhan rasa aman pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator
Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	RR	S	SS			
3	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan keamanan secara ekonomi terpenuhi dengan baik	0	0	13	31	24	283	Tinggi	
4	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan keamanan secara sosial terpenuhi dengan baik	0	0	11	35	22	283	Tinggi	
Jumlah							566	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							283		

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kebutuhan rasa aman pada variabel motivasi sebesar 283 termasuk kategori tinggi.

c. Kebutuhan Sosial

Hasil tanggapan dari 68 responden pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mengenai motivasi untuk indikator kebutuhan sosial pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	RR	S	SS			
5	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan berinteraksi sesama pegawai terpenuhi dengan baik	0	1	10	33	24	284	Tinggi	
6	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk berkumpul sesama pegawai terpenuhi dengan baik	0	0	8	33	27	291	Sangat Tinggi	
7	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan diterima dalam kelompok terpenuhi dengan baik	0	0	11	27	30	291	Sangat Tinggi	
Jumlah							866	Sangat Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							288,6		

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kebutuhan sosial pada variabel motivasi sebesar 288,6 termasuk kategori sangat tinggi.

d. Kebutuhan Penghargaan

Hasil tanggapan dari 68 responden pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mengenai motivasi untuk indikator kebutuhan penghargaan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Kebutuhan Penghargaan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	RR	S	SS		
8	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk meningkatkan prestasi kerja terpenuhi dengan baik	0	0	5	35	28	295	Sangat Tinggi
9	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk dihormati terpenuhi dengan baik	0	0	11	27	30	291	Sangat Tinggi
Jumlah							586	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							293	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk indikator kebutuhan penghargaan pada variabel motivasi sebesar 293 termasuk kategori sangat tinggi.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hasil tanggapan dari 68 responden mengenai motivasi pada indikator kebutuhan aktualisasi diri pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST S	T S	RR	S	SS			
10	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk pengembangan diri terpenuhi dengan baik	0	0	14	31	23	281	Tinggi	
11	Dengan bekerja di DP3AP2 Provinsi jambi kebutuhan untuk pengembangan karir terpenuhi dengan baik	0	0	7	36	25	290	Sangat Tinggi	
Jumlah							571	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							285,5		

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan pada variabel motivasi indikator kebutuhan aktualisasi diri sebesar 285,5 termasuk kategori tinggi.

f. Rekapitulasi Variabel Motivasi

Rekapitulasi mengenai motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Skor Variabel Motivasi

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Keterangan
1	Fisiologis	293,5	Sangat Tinggi
2	Kebutuhan Rasa Aman	283	Tinggi
3	Kebutuhan Sosial	288,6	Sangat Tinggi
4	Kebutuhan Penghargaan	293	Sangat Tinggi
5	Aktualisasi Diri	285,5	Tinggi
Total		1.443,6	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan		288,72	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel motivasi adalah 288,72. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam kategori sangat tinggi. Dari lima indikator pada variabel motivasi skor tertinggi pada indikator fisiologis sedangkan indikator dengan skor terendah pada indikator kebutuhan rasa aman.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja

Untuk mengetahui kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Hasil tanggapan dari 68 responden pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mengenai kinerja untuk indikator kualitas kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	RR	S	SS		
1	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	0	0	12	27	29	289	Sangat Tinggi
2	Saya sangat teliti dalam bekerja	0	0	16	25	27	283	Tinggi
Jumlah							572	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							286	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk

Provinsi Jambi khususnya indikator kualitas kerja termasuk kategori sangat tinggi dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator kualitas menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 286.

b. Kuantitas Kerja

Hasil tanggapan dari 68 responden pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi mengenai kinerja untuk indikator kuantitas kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	RR	S	SS		
3	Saya dapat bekerja secara efisien	0	0	19	22	27	280	Tinggi
4	Saya sanggup memikul beban kerja yang diberikan pada saya	0	0	12	40	16	276	Tinggi
Jumlah							556	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							278	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi khususnya indikator kuantitas kerja termasuk kategori tinggi dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator kuantitas menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 278.

c. Ketepatan Waktu

Hasil tanggapan dari 68 responden mengenai kinerja untuk indikator ketepatan waktu pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket
		ST S	T S	RR	S	SS	Skor	
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	18	29	21	275	Tinggi
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	0	13	33	22	281	Tinggi
Jumlah							556	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							278	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi khususnya indikator ketepatan waktu termasuk kategori tinggi dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator ketepatan waktu menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 278.

d. Kerja Sama

Hasil tanggapan mengenai kinerja untuk indikator kerja sama pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kerja Sama

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	RR	S	SS		
7	Saya merasa bertanggung jawab dalam pekerjaan saya	0	0	15	33	20	277	Tinggi
8	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pegawai yang lain	0	0	1	47	20	291	Sangat Tinggi
Jumlah							568	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							284	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui kinerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi khususnya indikator kerja sama termasuk kategori tinggi

dikarenakan jumlah dari pernyataan indikator kerja sama menghasilkan skor rata-rata keseluruhan sebesar 284.

e. Rekapitulasi Variabel Kinerja

Rekapitulasi mengenai kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Ket
1	Kualitas Kerja	286	Sangat Tinggi
2	Kuantitas Kerja	278	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	278	Tinggi
4	Kerja Sama	284	Tinggi
Total		1.126	Sangat
Rata-Rata Keseluruhan		281,5	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja pegawai adalah 281,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam kategori tinggi. Dari empat indikator pada variabel kinerja pegawai skor tertinggi pada indikator kualitas kerja sedangkan indikator dengan skor terendah pada indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana

perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.16
Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,346	3,195	
	Motivasi Kerja	,466	,068	,644

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Persamaan regresi linier sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas/ predictor (X) dengan satu variabel tak bebas/ response (Y), yang biasanya digambarkan dengan garis lurus,

Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 11,346 + 0,466 X$$

Hal ini berarti jika variabel independent (motivasi) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 11,346. Kemudian nilai koefisien variabel motivasi bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel motivasi dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,466.

