

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN  
TANJUNG JABUNG BARAT**



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

**OLEH**

**Nama : Muhamad Ilham**  
**Nim : 1700861201344**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2021**

## TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : **Muhamad Ilham**  
NIM : **1700861201344**  
PROGRAM STUDI : **Ekonomi Manajemen**  
JUDUL : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

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

Dosen Pembimbing I

Jambi, Agustus 2021

Dosen Pembimbing II

Nuraini, SE, MM

Ubaidillah, SE, MM

Mengetahui:  
Ketua Program Studi Manajemen

Anisah, SE, MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komperehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Jum'at  
Tanggal : 03 September 2021  
Jam : 10.00 – 12.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI		
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr.Osrita Hapsara, SE.MM	Ketua	.....
Ubaidillah, SE,MM	Sekretaris	.....
Sakinah AS,SE,MM	Penguji Utama	.....
Nuraini, SE,MM	Anggota	.....

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

(Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA)

Ketua Prodi  
Studi Manajemen

(Anisah, SE, MM)

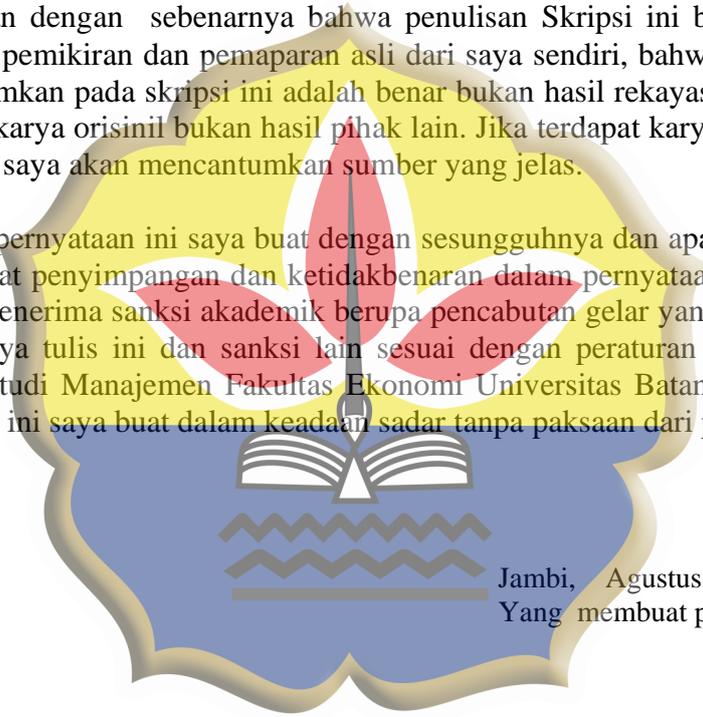
## Surat Pernyataan Keaslian

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : **Muhamad Ilham**  
NIM : **1700861201344**  
PROGRAM STUDI : **Ekonomi Manajemen**  
DOSEN PEMBIMBING : **Nuraini, SE, MM dan  
Ubaidillah, SE, MM**  
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendudukan  
Dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung  
Jabung Barat**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.



Jambi, Agustus 2021  
Yang membuat pernyataan,

**Muhamad Ilham**  
NIM 1700861201344

## ABSTRACT

**MUHAMMAD ILHAM / 1700861201344 / FACULTY ECONOMIC OF MANAGEMENT / EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT POPULATION AND CIVIL OFFICE OF WEST TANJUNG JABUNG REGENCY / 1<sup>st</sup> ADVISOR NURAINI, SE, MM, 2<sup>nd</sup> ADVISOR UBAIDILLAH, SE, MM**

This research was first, to analyse how to conduct work motivation and employee performance. Second how the effect of work motivation on employee performance at Population and Civil Office of West Tanjung Jabung Regency.

The research methodology is descriptive and quantitative analysis methods. Data used is secondary data. The population become object in this research is employee at Population and Civil Office of West Tanjung Jabung Regency . The method for analysis is analysis simple regression, hypothesis test, correlation so determinant coefficient and t\_test.

The object of this research is employee in Population and Civil Office of West Tanjung Jabung Regency. Where the office of the Community serves the needs of the society in the Eastern estuary. The needs of the community such as moving letters, certificate of residence, letter of domicile and others.

Analysis on the research That the respondent's questionnaire of the highest score from the indicator on the independent variable (motivation work) is need for affiliations showing the highest score, which is a score of 150. Respondents in the need for affiliations indicators, employees of the Population and Civil Office of West Tanjung Jabung Regency has a very close association with the organization of Population and Civil Office of West Tanjung Jabung Regency Population and Civil Office of West Tanjung Jabung Regency and has values of togetherness with In the district office of East Kuala Tungkal. Where the equation regression is  $Y = 0,273 + 0,911 X$  . On the other hand the test  $t_{count}$  for motivation work is greater than the this ( $14,700 > 1.691$ ). Test results of  $t_{test}$  is  $t_{count} > t_{table}$ , in meaning the motivation has significant effect on performance employee.

Conclusion, That work motivation has a significant effect on employee performance and is positively related to employee performance. If the motivation of work increases it will give a significant increase in employee performance.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :  
**“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT “.**

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu DR Hj Arna Suryani, SE, MAk Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Nuraini, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran-saran selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang berkenan dengan sabar dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh staff pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu kepada saya selama masa perkuliahan,

semoga ilmu yang diberikan dapat saya amalkan dan dapat berguna bagi dunia dan akhirat

7. Para staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Penulis pun menyadari bahwa penulis tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Begitupun dalam penyusunan skripsi, dengan kerendahan hati penulis menantikan adanya masukan, baik berupa saran maupun kritik yang dapat bersifat membangun guna penyusunan laporan-laporan yang akan datang.



Jambi, Agustus 2021

Penulis,

**Muhamad Ilham**  
NIM. 1700861201344

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	.
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	10
1.3 Rumusan Masalah .....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	13
2.1.1 Manajemen .....	13
2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.3 Motivasi Kerja .....	18
2.1.4 Kinerja .....	24
2.1.5 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	32
2.1.6 Kerangka Pemikiran .....	32
2.1.7 Hipotesis .....	32
2.2 Metode Penelitian .....	34
2.2.1 Jenis Dan Sumber Data .....	34
2.2.2 Metode Pengumpul Data .....	35

2.2.3 Populasi Dan Sample .....	36
2.2.4 Metode Analisis Data .....	37
2.2.5 Alat Analisis .....	37
2.2.6 Operasional Variabel.....	41

### **BAB III GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

3.1 Gambaran Dinas Pendudukan Dan Catatan Sipil Tanjabar .....	42
3.2 Visi Dan Misi Badan Keuangan Daerah .....	46
3.3 Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah .....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	52
4.1.1 Karakteristik Responden .....	52
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	52
4.1.1.2 Usia Responden .....	53
4.1.1.3 Pendidikan Responden .....	53
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	54
4.1.2.1 Motivasi Kerja (X) .....	54
4.1.2.2 Kinerja Pegawai (Y) .....	58
4.1.3 Analisis Data .....	62
4.1.3.1 Uji Kualitas Data .....	63
4.1.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	65
4.1.3.3 Uji Hipotesis .....	67
4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	68
4.2 Pembahasan .....	69
4.2.1 Pelaksanaan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Tanjung Jabung Barat .....	69
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	71

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Dinas Pendudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2020 .....	5
Tabel 1.2 Data TKD/TPP Pegawai Dinas Pendudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat Periode 2016-2020 .....	6
Tabel 1.3 Macam-Macam Kompensasi Lainnya Pada Dinas Pendudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	7
Tabel 1.4 Capaian Kinerja Pada Dinas Pendudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2020 .....	8
Tabel 2.2 Operasional Variabel .....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	52
Tabel 4.2 Usia Responden .....	53
Tabel 4.3 Pendidikan Responden .....	54
Tabel 4.4 Need For Achievement .....	55
Tabel 4.5 Need For Power .....	56
Tabel 4.6 Need For Affiliations .....	57
Tabel 4.7 Kualitas Kerja .....	58
Tabel 4.8 Inisiatif .....	59
Tabel 4.9 Ketepatan Waktu .....	56
Tabel 4.10 Kemampuan .....	61
Tabel 4.11 Komunikasi .....	62
Tabel 4.12 Uji Validasi .....	64
Tabel 4.13 Summary Validasi .....	64
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4.15 Regresi Linear Sederhana .....	65
Tabel 4.16 Uji T .....	67
Tabel 4.17 Koefisien Korelasi Dan Determinasi .....	68
Tabel 4.18 Motivasi Kerja .....	69
Tabel 4.19 Kinerja Pegawai .....	70

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Bagian Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Lampiran Kuesioner .....	78
2. Data Kuesioner .....	81
3. Hasil Uji SPSS .....	85



# B A B I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang diwarnai dengan kompleksitas masalah dan tingginya ketidakpastian, maka pemerintah daerah harus mereformasikan struktur dan perangkat menuju *clean government*. Adapun *Clean government*, memaknakan yakni ; pemerintah daerah yang bersih, transparan akuntabel dan dipercaya. Ini merupakan suatu keharusan yang harus dilaksanakan dalam usaha mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah yang berkesinambungan. Aspirasi dan cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik dan lebih sejahtera. Sehubungan dengan itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung-jawaban yang tepat, jelas, dan terukur, sehingga dapat diselenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang dapat berlangsung efektif dan efisien untuk mencerminkan kinerja lembaga secara optimal.