4.1.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,414	,405	1,95129
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Pada tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,414 atau 41,4%. Hal ini berarti variabel independent (motivasi) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 41,4% dan 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.5 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,346	3,195		3,551	,001
	Motivasi Kerja	,466	,068	,644	6,833	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung sebesar 6,833. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,833 > 1,66757$). Artinya motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Motivasi

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Motivasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam keadaan sangat tinggi. Sedangkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam kategori tinggi.

Motivasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya motivasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu dan kepuasan kerja pegawai. Semakin besar pemberian motivasi maka semakin besar juga semangat kerja pegawai. Motivasi adalah salah satu motivasi agar pegawai tetap menjaga kinerja dengan baik. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang termotivasi dengan motivasi dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas

yang diberikan oleh instansi kepada pegawai. Terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan kinerja, pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu apabila motivasi diberikan lebih baik kepada para pegawai.

Motivasi merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. Variabel independent (motivasi) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai).

4.2.2 Analisis Kinerja

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi melalui kuesioner yang disebarakan kepada 68 responden mengenai kualitas kerja pegawai termasuk kategori sangat tinggi. Lalu untuk kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerja sama pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi termasuk kategori tinggi. Dari empat indikator pada variabel kinerja pegawai skor tertinggi pada indikator kualitas kerja sedangkan indikator dengan skor terendah pada indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah melihat hasil penelitian, dapat terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi secara simultan maupun parsial. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif maka terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Motivasi kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi kerja pegawai dalam penelitian yaitu adanya faktor individu (kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan) dan faktor organisasi (pembayaran gaji, keamanan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam keadaan sangat tinggi. Sedangkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi dalam kategori tinggi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disarankan yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai lebih memperhatikan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memastikan keakuratan hasil kerja sehingga akan membuat pekerjaan tersebut berkualitas sehingga kinerja pegawai akan meningkat jika motivasi pegawai tersebut meningkat juga.

2. Diharapkan dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk pengembangan diri dapat terpenuhi dengan baik sehingga kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi dan akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Diharapkan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja dari seorang pegawai tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator**, Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Asnawi. (2012). **Teori Motivasi**, Jakarta : Studio Pres.
- Bintoro. Daryono. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai**, Yogyakarta : Gava Media
- Bangun, W. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro & Daryanto. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan I**. Yogyakarta : Gava Media.
- Chr. Jimmy L. Gaol. (2014). **Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT.Ggrasindo
- Fahmi, Irham. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alfabeta, Bandung.
- Farida, umi. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia II**, Ponogoro : Pusat Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponogoro
- Ghozali, Imam. (2011). **Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS**, Edisi 4. BP-UNDIP. Semarang
- Handoko T. Hani. (2014). **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. BPFE- Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). **Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi**,. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Joni, dkk. (2018). **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor**. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol 15. No 02.
- Junaidi, A. (2009). **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya**. Bogor : IPB Press.
- Kaswan. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi**. Jakarta : Graha Ilmu.
- Kurniawan, A. (2009). **Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula**. Jakarta : Mediakom.
- Maslow, (2017). **Motivasi Dan Kepribadian** Yogyakarta : Kartika Pustaka

- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar**. Jurnal Brand Vol 2 . No 1.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Masram & Mu'ah. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Rivai. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Dari Teori Ke praktik, Edisi Ketiga, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Ramayani, E, dkk. (2020). **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor**. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI). Vol 1. No 1.
- Robbins, dkk. (2010). **Perilaku Organisasi Buku 2**. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosidah, dkk. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rangkuti, F. (2009). **Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto, (2017). **Perencanaan Dan Pengendalian Proyek, Sinar Grafika** Jakarta
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Jakarta : Alfabeta
- Supardi. (2013). **Aplikasi statistik Ekonomi dan Sosial**, Jakarta : Penerbit Gaung Persada Pers.
- Sutrisno, Edy. (2016). **Manajemen Sumber daya Manusia**, Bandung : PT. Mulia Kencana Semesta
- Syekh Sayid. (2011). **Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial**, Jakarta : Penerbit Gaung Persada Pers.
- Sedarmayanti. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Mandar Maju.
- Sinambela, L. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Umar, H. (2013). **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**. Jakarta : Rajawali.

Wirawan. (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta. Penerbit : Selemba Empat.

Winardi. (2016). **Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.