Dimana tuntutan publik adanya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan pemerintah dan pengelolaan keuangan yang dicerminkan pada pencapaian kinerja instansi. Muara tuntutan ini pada intinya adalah terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara bersih, bertanggung-jawab, dan memberikan dampak (*impact* ) serta manfaat (*benefit* ) dari hasil

(*outcome*) yang diperoleh. Karena itu diperlukan tata kelola sumber daya manusia yang baik atau diperlukan manajemen sumber daya manusia.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif merupakan solusi dari permasalahan yang ada didalam organisasi. Dari keseluruhan sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia juga merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi dalam merealisasikan tujuan dari organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaraannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia.

Menyadari akan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada organisasi tersebut. Pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia mempunyai arti penting. Hal ini terjadi karena setiap orang sebagai sumber daya

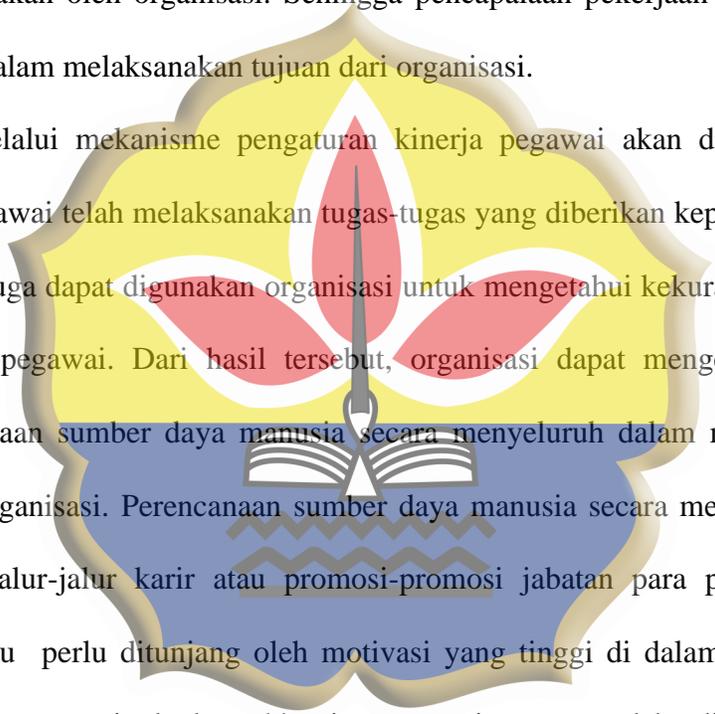
manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Adanya penilaian kinerja yang baik, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Dengan kata lain adanya penilaian kinerja erat kaitannya dengan pengembangan karir pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga

dapat terjadi perbedaan motivasi dalam kinerja pegawai. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan oleh organisasi. Sehingga pencapaian pekerjaan dapat efektif dan efisien dalam melaksanakan tujuan dari organisasi.



Melalui mekanisme pengaturan kinerja pegawai akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja juga dapat digunakan organisasi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut, organisasi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para pegawainya. Oleh karena itu perlu ditunjang oleh motivasi yang tinggi di dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang sudah direncanakan oleh organisasi.

Motivasi merupakan cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pegawai, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan

bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kantor ini mempunyai tugas pokok yakni sebagai pelaksana sebagian kewewenangan pemerintah daerah dalam menangani urusan otomi daerah. Kecamatan merupakan ujung tombak pemerintah daerah dalam melayani secara langsung beberapa kepentingan masyarakat. Berikut data jumlah pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Tahun 2016 – 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Pegawai</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2016	31	-
2017	32	3,22
2018	31	3,12
2019	30	3,22
2020	30	-

**Sumber : Dinas Dukcapil Tanjabar, 2021**

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat, maka jumlah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat terus berkurang. Ini terlihat pada tabel 1, jumlah

pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama tahun 2016 – 2020 mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 2,68%. Penurunan pegawai ini diharapkan akan memberikan peningkatan terhadap pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Berikut pada tabel 2 data tunjangan tambahan penghasilan selain gaji pegawai Kantor Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data TKD/TPP Pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Periode 2016 - 2020**

Jabatan	TKD/TPP (dalam rupiah)				
	2016	2017	2018	2019	2020
KaDis	4.200.000	4.600.000	4.800.000	5.150.000	5.500.000
SekDis	3.000.000	3.100.000	3.550.000	3.750.000	4.200.000
KaBag	2.400.000	2.600.000	2.850.000	3.100.000	3.500.000
Gol. III	1.550.000	1.700.000	1.950.000	2.250.000	2.500.000
Gol. II	600.000	800.000	1.150.000	1.400.000	1.600.000

**Sumber : Dinas Dukcapil Tanjabar, 2021**

Keterangan :

TKD = Tunjangan Kinerja Daerah

TPP = Tambahan Pendapatan Pegawai

Berikut pada tabel 1.2 data TKD/TPP pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama tahun 2016-2020 secara keseluruhan meningkat. Dengan meningkatnya tunjangan pegawai diluar gaji, maka diharapkan dapat memberi motivasi yang tinggi bagi pegawai dalam pencapaian kinerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja salah satu instrumen yang harus dinaikkan adalah sumber pendapatan harus dinaikkan. Dengan

meningkatnya sumber pendapatan maka diharapkan akan meningkatkan semangat untuk meraih pencapaian kinerja. Apabila motivasi meningkat maka akan memberi dampak peningkatan pencapaian kerja yang diberikan oleh suatu organisasi. Secara tidak langsung dapat mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Berikut data kompensasi lain yang ada pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Macam Kompensasi Lainnya Pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

No	Macam Kompensasi
1	Kendaraan dinas roda empat dan roda dua
2	Asuransi kesehatan

**Sumber : Dinas Dukcapil Tanjabar, 2021**

Dari tabel 1.3 terlihat ada beberapa macam kompensasi selain insentif dari tambahan pendapatan pegawai yang terdahulu. Adapun maksud pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi agar kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan dari pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Sedarmayanti (2011:161) motivasi memaknakan dorongan yang dapat menggerakkan dan menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan pencapaian tujuan dari organisasi. Apabila motivasi kerja tinggi maka akan mengakibatkan peningkatan pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berikut pada tabel 1.4 data realisasi pencapaian kerja berdasarkan indikator kinerja utama pada Kantor Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Capaian Kinerja Pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat**  
**Tahun 2016-2020**

Tahun		Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)	Rasio (%)
2016	1	Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu antara lain ; Pembuatan KK dan KTP, Akte Waris dan Kematian dan lain-lain	100	88	88
	2	Pendataan Masyarakat	100	90	90
	3	Tingkat keterwakilan masyarakat yang hadir pada musrembang	100	80	80
	4	Sarana dan prasarana publik yang dibangun	100	95	95
Rata-Rata					89
2017	1	Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu antara lain ; Pembuatan KK dan KTP, Akte Waris dan Kematian dan lain-lain	100	90	90
	2	Pendataan Masyarakat	100	95	95
	3	Tingkat keterwakilan masyarakat yang hadir pada musrembang	100	88	88
	4	Sarana dan prasarana publik yang dibangun	100	93	93
Rata-rata					92
2018	1	Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu antara lain ; Pembuatan KK dan KTP, Akte Waris dan Kematian dan lain-lain	100	90	90
	2	Pendataan Masyarakat	100	95	95
	3	Tingkat keterwakilan masyarakat yang hadir pada musrembang	100	90	90
	4	Sarana dan prasarana publik yang			

		dibangun	100	90	90
Rata-rata					91
2019	1	Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu antara lain ; Pembuatan KK dan KTP, Akte Waris dan Kematian dan lain-lain	100	88	88
	2	Pendataan Masyarakat	100	95	95
	3	Tingkat keterwakilan masyarakat yang hadir pada musrembang	100	80	80
	4	Sarana dan prasarana publik yang dibangun	100	90	90
Rata-rata					88
2020	1	Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu antara lain ; Pembuatan KK dan KTP, Akte Waris dan Kematian dan lain-lain	100	90	90
	2	Pendataan Masyarakat	100	95	95
	3	Tingkat keterwakilan masyarakat yang hadir pada musrembang	100	88	88
	4	Sarana dan prasarana publik yang dibangun	100	93	93
Rata-rata					92
<b>Rata-rata selama 5 Tahun = 2016 + 2017 + 2018 + 2019 + 2020</b>					<b>91</b>

**Sumber : Lakip Dinas Dukcapil Tanjabar,2021**

Tabel 1.4 terlihat pencapaian indikator kinerja utama pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tertera dimana target dan realisasi, intervalnya cukup tinggi. Dimana dari keseluruhan, rata-rata realisasi capaian indikator kinerja utama pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama 2016 - 2020 sebesar 91%. Pada tahun 2019 capaian realisasi naik sebesar 1% bila dibandingkan dengan tahun 2018 dan harus ditingkatkan.

Dari peningkatan jumlah pegawai dan imbalan yang diterima oleh pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tidak diikuti dengan capaian kinerja pegawai yang ada. Artinya imbalan yang diterima secara langsung untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Akan tetapi yang terjadi pada pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil berbanding terbalik. Berdasarkan ulasan terdahulu yang mempunyai anomali yang searah, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang penelitian terdahulu, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama 5 (lima) tahun kinerjanya menurun.
2. Pencapaian kinerja pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum mencapai target.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah terdahulu, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai kantor pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah terdahulu, maka tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, manfaat penelitian ini terbagi atas dua (2) manfaat, antara lain yakni :

- a. **Manfaat Akademis,** Sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya, khususnya pada fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pada penelitian yang mengambil objek yang sama atau variabel-variabel penelitian yang sama.

**b. Manfaat Praktis** , Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi terkait tentang pentingnya pengembangan bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan motivasi kinerja pegawai. Sebagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.



## B A B II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Manajemen

Menurut Nitisemito (2016:10), Manajemen adalah suatu seni dan ilmu dalam proses pengorganisasian seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Manajemen sebagai seni karena seni berfungsi dalam mewujudkan tujuan yang nyata dengan hasil atau manfaat sedangkan manajemen sebagai ilmu yang berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian sehingga memberikan penjelasan yang sebenarnya. Adanya manajemen diharapkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Sedangkan menurut Stoner (2012:15) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:12) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2015:8) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan. Dari definisi terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan

pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2013:22) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- 1 Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- 2 Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- 3 Pengarahan adalah mengusahakan agar pegawai mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- 4 Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Mangkunegara,2014:34). Secara umum, sumber-daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resource*), dan sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumberdaya manusia disebut manajemen sumberdaya manusia.

Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerja. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.



Menurut Handoko,(2015:15) mengemukakan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2014:6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan

menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel. Handoko (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sutrisno (2015:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Selanjutnya pengertian yang sama dikemukakan Simamora (2017:4) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:21), yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organization*)

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

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f. Pengembangan (*development*)

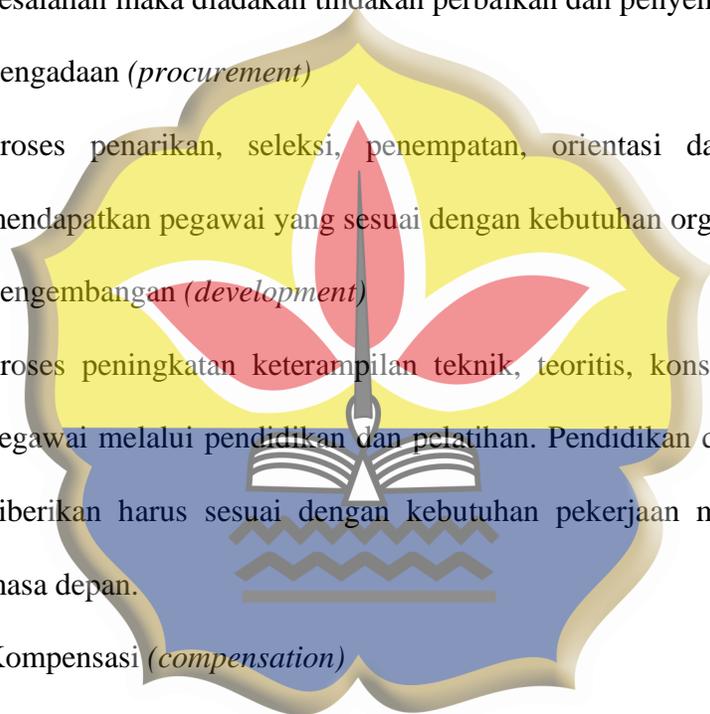
Proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.



Organisasi akan memperoleh laba sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai prnsiun.

j. Pemberhentian (*separation*)

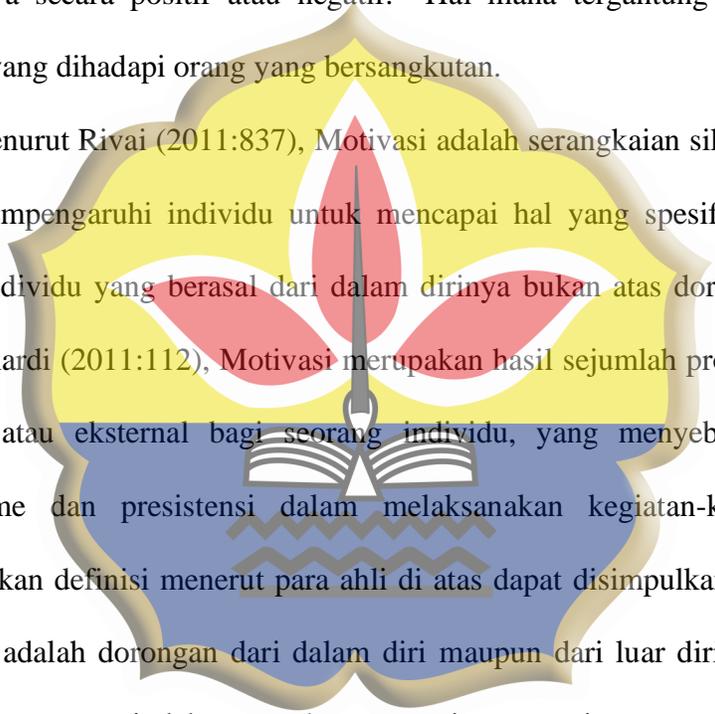
Putusnya hubungan pegawai seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya bergerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan dan menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan pencapaian tujuan (Handoko,2015:55) . Berikut ini terdapat

beberapa pendapat para ahli mengenai definisi motivasi kerja, antara lain : Menurut Winardi (2011:6), Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Intinya motivasi berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.



Menurut Rivai (2011:837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Dan Winardi (2011:112), Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Berdasarkan definisi tersebut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2011:115) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai

(misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi pegawai tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang pendekatan tongkat pemukul (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar. Menurut Winardi (2011:116), Masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu : (Sedarmayanti,2013:144)

- a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

- b. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, antara lain : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang

memadai, supervisi atau pemimpin yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi pegawainya. Menurut Hasibuan (2012:149) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Metode motivasi merupakan langkah awal dalam melakukan proses pemotivasian pegawai. Metode motivasi digunakan para manajer agar pemotivasian tepat pada sasarannya setelah itu kemudian dilakukan proses motivasi

### **Dimensi dan Indikator Motivasi**

Menuru Marwansyah, 2011:199) bahwa motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh dua dimensi, yaitu motivasi interinsik dan motivasi eksterinsik dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1 Dimensi motivasi interinsik, yaitu dorongan dari faktor – faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan dengan indikatornya adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan diri, kebutuhan dan prestasi yang dihasilkan
- 2 Dimensi motivasi eksterinsik, yaitu dorongan dari faktor – faktor lingkungan tempat karyawan yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya, dengan indikatornya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang berlaku dan cara pencapaiannya.

McClelland's menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau organisasi tentang motivasi mereka.seperti yang dikemukakan oleh McClelland dalam Rivai (2011:237), yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievment*) yang terdiri dari :
  - a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan
  - b. Tanggung jawab
  - c. Prestasi kerja
2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*) yang terdiri dari
  - a. Mencari posisi dalam kelompok
  - b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan

c. Penghargaan

3. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need for affiliation*) yang terdiri dari:

a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi

b. Memiliki kerja sama yang baik

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain :

1. Dimensi Motivasi Internal dan indikator :

a. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas

b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

d. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja

f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain

g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

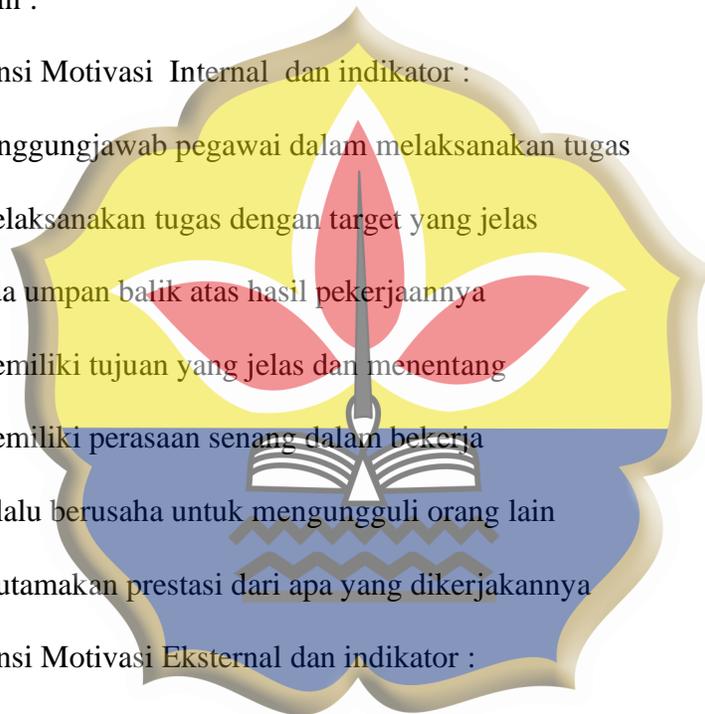
2. Dimensi Motivasi Eksternal dan indikator :

a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif d

d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan



## 2.1.4 Kinerja

Menurut Simamora (2017:88), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut Mondy (2012:110), kinerja merupakan proses berorientasi dimana para pegawai diarahkan untuk memaksimalkan produktivitasnya. Rivai,(2015:68) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila terdapat suatu sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu (Dessler,2012:135). Sistem formal untuk mengevaluasi kinerja individu tersebut disebut penilaian kinerja. Menurut Rivai (2015:73), penilaian kinerja dapat efektif apabila instrumen penilaian kinerja memenuhi syarat-syarat berikut ini :

1. *Reliability*, yaitu ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hasil serupa menyangkut hasil mutu pekerja.
2. *Relevance*, yaitu ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin.

3. *Sensitivity*, yaitu beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.
4. *Practicality*, yaitu kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien.

Selain itu, Simamora (2013:105) mengatakan bahwa standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi, yaitu : menjadi tujuan atau sasaran upaya pegawai, artinya setelah standard terpenuhi, pegawai akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kemudian fungsi yang kedua ialah standard kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran keberhasilan sebuah pekerjaan. Kinerja hendaknya mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya, dan produktivitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan – kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*) (Dharma,2012:112).