LAMPIRAN 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak

Dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Riska Afriza

NIM : 1900861201147

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Mei 2023

Hormat Saya

Riska Afriza

Identitas Responden

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Perempuan

Umur : < 19 tahun

20 – 24 tahun

25-29 tahun

30-35 tahun

> 35 tahun

Masa Kerja : < 1 tahun

2 – 3 tahun

4 – 5 tahun

> 6 tahun

Pendidikan Terakhir : D1 – D3

S1

S2



Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

4. Setuju (S)

2. Tidak Setuju (TS)

5. Sangat Setuju (SS)

3. Ragu-Ragu (RR)

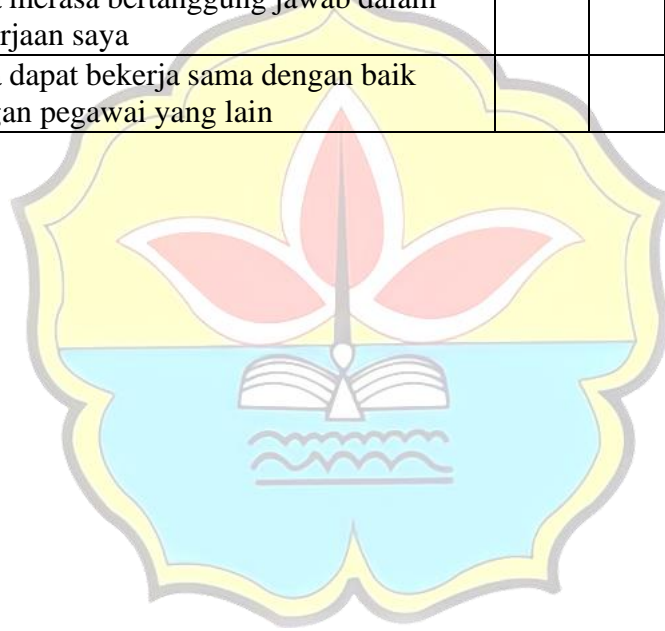
KUESIONER PENELITIAN

A. Pertanyaan Motivasi

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan sandang terpenuhi dengan baik					
2	Dengan bekerja di DP3AP2 Provinsi Jambi Kebutuhan makan terpenuhi dengan baik					
Kebutuhan Rasa Aman						
3	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan keamanan secara ekonomi terpenuhi dengan baik					
4	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan keamanan secara sosial terpenuhi dengan baik					
Kebutuhan Sosial						
5	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan berinteraksi sesama pegawai terpenuhi dengan baik					
6	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk berkumpul sesama pegawai terpenuhi dengan baik					
7	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan diterima dalam kelompok terpenuhi dengan baik					
Kebutuhan Penghargaan						
8	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk meningkatkan prestasi kerja terpenuhi dengan baik					
9	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk dihormati terpenuhi dengan baik					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
10	Dengan bekerja di DP3AP2 provinsi jambi kebutuhan untuk pengembangan diri terpenuhi dengan baik					
11	Dengan bekerja di DP3AP2 Provinsi jambi kebutuhan untuk pengembangan karir terpenuhi dengan baik					

B. Pertanyaan Kinerja

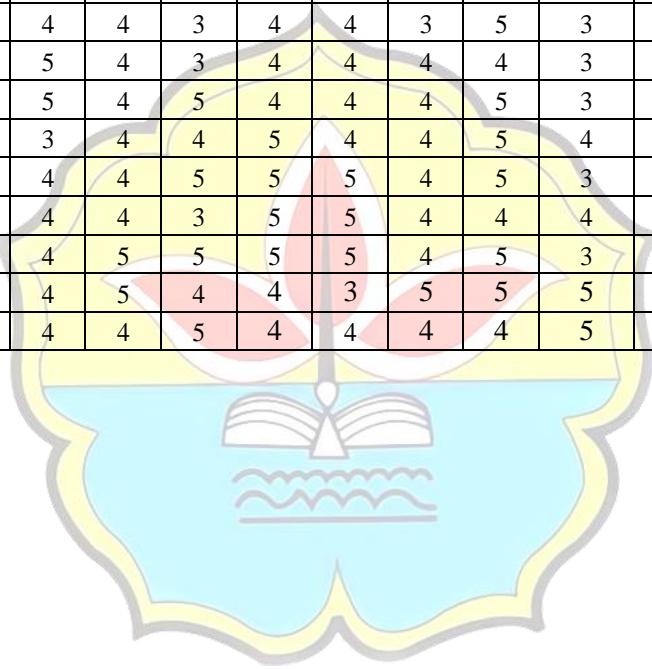
No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja					
2	Saya sangat teliti dalam bekerja					
Kuantitas Kerja						
3	Saya dapat bekerja secara efisien					
4	Saya sanggup memikul beban kerja yang diberikan pada saya					
Ketepatan Waktu						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
Kerja Sama						
7	Saya merasa bertanggung jawab dalam pekerjaan saya					
8	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan pegawai yang lain					



Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	46
2	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	45
3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	3	43
4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	44
5	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	45
6	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	45
7	4	5	4	3	2	3	3	4	3	4	4	39
8	5	5	3	3	4	4	4	3	3	5	4	43
9	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	40
10	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	40
11	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	44
12	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	51
13	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	53
15	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	50
16	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	51
17	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	51
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
19	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	50
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
21	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
23	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	48
24	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	50
25	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	49
26	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	48
27	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	45
28	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	47
29	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	42
30	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	43
31	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47
32	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	47
33	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	48
34	5	5	4	4	5	4	3	3	3	5	5	46
35	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	45
36	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	48
37	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	46
38	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	49
39	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	47
40	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	47
41	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	49
42	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	49

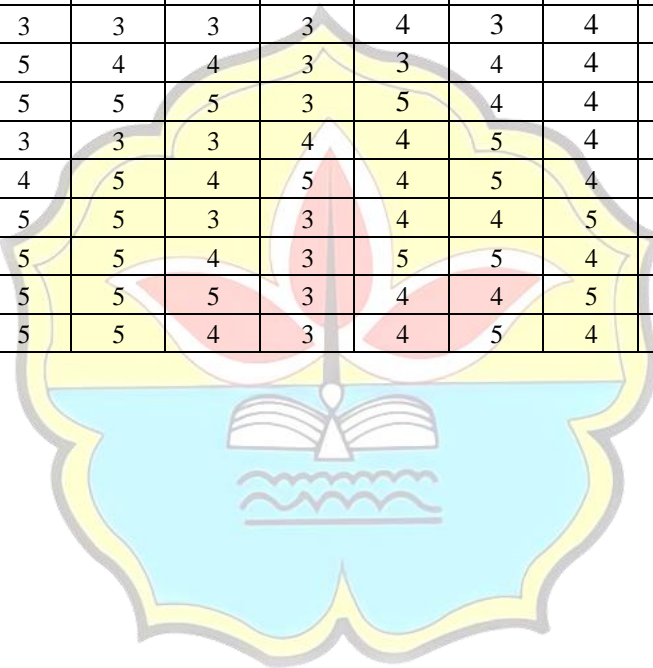
43	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	50
44	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	43
45	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	49
46	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	46
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
48	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	41
49	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	42
50	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	47
51	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	49
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
53	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	40
54	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	48
55	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	49
56	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	47
57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	44
59	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	44
60	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	40
61	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	45
62	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	48
63	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	44
64	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	48
65	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	46
66	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	49
67	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	49
68	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	47



Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	4	4	5	4	4	35
2	3	5	5	5	4	4	4	5	35
3	4	4	3	4	4	5	5	4	33
4	4	4	5	5	4	4	3	5	34
5	5	4	4	5	4	4	5	4	35
6	5	4	5	4	4	4	5	4	35
7	3	3	3	4	3	4	4	5	29
8	4	5	5	4	4	5	4	4	35
9	4	3	3	4	5	4	4	5	32
10	5	3	4	4	4	3	4	5	32
11	3	3	3	3	4	3	3	4	26
12	4	3	3	4	5	5	5	4	33
13	4	5	5	4	5	4	4	4	35
14	3	5	5	5	5	3	5	4	35
15	4	4	3	4	5	4	4	4	32
16	4	4	5	5	5	3	4	3	33
17	5	4	4	4	4	4	4	4	33
18	5	4	5	4	4	5	4	5	36
19	3	3	3	5	4	5	5	4	32
20	4	5	5	4	3	5	5	5	36
21	4	3	3	5	4	4	3	4	30
22	5	3	4	5	4	4	5	5	35
23	3	3	3	4	5	4	4	4	30
24	4	3	3	4	5	4	5	4	32
25	5	4	4	4	3	3	3	5	31
26	5	3	5	4	4	5	5	4	35
27	5	4	4	4	4	3	3	5	32
28	4	4	5	4	5	3	4	5	34
29	4	4	4	4	3	3	3	4	29
30	3	4	4	5	4	3	3	4	30
31	5	4	3	5	5	4	4	4	34
32	5	4	4	4	5	3	5	4	34
33	4	5	5	4	5	4	4	4	35
34	5	3	4	4	4	5	3	5	33
35	5	5	3	4	4	3	4	4	32
36	5	5	4	4	4	4	5	4	35
37	5	5	3	5	4	4	3	4	33
38	4	5	4	5	5	4	4	5	36
39	4	4	3	5	5	5	4	4	34
40	5	5	4	4	3	4	5	4	34
41	3	5	4	4	5	5	5	5	36
42	5	5	5	4	4	4	4	5	36

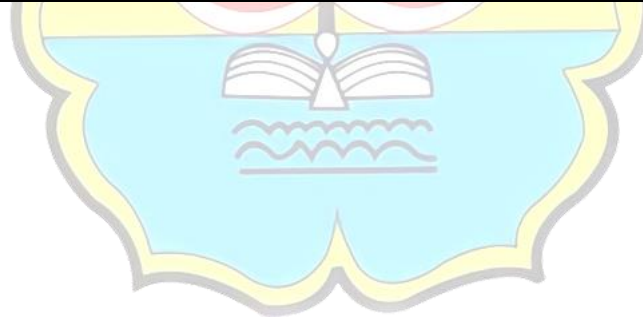
43	5	5	5	4	5	4	4	5	37
44	3	5	3	3	3	5	4	4	30
45	5	5	4	5	5	4	4	4	36
46	5	4	4	3	3	5	4	5	33
47	4	4	5	3	4	5	4	4	33
48	3	4	3	3	3	4	4	4	28
49	4	4	4	3	3	4	3	4	29
50	4	5	5	4	4	4	4	4	34
51	4	5	5	3	5	4	5	5	36
52	3	4	5	4	4	4	4	4	32
53	3	3	4	4	3	3	3	4	27
54	5	4	4	4	4	5	5	4	35
55	5	5	5	3	5	5	4	4	36
56	5	4	4	4	5	5	3	4	34
57	5	4	5	4	4	5	4	4	35
58	4	5	4	3	3	5	3	4	31
59	5	3	3	4	4	5	3	4	31
60	4	3	3	3	3	4	3	4	27
61	5	5	4	4	3	3	4	4	32
62	4	5	5	5	3	5	4	4	35
63	5	3	3	3	4	4	5	4	31
64	4	4	5	4	5	4	5	4	35
65	4	5	5	3	3	4	4	5	33
66	5	5	5	4	3	5	5	4	36
67	5	5	5	5	3	4	4	5	36
68	4	5	5	4	3	4	5	4	34