Berdasarkan definisi tersebut, menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Gomes (2012:112), kinerja dikatakan sebagai suatu hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber - sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Selanjutnya, kinerja juga merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai dianggap penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan (Effendi,2007:113). Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai juga dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, serta seberapa baik keahlian mereka dalam mengoperasikan alat – alat pendukung kinerja.

Simanjuntak (2011:11) menyebutkan kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Sutrisno (2011:151) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang kontinu menurut Kaswan (2012:190) penting bagi pimpinan untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyediakan jumlah *reward* yang benar-benar dihargai pegawai.
2. Pada waktu yang tepat
3. Dengan cara yang *fair* (adil) dan tulus

#### **Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:145), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor Individu

Secara Psikologis, individu yang normal ialah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama mengelola dan mendaya gunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathias dkk (2010:215), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan orang lain

### **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Sastrohadiwiryono (2011:235) memberikan uraian terhadap unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai, yaitu :

#### 1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam

kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

## 2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

## 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

## 4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

## 5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

## 6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

## 8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:144) menyatakan bahwa indikator kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif (*Initiative*)

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan (*Capability*)

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Komunikasi (*Communication*)

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Hasibuan (2012:95) mengemukakan bahwa Aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Sedangkan Umar dalam Mangkunegara (2015:18)

membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut, Mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

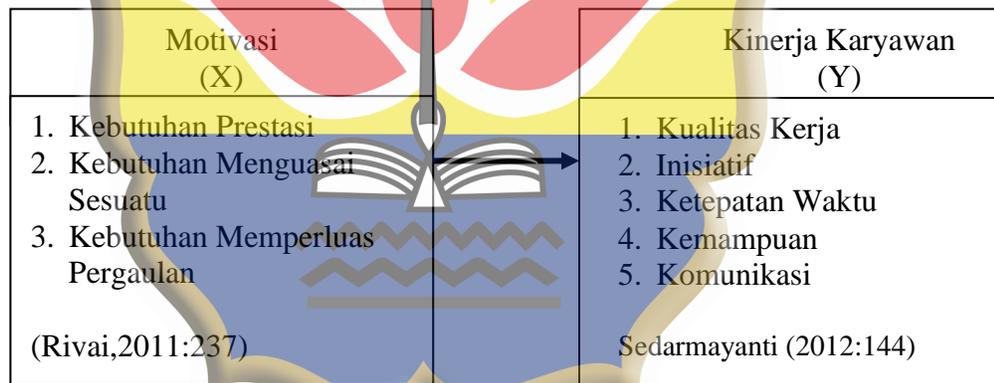
### **2.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2011:161). Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi memaknakan dorongan yang dapat menggerakkan dan menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan pencapaian tujuan. Apabila motivasi kerja tinggi maka akan mengakibatkan peningkatan pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Ini didukung oleh Robbins, (2012:184) motivasi kerja berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi,

### **2.1.6 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada

penelitian ini. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai. Pengaruh motivasi kerja bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong pegawai agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu motivasi kerja yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya motivasi kerja yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Untuk mempermudah maka kerangka berfikir dijabarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### 2.1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah diperoleh penulis (Sugiyono,2016:45). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga motivasi kerja, kinerja pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat, tinggi.
2. Diduga ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## 2.2 Metode Penelitian

Pada penelitian ini metode penelitiannya yaitu deskriptif kuantitatif. Artinya adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif. Pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian dengan menggunakan uji statistik secara kuantitatif. (Efendi,2013:3)

### 2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Syekh (2011: 59) , data pada penelitian dapat dibagi dalam 2 (dua) jenis data yakni :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuisioner.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari literatur-literatur organisasi dan bahan-bahan dokumentasi yang ada pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah kedua (2) jenis data tersebut. Data primer berupa kuisisioner dan data sekunder berupa data-data yang didapat dari instansi yang menjadi objek penelitian. Adapun menurut Syech (2011:56) sumber data adalah dari mana data-data berasal atau data yang diperoleh. Dalam penelitian ini berasal dari Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

### 2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Istijanto,2012:34) :

1. Penelitian Pustaka ( *Library Research* )

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dengan cara kuisisioner. Kuisisioner adalah pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti (Istijanto,2009:38)

Dalam mengolah data digunakan metode skala, menurut Sugiyono (2007:73) apabila data observasi menggunakan data ordinal maka harus menggunakan skala dengan metode bertingkat. Untuk itu setiap variabel diberi skor dengan jangka 5 poin , serta skor terendah diberi 1 poin. Adapun penjelasannya yakni :

Skor 5 : Sangat Tinggi/Baik

Skor 4 : Tinggi/Baik

Skor 3 : Cukup Tinggi/Baik

Skor 2 : Kurang Tinggi/Baik

Skor 1 : Sangat Kurang Tinggi/Baik

### **2.2.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2016:80). Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya (Sugiyono,2016:82). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus artinya semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini ada 38 responden

#### 2.2.4 Metode Analisis Data

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut :

##### a. Deskriptif Kualitatif

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran fakta-fakta yang ada di lapangan berdasarkan teori-teori yang ada dalam literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini. (Sugiyono, 2016:91)

##### b. Deskriptif Kuantitatif

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran secara matematis berdasarkan perhitungan-perhitungan dari hasil penelitian.

#### 2.2.5 Alat Analisis

##### a. Rentang Skala

Untuk menganalisis rumusan masalah terdahulu digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:87), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

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

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

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 30$$

$$= 30$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 30 \\ &= 150 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = 38(5-1) / 5$$

$$\text{RS} = 24$$

Sehingga interval kelas adalah :

30 - 53 = Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik

52 - 76 = Rendah / Tidak Baik

75 - 99 = Cukup / Cukup Baik

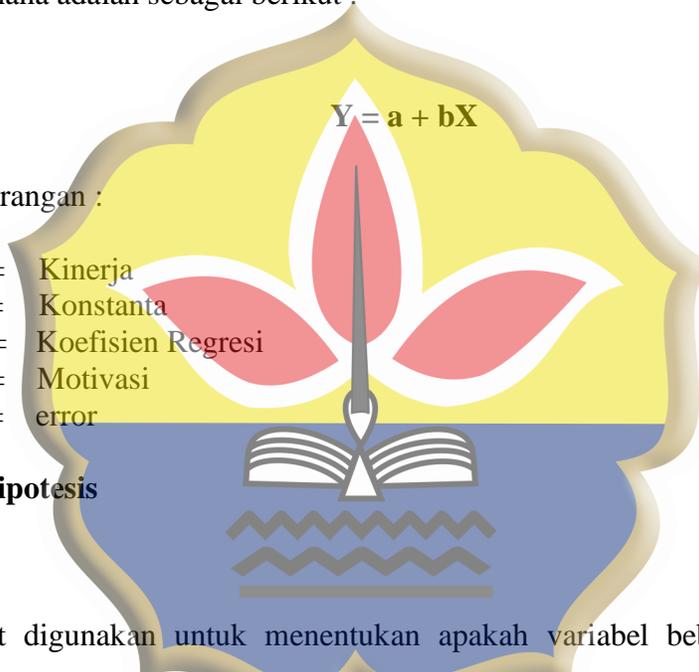
98 - 122 = Tinggi / Baik

121 - 150 = Sangat Tinggi / Sangat Baik

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kusioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala *Likert* (Sugiono, 2016:67). dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 . Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kusioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

## b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua (2) digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229), regresi linear sederhana merupakan persamaan dari dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen yang saling mempunyai hubungan. rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :



$Y = a + bX$

Keterangan :

Y = Kinerja  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
X = Motivasi  
e = error

## c. Uji Hipotesis

### Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (Motivasi)/(X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja)/ (Y).

Langkah-langkah yang digunakan adalah : (Sarwono, 2012:88)

#### 1. Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2. Menghitung  $t_{tabel}$  menggunakan ketentuan, taraf signifikansi 5%

3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

#### d. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Kurniawan (2012:26) korelasi adalah hubungan atau keamatan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

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

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel

yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $R^2 \times 100 \% = R \%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n \%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100 - n) \%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

### 2.2.6 Operasional Variabel

Adapun operasional variabel dan indikator serta sub indikator untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain  (Rivai,2012:237)	<i>Need for achievement</i> (kebutuhan untuk berprestasi)	1. Patut dicontoh 2. Tanggung jawab 3. Prestasi kerja	Ordinal
		<i>Need for power</i> (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)	4. Mencari posisi dalam kelompok 5. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan 6. Penghargaan	
		<i>Need for affiliation</i> (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)	7. Memiliki hubungan baik dengan organisasi 8. Memiliki kerja sama yang baik	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian tugas-tugas yang dilakukan pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut  Sedarmayanti (2012:144)	Kualitas	1 Efektif 2 Hati-hati	Ordinal
		Inisiatif	3 Memberi masukan	
		Ketepatan Waktu	4 Tepat waktu	
		Kemampuan	5 Terampil 6 Semangat	
		Komunikasi	7 Kerjasama 8 Ramah	

## **B A B III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Berawal dari terbitnya kebijakan desentralisasi yang merupakan landasan normatif bagi perubahan penyelenggaraan pemerintah di daerah. Ini termasuk dalam hal perubahan kewenangan baik di tingkat Pemerintahan Pusat, Pemerintahan Provinsi, maupun Pemerintah Kabupaten/Kota. Perubahan kewenangan ini berimplikasi pada perubahan beban tugas dan struktur organisasi yang melaksanakan kewenangan-kewenangan tersebut yang pada gilirannya menuntut dilakukannya penataan kelembagaan Pemerintah di daerah. Penataan kelembagaan pemerintah daerah merupakan konsekuensi logis dari perubahan mendasar sistem pemerintahan daerah sebagaimana digariskan dalam kebijakan desentralisasi.