Lampiran 4. Data MSI Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	1,000	2,060	3,477	3,625	4,584	3,648	2,138	2,411	1,000	2,206	2,368	28,519
2	2,215	2,060	2,207	3,625	2,118	1,000	2,138	3,841	3,409	2,206	2,368	27,189
3	2,215	2,060	3,477	2,293	3,271	2,289	1,000	2,411	1,000	3,465	1,000	24,481
4	3,538	2,060	2,207	2,293	2,118	2,289	3,409	2,411	2,138	1,000	2,368	25,832
5	3,538	1,000	3,477	2,293	2,118	2,289	2,138	2,411	3,409	2,206	2,368	27,249
6	1,000	3,313	1,000	2,293	3,271	2,289	2,138	3,841	3,409	2,206	2,368	27,129
7	2,215	3,313	2,207	1,000	1,000	1,000	1,000	2,411	1,000	2,206	2,368	19,721
8	3,538	3,313	1,000	1,000	3,271	2,289	2,138	1,000	1,000	3,465	2,368	24,381
9	2,215	2,060	2,207	1,000	2,118	1,000	3,409	1,000	1,000	2,206	2,368	20,584
10	1,000	1,000	3,477	1,000	3,271	1,000	2,138	1,000	1,000	2,206	3,766	20,859
11	3,538	2,060	2,207	2,293	3,271	1,000	2,138	2,411	3,409	2,206	1,000	25,534
12	2,215	2,060	3,477	3,625	4,584	3,648	3,409	3,841	2,138	2,206	3,766	34,971
13	2,215	3,313	3,477	3,625	4,584	2,289	3,409	3,841	3,409	3,465	3,766	37,394
14	3,538	3,313	3,477	3,625	4,584	2,289	2,138	3,841	3,409	3,465	3,766	37,446
15	2,215	3,313	2,207	2,293	3,271	3,648	3,409	3,841	2,138	3,465	3,766	33,567
16	1,000	2,060	3,477	3,625	4,584	3,648	2,138	3,841	3,409	3,465	3,766	35,015
17	3,538	3,313	3,477	3,625	3,271	2,289	3,409	3,841	3,409	2,206	2,368	34,748
18	3,538	3,313	3,477	3,625	3,271	3,648	3,409	3,841	3,409	3,465	3,766	38,763
19	2,215	3,313	3,477	3,625	3,271	3,648	3,409	3,841	1,000	3,465	2,368	33,633
20	3,538	3,313	3,477	3,625	3,271	3,648	3,409	3,841	3,409	3,465	3,766	38,763
21	1,000	3,313	3,477	1,000	3,271	3,648	3,409	3,841	2,138	2,206	3,766	31,071
22	3,538	3,313	3,477	3,625	4,584	3,648	3,409	2,411	2,138	3,465	3,766	37,375
23	3,538	3,313	2,207	2,293	4,584	3,648	3,409	2,411	2,138	1,000	2,368	30,910
24	3,538	3,313	2,207	3,625	3,271	3,648	3,409	2,411	2,138	3,465	2,368	33,394
25	1,000	1,000	3,477	3,625	4,584	3,648	3,409	2,411	2,138	3,465	3,766	32,524
26	3,538	2,060	2,207	2,293	4,584	1,000	1,000	3,841	3,409	3,465	3,766	31,164
27	2,215	2,060	3,477	2,293	4,584	2,289	1,000	2,411	2,138	2,206	2,368	27,042
28	2,215	3,313	2,207	3,625	4,584	2,289	3,409	2,411	2,138	1,000	2,368	29,560
29	2,215	1,000	1,000	1,000	3,271	2,289	1,000	2,411	3,409	2,206	3,766	23,567
30	2,215	1,000	3,477	2,293	2,118	2,289	2,138	3,841	2,138	1,000	2,368	24,879
31	2,215	3,313	2,207	2,293	3,271	2,289	2,138	3,841	3,409	2,206	2,368	29,551
32	3,538	2,060	2,207	1,000	3,271	2,289	3,409	3,841	3,409	2,206	2,368	29,599
33	2,215	3,313	3,477	2,293	3,271	2,289	1,000	3,841	3,409	2,206	3,766	31,081
34	3,538	3,313	2,207	2,293	4,584	2,289	1,000	1,000	1,000	3,465	3,766	28,455
35	2,215	1,000	3,477	1,000	3,271	2,289	3,409	3,841	2,138	2,206	2,368	27,215
36	3,538	3,313	1,000	3,625	3,271	2,289	2,138	2,411	2,138	3,465	3,766	30,954
37	2,215	3,313	1,000	2,293	3,271	3,648	3,409	2,411	3,409	2,206	1,000	28,176
38	3,538	3,313	2,207	2,293	4,584	2,289	1,000	3,841	3,409	3,465	2,368	32,308
39	2,215	1,000	1,000	2,293	3,271	3,648	3,409	3,841	3,409	3,465	2,368	29,920
40	3,538	3,313	2,207	2,293	3,271	3,648	2,138	2,411	3,409	1,000	2,368	29,597
41	2,215	2,060	2,207	3,625	4,584	3,648	3,409	2,411	2,138	2,206	3,766	32,271
42	2,215	2,060	3,477	2,293	3,271	3,648	3,409	3,841	3,409	2,206	2,368	32,199

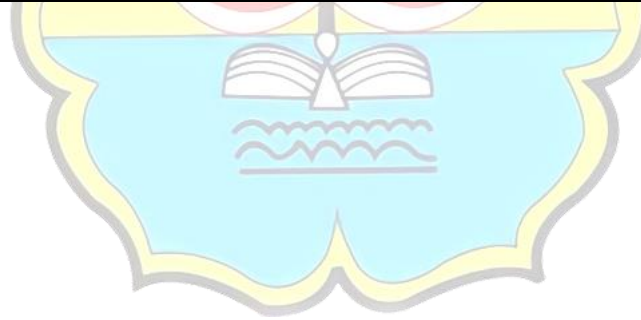
43	3,538	3,313	1,000	2,293	4,584	3,648	3,409	2,411	2,138	3,465	3,766	33,565
44	2,215	2,060	2,207	3,625	4,584	1,000	1,000	2,411	2,138	1,000	2,368	24,609
45	3,538	3,313	1,000	2,293	4,584	3,648	3,409	3,841	2,138	1,000	3,766	32,531
46	3,538	3,313	2,207	1,000	2,118	2,289	2,138	3,841	3,409	2,206	2,368	28,428
47	2,215	2,060	2,207	3,625	3,271	2,289	2,138	2,411	2,138	2,206	3,766	28,327
48	1,000	1,000	1,000	2,293	3,271	2,289	3,409	2,411	1,000	2,206	2,368	22,248
49	2,215	2,060	2,207	1,000	3,271	1,000	3,409	2,411	2,138	1,000	2,368	23,080
50	3,538	3,313	2,207	1,000	3,271	3,648	2,138	3,841	2,138	1,000	3,766	29,861
51	3,538	3,313	3,477	2,293	3,271	2,289	2,138	3,841	3,409	2,206	2,368	32,144
52	2,215	2,060	2,207	2,293	3,271	2,289	2,138	2,411	2,138	2,206	3,766	26,995
53	1,000	1,000	1,000	2,293	3,271	2,289	1,000	2,411	1,000	2,206	3,766	21,236
54	2,215	2,060	1,000	2,293	4,584	3,648	3,409	3,841	3,409	2,206	2,368	31,034
55	3,538	3,313	2,207	2,293	4,584	3,648	2,138	2,411	3,409	3,465	1,000	32,007
56	2,215	1,000	2,207	3,625	4,584	3,648	2,138	2,411	2,138	3,465	2,368	29,800
57	3,538	3,313	3,477	3,625	3,271	2,289	2,138	2,411	2,138	2,206	2,368	30,775
58	2,215	2,060	2,207	2,293	3,271	2,289	2,138	2,411	1,000	3,465	2,368	25,717
59	3,538	2,060	1,000	2,293	2,118	2,289	3,409	3,841	2,138	2,206	1,000	25,893
60	1,000	2,060	2,207	2,293	2,118	2,289	2,138	1,000	3,409	1,000	1,000	20,515
61	2,215	3,313	3,477	2,293	2,118	2,289	2,138	2,411	2,138	1,000	3,766	27,159
62	3,538	3,313	3,477	2,293	4,584	2,289	2,138	2,411	3,409	1,000	2,368	30,821
63	2,215	1,000	1,000	2,293	3,271	3,648	2,138	2,411	3,409	2,206	2,368	25,960
64	3,538	3,313	2,207	2,293	4,584	3,648	3,409	2,411	3,409	1,000	1,000	30,813
65	2,215	2,060	2,207	2,293	2,118	3,648	3,409	2,411	2,138	2,206	3,766	28,473
66	2,215	3,313	2,207	3,625	4,584	3,648	3,409	2,411	3,409	1,000	2,368	32,190
67	3,538	3,313	2,207	3,625	3,271	2,289	1,000	3,841	3,409	3,465	2,368	32,327
68	3,538	2,060	2,207	2,293	4,584	2,289	2,138	2,411	2,138	3,465	2,368	29,492