Berdirinya Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tidak terlepas dari kebijakan Otonomi Daerah yang telah memaksa organisasi pemerintah daerah melakukan perubahan-perubahan yang inovatif menuju pemerintahan yang baik dan mandiri. Perubahan yang paling mendasar yakni pengelolaan keuangan daerah termasuk didalamnya pengelolaan aset daerah yang menuntut alokasi anggaran disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga

Teknis Kabupaten Tanjung Jabung Barat serta Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 90 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja DukCapil Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Selanjutnya, dengan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 13 Tahun 2011 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Rincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pembentukan Badan Keuangan Daerah sebagai salah satu lembaga teknis daerah dilatar belakangi oleh perubahan pengelolaan kebijakan daerah, yaitu Kepala Daerah diwajibkan menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan daerah yang terdiri dari Laporan Realisasi APBD, Neraca Barang Daerah, Laporan Arus Kas dan Catatan atas Laporan Keuangan. Konsekuensi logis dari perubahan pertanggungjawaban tersebut maka dibentuklah organisasi DUKCAPIL guna terintegrasinya pengelolaan data kependudukan yang meliputi pencatatan dan pertanggungjawaban tentang penyebaran data kependudukan dan data catatan sipil.

Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah Dinas yang merupakan unsur pelaksana tugas dibidang Pengelola keuangan, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Keuangan Daerah mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2012 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 13 Tahun 2012.

Sebagai unsur pelaksanaan tugas yang meliputi memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah lingkup perencanaan pendapatan daerah, pencatatan penyebaran penduduk, catatan sipil dan aset daerah serta pengawasan, dipimpin seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Adapun fungsi Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut :

1. Perumusan dan penetapan rencana strategis dan kerja Dinas sesuai dengan visi dan misi daerah.
2. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan di kependudukan daerah dan administrasi catatan sipil
3. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas sekretariat, bidang-bidang, UPTD dan kelompok jabatan fungsional.
4. Pemberian pelayanan dan pembinaan kepada unsur terkait di bidang pendapatan daerah serta pelaksanaan hubungan kerjasama dengan SKPD, lembaga / instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan dinas Pembinaan dan pengembangan karir pegawai dinas.
5. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya1 Dalam rangka mencapai Visi dan Misi sebagai unsur pelaksana pengelolaan keuangan,

Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tujuan dan sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatkan porsi pendapatan asli daerah terhadap APBD secara berkesinambungan. Sasarannya adalah Tercapainya realisasi pendapatan asli daerah yang lebih besar setiap tahunnya.
2. Meningkatkan kualitas sistem kependudukan daerah. Sasarannya adalah Terselenggaranya pengelolaan kependudukan sesuai standar yang ditetapkan.
3. Meningkatkan pelayanan yang responsif. Sasarannya adalah terselenggaranya pelayanan administrasi perkantoran yang berkualitas.

Oleh sebab itu, langkah-langkah yang ditempuh sebagai wujud dari tanggung jawab dan koordinasi Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam bentuk visi dan misi.

### 3.2 Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah

Visi Badan Keuangan Daerah merupakan suatu gambaran tentang visi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Adapun visi tersebut adalah sebagai berikut :  
**“Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Tanjung Jabung Barat (Merakyat)”**.

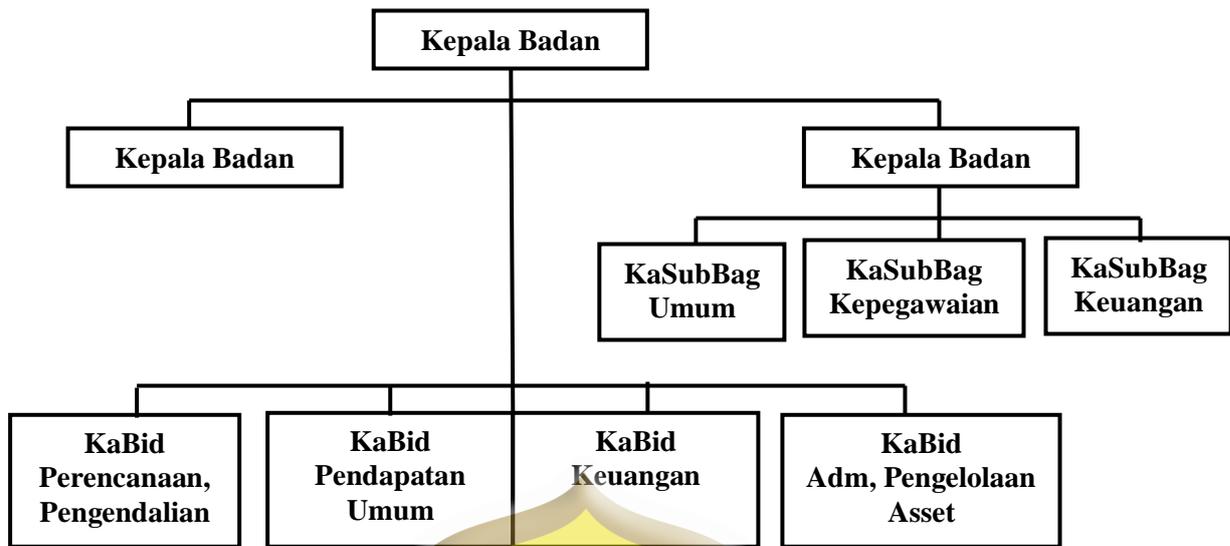
Sedangkan misi merupakan rumusan umum yang memuat tentang tindakan atau upaya yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan visi. Adapun misi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah yang berkualitas dan berwawasan lingkungan

2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan dan pengembangan ekonomi kerakyatan berbasis agrobisnis, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), investasi industry kepariwisataan dan pemberdayaan masyarakat nelayan (maritim).
3. Meningkatkan kualitas SDM melalui peningkatan kualitas kesehatan, pendidikan, kesetaraan gender, pengendalian penduduk dan penerapan IPTEK.
4. Mewujudkan masyarakat yang agamis, dan berbudaya serta keamanan daerah yang kondusif.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintah daerah dan desa yang baik, bersih, transparan dan demokratis.

### **3.3 Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah**

Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat kedudukannya adalah merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Tugas dan fungsi kependudukan dan catatan sipil sebagaimana mestinya tercantum dalam Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2011. Adapun susunan struktur organisasi dari Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut pada gambar 3.1 dibawah ini :



Tugas dan fungsi dari struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Tugas pokok Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam pembinaan, pengelolaan, koordinasi dan pelaksanaan anggaran, pendapatan dan barang milik daerah di lingkungan pemerintah daerah berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pelaksanaan anggaran pendapatan dan pengelolaan barang milik daerah.
- b. Koordinasi, pembinaan, pengelolaan terhadap pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah.
- c. Koordinasi, pembinaan, pengelolaan terhadap pelaksanaan kependudukan daerah serta pengelolaan administrasi catatan sipil daerah
- d. Pelaksanaan penata usaha barang milik daerah yang terinvestarisasi dan sesuai standarisasi administrasi daerah

- e. Pelaksanaan bidang pelaksanaan catatan sipil daerah
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang keuangan, pendapatan dan barang milik daerah yang diberikan oleh Bupati.

## 2. Sekretaris

Tugas pokok Sekretaris mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrative kepada seluruh organisasi dilingkungan Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat .

### Fungsi

- a. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran
- b. Pengelolaan urusan kepegawaian
- c. Pengelolaan urusan kepegawaian
- d. Pengelolaan urusan keuangan
- e. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan
- f. Pengeolaan urusan umum

## 3. Kepala Sub Bagian Umum

Tugas pokok Kepala Sub Bagian Umum adalah melakukan penyiapan bahan pelaksanaan urusan tata usaha serta pengelolaan urusan umum

### Fungsi

- a. Penyiapan bahan urusan surat menyurat, pengagendaan dan pengiriman
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan pengelolaan system informasi
- c. Penyiapan bahan pengelolaan arsip dan dokumentasi
- d. Penyiapan bahan bagian perlengkapan
- e. Penyiapan bahan pelaksanaan hubungan masyarakat.

#### 4. Kepala Sub Bagian Kepegawaian

Tugas pokok Kepala Sub Bagian Kepegawaian adalah melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pengelolaan urusan kepegawaian.

Fungsi

- a. Menyiapkan bahan penyusunan formasi, pendataan dan pengembangan pegawai, serta menyusun laporan kegiatan kepegawaian dilingkungan badan.
- b. Menyiapkan bahan penetapan mutasi dan administrasi jabatan fungsional dilingkungan badan
- c. Menyiapkan bahan penetapan pemberhentian dan pension pegawai di lingkungan badan.

#### 5. Kepala Sub Bagian Keuangan

Tugas pokok Kepala Sub Bagian Keuangan adalah mempunyai tugas melakukan penyiapan dalam pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran, pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan urusan keuangan

Fungsi

- a. Menyiapkan bahan pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan informasi serta perpustakaan
- b. Menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan

d. Menyiapkan bahan pelaksanaan urusan bendahara dan tata usaha keuangan.

6. Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian & Pengawasan

Tugas pokok Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Pengawasan adalah mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan perencanaan, pengendalian dan pengawasan anggaran.

Fungsi

- a. Menyiapkan penyusunan rancangan anggaran pendapatan dan belanja daerah
- b. Penyusunan standar harga satuan pokok kegiatan tahunan anggaran berkenaan
- c. Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis penyusunan anggaran.