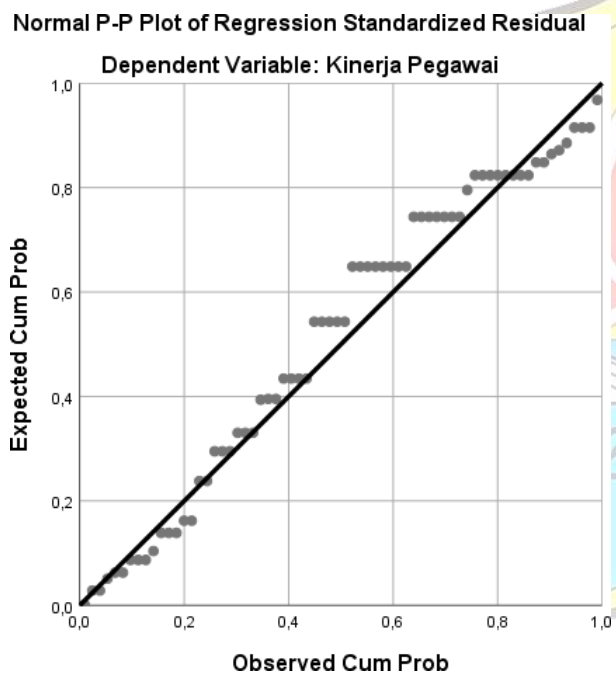
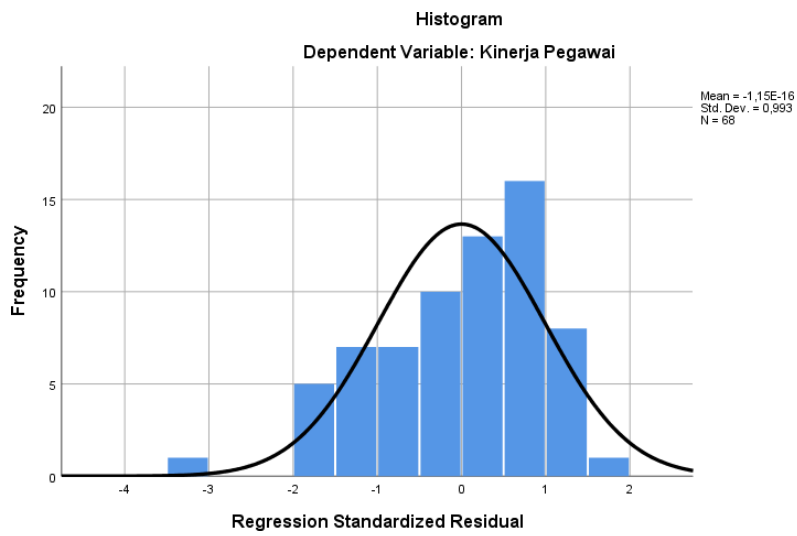
Lampiran 5. Data MSI Variabel Kinerja Pegawai

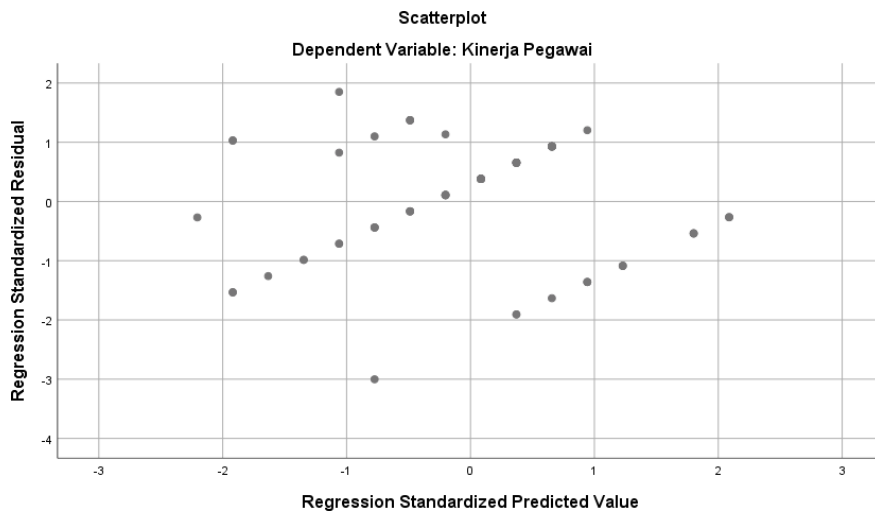
No	Pernyataan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2,134	3,278	3,175	2,386	2,178	3,535	2,245	3,087	22,019
2	1,000	3,278	3,175	3,775	2,178	2,246	2,245	4,703	22,601
3	2,134	2,095	1,000	2,386	2,178	3,535	3,516	3,087	19,931
4	2,134	2,095	3,175	3,775	2,178	2,246	1,000	4,703	21,306
5	3,388	2,095	2,051	3,775	2,178	2,246	3,516	3,087	22,336
6	3,388	2,095	3,175	2,386	2,178	2,246	3,516	3,087	22,071
7	1,000	1,000	1,000	2,386	1,000	2,246	2,245	4,703	15,581
8	2,134	3,278	3,175	2,386	2,178	3,535	2,245	3,087	22,019
9	2,134	1,000	1,000	2,386	3,377	2,246	2,245	4,703	19,091
10	3,388	1,000	2,051	2,386	2,178	1,000	2,245	4,703	18,952
11	1,000	1,000	1,000	1,000	2,178	1,000	1,000	3,087	11,265
12	2,134	1,000	1,000	2,386	3,377	3,535	3,516	3,087	20,035
13	2,134	3,278	3,175	2,386	3,377	2,246	2,245	3,087	21,928
14	1,000	3,278	3,175	3,775	3,377	1,000	3,516	3,087	22,208
15	2,134	2,095	1,000	2,386	3,377	2,246	2,245	3,087	18,570
16	2,134	2,095	3,175	3,775	3,377	1,000	2,245	1,000	18,801
17	3,388	2,095	2,051	2,386	2,178	2,246	2,245	3,087	19,677
18	3,388	2,095	3,175	2,386	2,178	3,535	2,245	4,703	23,706
19	1,000	1,000	1,000	3,775	2,178	3,535	3,516	3,087	19,092
20	2,134	3,278	3,175	2,386	1,000	3,535	3,516	4,703	23,727
21	2,134	1,000	1,000	3,775	2,178	2,246	1,000	3,087	16,420
22	3,388	1,000	2,051	3,775	2,178	2,246	3,516	4,703	22,858
23	1,000	1,000	1,000	2,386	3,377	2,246	2,245	3,087	16,342
24	2,134	1,000	1,000	2,386	3,377	2,246	3,516	3,087	18,746
25	3,388	2,095	2,051	2,386	1,000	1,000	1,000	4,703	17,623
26	3,388	1,000	3,175	2,386	2,178	3,535	3,516	3,087	22,265
27	3,388	2,095	2,051	2,386	2,178	1,000	1,000	4,703	18,802
28	2,134	2,095	3,175	2,386	3,377	1,000	2,245	4,703	21,115
29	2,134	2,095	2,051	2,386	1,000	1,000	1,000	3,087	14,753
30	1,000	2,095	2,051	3,775	2,178	1,000	1,000	3,087	16,187
31	3,388	2,095	1,000	3,775	3,377	2,246	2,245	3,087	21,214
32	3,388	2,095	2,051	2,386	3,377	1,000	3,516	3,087	20,900
33	2,134	3,278	3,175	2,386	3,377	2,246	2,245	3,087	21,928
34	3,388	1,000	2,051	2,386	2,178	3,535	1,000	4,703	20,242
35	3,388	3,278	1,000	2,386	2,178	1,000	2,245	3,087	18,563
36	3,388	3,278	2,051	2,386	2,178	2,246	3,516	3,087	22,131
37	3,388	3,278	1,000	3,775	2,178	2,246	1,000	3,087	19,953
38	2,134	3,278	2,051	3,775	3,377	2,246	2,245	4,703	23,810
39	2,134	2,095	1,000	3,775	3,377	3,535	2,245	3,087	21,248
40	3,388	3,278	2,051	2,386	1,000	2,246	3,516	3,087	20,952
41	1,000	3,278	2,051	2,386	3,377	3,535	3,516	4,703	23,847
42	3,388	3,278	3,175	2,386	2,178	2,246	2,245	4,703	23,600