7. Kepala Bidang Pendapatan Daerah

Tugas pokok kepala bidang pendapatan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan pendapatan daerah.

Fungsi

- a. Pengelolaan penerimaan daerah dari retribusi daerah
- b. Pengelolaan pendapatan daerah dan pendapatan asli daerah hasil pengelolaan kependudukan daerah yang dipisahkan

## B A B IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Kode	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Laki-laki	20	85
2	Perempuan	10	15

**Sumber : Dinas Dukcapil Tanjabar,2021**

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden yang diambil dari pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 20 responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 10 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 30 responden. dapat dilihat bahwa responden mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 85% dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 15%. Ini mengartikan bahwa penyelesaian pekerjaan pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat masih dinominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki

#### 4.1.1.2 Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Kode	Usia	Frekuensi	Persen (%)
1	< 20 tahun	3	5
2	21 – 30 tahun	7	31
3	31 – 40 tahun	12	34
4	> 40 tahun	8	30

**Sumber : Dinas Dukcapil Tabjabar,2021**

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui tentang usia responden yang diambil dari pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah usia lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 8 responden, sedangkan pegawai yang minoritas adalah usia kurang dari 20 tahun sebanyak 3 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 30 responden. Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden pegawai mayoritas usia 31 – 40 tahun sebesar 34%. Ini dapat diartikan bahwa pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan pegawai pada usia produktif kerja dan matang dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 4.1.1.3 Pendidikan Responden

Berikut data mengenai pendidikan responden pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

<b>Kode</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen (%)</b>
1	SMA/SMK	3	11
2	D3/d4	9	29
3	S1	13	58
4	S2/S3	5	12

**Sumber : Data Primer, 2019**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui tentang pendidikan responden yang diambil dari pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 13 responden. Dan responden yang berlatar belakang pendidikan D3/D4 tertinggi kedua (2) yakni sebesar 9 responden, sedangkan pegawai yang berpendidikan SMA/SMK hanya sebanyak 3 responden.

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan responden mayoritas S1 sebesar 58%. Ini dapat diartikan bahwa pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan strata satu (S1), sehingga mempunyai kompetensi yang baik.

#### **4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian**

##### **4.1.2.1. Motivasi Kerja (X)**

Dalam penelitian ini, variabel Motivasi Kerja pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat diukur dengan beberapa indikator pernyataan kuesioner yang dijabarkan dalam tabel di bawah ini.

### 1. Kebutuhan Untuk Berprestasi ( *Need for Achievement* )

Maksud dari kebutuhan untuk berprestasi, adalah yang berupa dorongan dari pegawai untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Adapun tanggapan responden terhadap indikator *need for achievement* dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Need for Achievement**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	S T 5		
1.	Saya selalu menyukai tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	7	19	4	117	Tinggi
2.	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	-	-	12	14	4	112	Tinggi
3.	Saya merasa harus berprestasi dalam bekerja pada organisasi	-	-	2	24	4	122	Tinggi
Total							351	
<b>Rata-rata</b>							<b>117</b>	Tinggi

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tentang indikator *need for achievement* adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 117. Dimana pada pernyataan No.3 mempunyai skor tertinggi yakni 122 kategori tinggi, ini bermakna bahwa pegawai berkemauan untuk berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

## 2. Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu ( *Need for Power* )

Maksud dari indikator kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need for power*) ini, adalah memiliki rasa atau dorongan untuk menguasai sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada pada organisasi. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Need for Power**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya bertujuan untuk mencari posisi dalam kelompok di organisasi ini	-	-	11	18	1	110	Tinggi
2.	Saya selalu mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan di organisasi	-	-	26	14	-	104	Tinggi
3.	Pemimpin selalu memberikan penghargaan apabila pegawai berprestasi	-	-	6	22	2	116	Tinggi
	Total						330	
	<b>Rata-rata</b>						<b>110</b>	Tinggi

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tentang indikator *need for power* yang diterima adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 110.

Ini bermakna bahwa pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai kesungguhan atau dorongan untuk menguasai sesuatu dalam bekerja. .

### 3. Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan (*Need for Affiliation*)

Maksud dari indikator kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need for affiliation*) ini, adalah memiliki rasa atau dorongan untuk memperluas pergaulan atau *network* berhubungan dengan pekerjaan yang ada pada organisasi. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Need for Affiliations**  
**Tanggapan Responden**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5		
1.	Saya selalu memiliki hubungan yang baik dengan organisasi	-	-	7	19	4	117	Tinggi
2.	Saya selalu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja	-	-	7	14	9	122	Tinggi
Total							239	
<b>Rata-rata</b>							<b>119</b>	Tinggi

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tentang indikator *need for affiliations* ini adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 122.

Ini bermakna bahwa pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai kesungguhan ingin menguasai pekerjaannya dalam bekerja.

#### 4.1.2.2. Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, variabel Kinerja pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat diukur dengan beberapa indikator pernyataan kuesioner yang dijabarkan dalam tabel di bawah ini.

##### 1. Kualitas Kerja

Maksud dari indikator ini, adalah yang berupa hasil pekerjaan yang baik. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7

Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STB 1	TB 2	CB 3	B 4	SB 5		
1.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif	-	-	12	14	4	112	Baik
2.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara hati-hati	-	-	12	17	1	109	Baik
Total							221	
<b>Rata-rata</b>							<b>111</b>	Baik

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Tentang indikator kualitas kerja adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 111. Dimana skor tertinggi pada indikator menyelesaikan pekerjaan dengan efektif yakni sebesar 112 kategori baik.

## 2. Inisiatif

Maksud dari indikator ini, adalah yang berupa respon pegawai atas masalah yang timbul atas pelaksanaan pekerjaan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Inisiatif**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STB 1	TB 2	CB 3	B 4	SB 5		
1	Saya tidak berdiam diri ketika organisasi ada masalah, tetapi memberikan masukan yang bermanfaat	-	1	12	17	1	78	Baik
Total							78	
<b>Rata-rata</b>							<b>78</b>	Baik

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tentang indikator kualitas kerja adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 78. Dimana pada pernyataan yakni memberikan masukan bila ada hambatan pada pekerjaan.

## 3. Ketepatan Waktu

Maksud dari indikator ini, adalah yang berupa tekad dalam menyelesaikan

pekerjaan menggunakan waktu dengan baik. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut

**Tabel 4.9**  
**Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STB 1	TB 2	CB 3	B 4	SB 5		
1.	Saya dalam melakukan pekerjaan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin.	-	-	7	19	4	117	Baik
	Total						117	
	<b>Rata-rata</b>						<b>117</b>	Baik

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tentang indikator ketepatan waktu adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 117. Dimana pernyataan dalam melakukan tugas pekerjaan yang diberikan selalu tepat waktu.

#### 4. Kemampuan

Maksud dari indikator ini, adalah yang berupa kemampuan dalam menyelesaikan atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan . Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Kemampuan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STB 1	TB 2	CB 3	B 4	SB 5		
1	Saya memiliki keterampilan yang memadai mengenai pekerjaan yang saya lakukan	-	-	13	14	3	110	Baik
2.	Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan organisasi.	-	-	4	24	2	118	Baik
Total							228	
<b>Rata-rata</b>							<b>114</b>	Baik

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tentang indikator kemampuan adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 228. Dimana pernyataan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat skor responden tertinggi yakni sebesar 118 kategori Baik.

### 5. Komunikasi

Maksud dari indikator ini, adalah yang berupa dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan dalam menyelesaikan atas pekerjaan yang diberikan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Komunikasi**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STB 1	TB 2	CB 3	B 4	SB 5		
1.	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim.	-	-	7	19	4	117	Baik
2.	Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja.	-	-	7	21	2	115	Baik
Total							232	
<b>Rata-rata</b>							<b>116</b>	Baik

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh pegawai Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat tentang indikator komunikasi adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 116 kategori baik. Dimana pernyataan memiliki kemauan dalam bekerja sama secara harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat skor responden tertinggi, yakni sebesar 117 kategori Baik.

#### 4.1.3 Analisis Data

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian . Pada bagian ini akan dipaparkan dua (2) uji kualitas data yang terbagi atas ; uji reliabilitas dan uji validitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

#### 4.1.3.1. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Supandi,2013:89). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

##### a. Uji Validitas

Uji validasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur dari variabel yang diingikan sesuai atau tidak. Sehingga data yang digunakan dalam melakukan penelitian dapat bermanfaat atau dapat dipakai. Atau dapat dikatakan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 2200*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) melebihi nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan  $N = 30$  yaitu sebesar 0,3202.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 22.00* diperoleh  $r_{hitung}$  pada tabel 4.12, sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Uji Validasi**

	MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI Pearson Correlation	1	.946 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		.000
N	30	30
KINERJA Pearson Correlation	.946 <sup>**</sup>	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	30	30

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

Dari data di atas maka terlihat bahwa r hitung (*pearson correlation*) dengan menggunakan SPSS 22 sebesar 0,946. Lalu dibandingkan antara r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) atau  $0,946 > 0,3202$  ini memberi makna bahwa semua data dari variabel dependen maupun variabel independen dapat digunakan atau semua data valid. Hal ini terlihat pada tabel 4.13 pada *processing summary* berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Summary Validasi**

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

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

#### a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Implikasinya hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok/subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini reliabilitas ditafsirkan dengan menggunakan koefisien

Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien alphanya lebih dari 0,60 atau 60% (Sugiyono,2016:120).