43	3,388	3,278	3,175	2,386	3,377	2,246	2,245	4,703	24,799
44	1,000	3,278	1,000	1,000	1,000	3,535	2,245	3,087	16,146
45	3,388	3,278	2,051	3,775	3,377	2,246	2,245	3,087	23,448
46	3,388	2,095	2,051	1,000	1,000	3,535	2,245	4,703	20,018
47	2,134	2,095	3,175	1,000	2,178	3,535	2,245	3,087	19,449
48	1,000	2,095	1,000	1,000	1,000	2,246	2,245	3,087	13,673
49	2,134	2,095	2,051	1,000	1,000	2,246	1,000	3,087	14,612
50	2,134	3,278	3,175	2,386	2,178	2,246	2,245	3,087	20,729
51	2,134	3,278	3,175	1,000	3,377	2,246	3,516	4,703	23,428
52	1,000	2,095	3,175	2,386	2,178	2,246	2,245	3,087	18,412
53	1,000	1,000	2,051	2,386	1,000	1,000	1,000	3,087	12,524
54	3,388	2,095	2,051	2,386	2,178	3,535	3,516	3,087	22,237
55	3,388	3,278	3,175	1,000	3,377	3,535	2,245	3,087	23,086
56	3,388	2,095	2,051	2,386	3,377	3,535	1,000	3,087	20,919
57	3,388	2,095	3,175	2,386	2,178	3,535	2,245	3,087	22,090
58	2,134	3,278	2,051	1,000	1,000	3,535	1,000	3,087	17,085
59	3,388	1,000	1,000	2,386	2,178	3,535	1,000	3,087	17,575
60	2,134	1,000	1,000	1,000	1,000	2,246	1,000	3,087	12,466
61	3,388	3,278	2,051	2,386	1,000	1,000	2,245	3,087	18,436
62	2,134	3,278	3,175	3,775	1,000	3,535	2,245	3,087	22,229
63	3,388	1,000	1,000	1,000	2,178	2,246	3,516	3,087	17,415
64	2,134	2,095	3,175	2,386	3,377	2,246	3,516	3,087	22,015
65	2,134	3,278	3,175	1,000	1,000	2,246	2,245	4,703	19,781
66	3,388	3,278	3,175	2,386	1,000	3,535	3,516	3,087	23,365
67	3,388	3,278	3,175	3,775	1,000	2,246	2,245	4,703	23,811
68	2,134	3,278	3,175	2,386	1,000	2,246	3,516	3,087	20,821



Lampiran 6. Output SPSS





Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	11,346	3,195		3,551	,001
	Motivasi Kerja	,466	,068	,644	6,833	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,414	,405	1,95129

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,5257	36,5177	33,1176	1,62885	68
Residual	-5,85634	3,60979	,00000	1,93667	68
Std. Predicted Value	-2,205	2,087	,000	1,000	68
Std. Residual	-3,001	1,850	,000	,993	68

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 7. Tabel t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35338	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44891	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49967	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99008	2.37387	2.63869	3.19526	