Hasil perhitungan nilai alpha diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
,972	2

Dari tabel 4.14 bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,972 atau lebih besar dari nilai 0,60 ( $0,972 > 0,60$ ) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau data yang digunakan pada penelitian ini layak.

#### 4.1.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana dengan digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memasukkan data yang diteliti kedalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan hipotesis mengenai diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.273	.161		1.691	.102
X_MTV	.911	.062	.941	14.700	.000

a. Dependent Variable: Y\_KNJ

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.15 di atas dapat diperoleh koefisien regresi adalah sebesar 0,273. Sedangkan untuk koefisien regresi dari variabel independent/motivasi kerja (X) = 0,911. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,273 + 0,911 X$$

Dimana :

Y = Kinerja  
 $\alpha$  = Konstansta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi Motivasi Kerja  
*e* = Error  
X = Motivasi Kerja

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dianalisa sebagai berikut :

1. konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,273 menyatakan bahwa jika variabel independen (motivasi kerja) dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 0,273
2. Koefisien regresi variabel independen (motivasi kerja) sebesar 0,911 Dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Diartikan pula bila bahwa penambahan motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,911.

### 4.1.3.3 Uji Hipotesis

#### Uji t.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan thitung dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan disiplin kerja derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $30-1-1 = 28$ , (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka ttabel ( $\alpha = 0,05$ ,  $df = 28$ ) diperoleh ttabel sebesar 0,6335. Dari hasil analisis regresi output *coefficients* dapat diketahui thitung dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.273	.161		1.691	.102
X_MTV	.911	.062	.941	14.700	.000

a. Dependent Variable: Y\_KNJ

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh angka thitung motivasi kerja sebesar 14,700 Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Pengujian variabel motivasi kerja . Dari hasil perhitungan uji secara diperoleh

nilai thitung motivasi kerja sebesar 14,700 dan nilai prob sig 0,000. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan thitung  $>$  ttabel ( $14,700 > 0,6335$ ), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Korelasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Apabila  $R^2$  mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel-variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 besarnya nilai r dan nilai  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.881	.10739	2.232

a. Predictors: (Constant), X\_MTV

b. Dependent Variable: Y\_KNJ

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17, didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,941 atau 94,1% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya

hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,885 atau 88,5% menyatakan terjadinya variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (motivasi kerja)

sangat kuat yaitu sebesar 88,5%, sedangkan sisanya ( $100\% - 88,5\%$ ) = 11,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

## 4.2. Pembahasan.

Dalam pembahasan ini ada beberapa pokok bahasan yang akan di uraikan yakni sebagai berikut ;

### 4.2.1 Pelaksanaan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Berdasarkan hasil analisis terdahulu, bahwa data responden yang menjawab indikator disiplin kerja dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.18**  
**Motivasi Kerja**

No	Indikator	Rata-rata skor	Keterangan
1	Kebutuhan untuk berprestasi ( <i>Need for achievment</i> )	117	Tinggi
2	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu ( <i>Need for power</i> )	110	Tinggi
3	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan ( <i>Need for affiliations</i> )	119	Tinggi
Total		346	
Rata-rata		<b>116</b>	Tinggi

Skor variabel independent (Motivasi Kerja) dimana rata-rata skornya sebesar 143 kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa responden merasa mempunyai

Motivasi Kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Pada pernyataan responden indikator *need for affiliations* menunjukkan skor tertinggi, yakni skor sebesar 119. Sedangkan skor terendah dari motivasi kerja adalah indikator *need for power* yakni skor sebesar 110. Maksudnya bahwa responden pada indikator *need for affiliations*, para pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai keterikatan yang sangat erat dengan organisasi Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat serta mempunyai nilai-nilai kebersamaan dengan para pegawai di kantor Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Selanjutnya pada variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat terlihat pada tabel 4.19, yakni sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Kinerja Pegawai**

No	Indikator	Rata-rata skor	Keterangan
1	Kualitas Kerja	111	Baik
2	Inisiatif	78	Baik
3	Ketepatan Waktu	117	Baik
4	Kemampuan	114	Baik
5	Komunikasi	116	Baik
Total		536	
Rata-rata		<b>108</b>	Baik

Skor variabel kinerja pegawai dimana rata-rata skornya sebesar 108 ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk dalam kategori baik. Skor tertinggi pada variabel kinerja pegawai terlihat indikator ketepatan waktu, yakni sebesar

117 kategori baik. Sedangkan skor terendah pada indikator inisiatif, yakni sebesar 78 kategori baik. Ini dapat dimaknakan bahwa pegawai kantor Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai kemampuan inisiatif menyelesaikan pekerjaan yang kurang baik, hal ini terlihat pada karakteristik responden berusia dibawah 40 tahun masih mendomain pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Sedangkan pada indikator inisiatif, memaknakan bahwa pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai inisiatif yang masih kurang terhadap pekerjaan-pekerjaan yang ada. Sehingga atasan harus sesering mungkin membuat instruksi terhadap bawahannya. Bila dilihat dari tingkat pendidikan (tabel 4.3) berhubungan linier dengan hasil responden terhadap indikator inisiatif.

#### 4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian, regresi linear sederhana terdahulu , maka dapat dibuat model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,273 + 0,911 X$$

Untuk menelaah bagaimana pengaruh Motivasi Kerja kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan uji t seperti tertera pada tabel 4.16. Tingkat signifikan yang digunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan thitung dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan derajat

kebebasan (df)  $n-k$  atau  $30 - 1 - 1 = 28$ , satu sisi  $\alpha = 5\%$ , ( $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Maka  $t$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ,  $df = 28$ ) diperoleh sebesar 0,6335

Dari perhitungan diperoleh hitungan uji  $t$  hitung untuk motivasi kerja sebesar 14,700 lebih besar dari  $t$  tabel ( $14,700 > 0,6335$ ). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , serta nilai koefisien regresi dari motivasi kerja ( $X$ ) bertanda (+). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi kerja sebesar 0,911 terhadap kinerja pegawai. Apabila motivasi kerja meningkat maka akan memberikan peningkatan pencapaian kinerja pegawai secara signifikan.

Dari tabel 4.17 juga dapat dilihat nilai korelasi yakni sebesar 0,941 atau 94,1%, maknanya bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah motivasi kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sangat erat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,885 atau 88,5% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu motivasi kerja. Sedangkan sisanya 11,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.



## B A B V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan.

Dari uraian pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa kuesioner responden skor tertinggi dari indikator pada variabel independen (motivasi kerja) adalah kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need for affiliations*) menunjukkan skor tertinggi, yakni skor sebesar 119. Sedangkan skor terendah dari motivasi kerja adalah indikator *need for power* yakni skor sebesar 110. Maknanya bahwa responden pada indikator *need for affiliations*, para pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai keterikatan yang sangat erat dengan organisasi tersebut serta mempunyai nilai-nilai kebersamaan dengan para pegawai di Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Selanjut pada variabel kinerja pegawai, indikator ketepatan waktu mempunyai skor tertinggi yakni sebesar 117 kategori baik. Indikator ini memaknakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan semua pekerjaan diselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga waktu penyelesaiannya bias tepat waktu. Dan indicator inisiatif merupakan skor terendah yakni sebesar 78. Ini memaknakan bahwa pegawai pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat masih harus ditingkatkan inisiatif dalam menyelesaikan yang diberikan.

2. Dari hitungan uji  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar 14,700 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $14,700 > 0,6335$ ). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , serta nilai koefisien regresi dari motivasi kerja (X) bertanda

(+). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi kerja sebesar 0.911 terhadap kinerja . Apabila motivasi kerja meningkat maka akan memberikan peningkatan pencapaian kinerja pegawai secara signifikan.

## 5.2. Saran.

Dari pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Sebaiknya mulai melakukan analisa atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perlu dilakukan pelatihan atau traning-traning pendek dalam mengerjakan penyelesaian pekerjaan, sehingga kompetensi dapat ditingkatkan. Peningkatan kinerja kerja pegawai akan berbanding lurus dengan peningkatan kompetensi para pegawai misalkan diberikan pelatihan dan pendidikan baik formal maupun informal

2. Sebaiknya pimpinan organisasi memperbaiki kinerja pegawai yang telah ada, yang mana setiap level bagian harus kontrol yang baik terhadap bawahannya. Ini ditandai dengan rendahnya indikator inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan pimpinan Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk membuat kebijakan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari motivasi kerja yang ada sekarang

misalkan pemberian insentif atau tunjangan yang berafiliasi pada kesejahteraan pegawai dan diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih efisien, efektif dan produktif.

4. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain motivasi kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Konsep*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Fathoni, 2016, *Sumberdaya Manusia Suatu Konsep*, Edisi Khusus, PT Tiga Raksa, Jakarta
- Fuad, 2013, *Analisis Manajemen*, Gramedia, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen*, Edisi Revisi, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Umar Husein 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Istijanto . 2009. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusumowidyo, 2011, *Manajemen Personalita*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Kurniawan, Albert, 2009, *Belajar Mudah SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mondy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Konsep dan Teori*, Edisi Ketiga, PT Erlangga, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy, 2011, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Rivai, 201, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Teori dan Konsep*, Edisi Kelima, PT Galileo, Jakarta
- Robbins, S Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2013, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung

- Simamora, 2017, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FEUI, Jakarta
- Stoner, 2013, *Manajemen*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*, Liberty, Bandung.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Pesada Press, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2015, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Rajagrafindo, Jakarta.

## KUESIONER

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang tengah kami lakukan dengan judul skripsi **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Barat ”**. Dengan kerendahan hati, kami mohon bapak/ibu dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur yang bapak/ibu berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang kami lakukan.

Atas perhatian bapak/ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima-kasih.

Petunjuk teknis pengisian adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden merupakan pernyataan atau kenyataan yang sebenarnya.
2. Pada pertanyaan berupa “pernyataan pilihan” berikan tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

Keterangan Jawaban :

Sangat Tinggi/Sangat Baik	-	(ST)
Tinggi/Baik	-	(T)
Cukup Tinggi/Cukup Baik	-	(CT)
Tidak Tinggi/Tidak Baik	-	(TT)
Sangat Tidak Tinggi/Sangat Tidak Baik	-	(STT)

Profil Responden

Catatan : Informasi dibawah ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

## Karakteristik Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Umur :  ≤ 20 Tahun  31-34 Tahun  
 21 - 30 Tahun  > 40 Tahun
4. Pendidikan terakhir :  SMA/SMK  D3/D4  
 S1  S2/S3

### A. Motivasi Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	STT 1	TT 2	CT 3	T 4	ST 5
1	<i>Need for achievement</i> Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat dicontoh oleh teman sejawat					
2	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
3	Saya merasa harus berprestasi dalam bekerja pada organisasi					
4	<i>Need for power</i> Saya bertujuan untuk mencari posisi dalam kelompok di organisasi ini					
5	Saya selalu mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan di organisasi					
6	Pemimpin selalu memberikan penghargaan apabila pegawai berprestasi					
7	<i>Need for affiliation)</i> Saya selalu memiliki hubungan yang baik dengan organisasi					
8	Saya selalu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja					

**B. Kinerja Pegawai (Y)**

NO	PERNYATAAN	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1 2	<p><b>Kualitas Kerja</b>            Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif            Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara hati-hati</p>					
3	<p><b>Inisiatif</b>            Bila perusahaan menghadapi masalah, saya tidak berdiam diri tetapi memberikan masukan yang bermanfaat</p>					
4	<p><b>Ketepatan Waktu</b>            Saya dalam melakukan pekerjaan dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin.</p>					
5 6	<p><b>Kemampuan</b>            Saya memiliki keterampilan yang memadai mengenai pekerjaan yang saya lakukan.            Saya memiliki semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.</p>					
7 8	<p><b>Komunikasi</b>            Saya dapat bekerja sama secara harmonis dalam tim.            Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja.</p>					

## LAMPIRAN II

### Data Responden

#### X (Motivasi)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	4	4	4	4	5	4	3	4
2	4	4	5	3	4	4	4	4
3	4	4	5	3	5	4	4	4
4	4	4	4	3	5	3	4	4
5	3	4	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	3	4	4	5
9	3	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	5
11	4	4	3	4	5	3	4	4
12	4	5	5	4	5	3	4	5
13	4	5	3	4	4	3	4	5
14	4	5	3	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	3	4	3	4	4	4
19	3	4	3	4	3	5	4	5
20	3	4	5	4	4	4	4	4
21	3	4	3	4	4	4	4	4
22	4	3	3	4	4	4	4	4
23	4	3	3	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	4	4	3	3
25	4	3	4	4	4	4	3	4
26	4	3	4	4	4	4	3	4
27	4	3	4	4	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	4	4	5	4

**Y (Kinerja)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	3	4	4	4	4
3	4	4	5	3	5	4	4	4
4	4	4	4	3	5	3	4	4
5	3	4	4	4	4	3	4	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	3	4	4	5
9	3	3	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	5
11	4	4	3	4	5	4	4	4
12	4	5	5	4	5	3	4	5
13	4	5	3	4	4	3	4	5
14	4	5	3	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	3	4	3	4	4	4
19	3	4	3	4	3	5	4	5
20	3	4	5	4	4	4	4	4
21	3	4	3	4	4	4	4	5
22	4	3	3	4	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4	4	3	4
26	4	3	4	4	4	4	3	4
27	4	3	4	4	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4	4	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	5	5	4	4	5	4

<b>Succesive Interval untuk X (Motivasi)</b>									
<b>No</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>	<b>X6</b>	<b>X7</b>	<b>X8</b>	<b>X-Total</b>
1	2.523	2.607	2.427	2.910	4.242	2.651	1.000	3.058	<b>21.418</b>
2	2.523	2.607	3.861	1.000	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>20.934</b>
3	2.523	2.607	3.861	1.000	4.242	2.651	2.612	3.058	<b>22.555</b>
4	2.523	2.607	2.427	1.000	4.242	1.000	2.612	3.058	<b>19.469</b>
5	1.000	2.607	2.427	2.910	2.621	1.000	2.612	3.058	<b>18.236</b>
6	2.523	2.607	2.427	2.910	2.621	1.000	2.612	3.058	<b>19.758</b>
7	2.523	1.000	2.427	2.910	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>19.802</b>
8	2.523	2.607	1.000	2.910	1.000	2.651	2.612	4.764	<b>20.066</b>
9	1.000	2.607	2.427	2.910	2.621	2.651	2.612	4.764	<b>21.592</b>
10	2.523	2.607	2.427	2.910	2.621	2.651	2.612	4.764	<b>23.114</b>
11	2.523	2.607	1.000	2.910	4.242	1.000	2.612	3.058	<b>19.952</b>
12	2.523	4.310	3.861	2.910	4.242	1.000	2.612	4.764	<b>26.222</b>
13	2.523	4.310	1.000	2.910	2.621	1.000	2.612	4.764	<b>21.739</b>
14	2.523	4.310	1.000	2.910	2.621	4.392	2.612	3.058	<b>23.426</b>
15	2.523	2.607	2.427	2.910	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>21.409</b>
16	4.066	2.607	2.427	4.906	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>24.948</b>
17	4.066	2.607	2.427	2.910	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>22.953</b>
18	4.066	2.607	1.000	2.910	1.000	2.651	2.612	3.058	<b>19.905</b>
19	1.000	2.607	1.000	2.910	1.000	4.392	2.612	4.764	<b>20.285</b>
20	1.000	2.607	3.861	2.910	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>21.321</b>
21	1.000	2.607	1.000	2.910	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>18.460</b>
22	2.523	1.000	1.000	2.910	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>18.375</b>
23	2.523	1.000	1.000	2.910	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>18.375</b>
24	2.523	1.000	1.000	2.910	2.621	2.651	1.000	1.000	<b>14.705</b>
25	2.523	1.000	2.427	2.910	2.621	2.651	1.000	3.058	<b>18.190</b>
26	2.523	1.000	2.427	2.910	2.621	2.651	1.000	3.058	<b>18.190</b>
27	2.523	1.000	2.427	2.910	2.621	2.651	4.176	3.058	<b>21.366</b>
28	2.523	2.607	2.427	2.910	2.621	2.651	4.176	3.058	<b>22.973</b>
29	2.523	2.607	2.427	2.910	2.621	2.651	2.612	3.058	<b>21.409</b>
30	4.066	2.607	3.861	4.906	2.621	2.651	4.176	3.058	<b>27.946</b>

**Succesive Interval untuk Y (Kinerja)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y-Total
1	2.483	1.000	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	20.006
2	2.483	2.570	3.924	1.000	2.662	2.773	2.703	3.020	21.136
3	2.483	2.570	3.924	1.000	4.352	2.773	2.703	3.020	22.826
4	2.483	2.570	2.454	1.000	4.352	1.000	2.703	3.020	19.582
5	1.000	2.570	2.454	2.910	2.662	1.000	2.703	3.020	18.319
6	3.973	2.570	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	23.065
7	2.483	1.000	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	20.006
8	2.483	2.570	1.000	2.910	1.000	2.773	2.703	4.689	20.129
9	1.000	1.000	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	4.689	20.192
10	2.483	2.570	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	4.689	23.245
11	2.483	2.570	1.000	2.910	4.352	2.773	2.703	3.020	21.811
12	2.483	4.235	3.924	2.910	4.352	1.000	2.703	4.689	26.297
13	2.483	4.235	1.000	2.910	2.662	1.000	2.703	4.689	21.683
14	2.483	4.235	1.000	2.910	2.662	4.595	2.703	3.020	23.608
15	2.483	2.570	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	21.576
16	3.973	2.570	2.454	4.906	2.662	2.773	2.703	3.020	25.061
17	3.973	2.570	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	23.065
18	3.973	2.570	1.000	2.910	1.000	2.773	2.703	3.020	19.949
19	1.000	2.570	1.000	2.910	1.000	4.595	2.703	4.689	20.467
20	1.000	2.570	3.924	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	21.563
21	1.000	2.570	1.000	2.910	2.662	2.773	2.703	4.689	20.308
22	2.483	1.000	1.000	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	18.552
23	2.483	1.000	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	20.006
24	2.483	1.000	1.000	2.910	2.662	2.773	1.000	1.000	14.829
25	2.483	2.570	2.454	2.910	2.662	2.773	1.000	3.020	19.873
26	2.483	1.000	2.454	2.910	2.662	2.773	1.000	3.020	18.303
27	2.483	1.000	2.454	2.910	2.662	2.773	4.310	3.020	21.612
28	2.483	2.570	2.454	2.910	2.662	2.773	4.310	3.020	23.182
29	2.483	2.570	2.454	2.910	2.662	2.773	2.703	3.020	21.576
30	3.973	2.570	3.924	4.906	2.662	2.773	4.310	3.020	28.138

## LAMPIRAN II

### OUT SPSS

#### 1. Uji Validasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Correlations**

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.946**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

#### 2. Uji Reabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	2

### 3. Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	273	161		1.691	.102
	MOTIVASI	.911	.062	.941	14.700	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin -Watson
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.881	.10739	2.232

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable, KINERJA

