

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN TAMALANREA
KOTA MAKASSAR**

DIAJUKAN OLEH:

Rend Hart Malyazar Putra

4517012120



SKRIPSI

Untuk Memenuhi salah satu persyaratan

Guna memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota
Makassar.

Nama : Rend Hart Melyazar Putra

Stambuk/NIM : 4517012120

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhlis Ruslan SE., M.Si


Indrayani Nur S.Pd, SE.,MS.i


Mengetahui :

Untuk Mengesahkan

Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rend hart melyazar putra

Nim : 4517012120

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Judul : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai
Pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.



Makassar, 2021

(Tanda Tangan) yang Bersangkutan

Rend Hart Melyazar Putra

451701212

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
TAMALANREA KOTA MAKASSAR**

ABSTRACT

Rend Hart Melyazar Putra. 2021. Skripsi. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dibimbing Bapak Dr. Muhlis Ruslan SE., M.Si. dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pemimpin dan pengakuan (prestasi) pada kantor kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Dan untuk mengetahui faktor manakah yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada kantor kecamatan tamalanrea kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan berupa asosiatif dengan tipe kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 67 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS V. 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, karena nilai t_{hitung} sebesar 1,627 dimana nilainya lebih kecil dari t_{table} 1,703

Pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan lebih kecil dibandingkan probabilitas dan prestasi tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pemimpin, Pengakuan atau Prestasi dan Motivasi Kerja Pegawai.

*ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE MOTIVATION AT THE
DISTRICT OFFICEMAKASSAR CITY TAMALANREA*

ABSTRACT

Rend Hart Melyazar Putra. 2021. Thesis. Analysis of Factors Affecting Employee Work Motivation at the Tamalanrea District Office, Makassar City, guided by Mr. Dr. Muhlis Ruslan SE., M.Si. and Mrs. Indrayani Nur, S.Pd., SE.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, leadership and recognition (achievement) at the Tamalanrea sub-district office, Makassar City. And to find out which factors influence the work motivation of employees at the tamalanrea sub-district office in Makassar. The type of research used is associative with quantitative type. The data collection technique used was distributing questionnaires to 67 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression test, t test, f test and the coefficient of determination test assisted by SPSS V. 22.

The results showed that the work environment did not have a positive and significant effect on employee work motivation at the Tamalanrea District Office, Makassar City, because the tcount value was 1.627 where the value was smaller than ttable 1.703.

Leaders have a positive influence on work motivation with a significantly smaller value than probability and achievement does not have a positive effect on employee work motivation at the Tamalanrea District Office, Makassar City, and the most dominant variable affecting employee work motivation is the work environment.

Keywords : Work Environment, Leaders, Recognition or Achievement and Employee Work Motivation.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Unvirsitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. H.Muhammad Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas EKonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
5. Kepada Bapak Dr. Muhlis Ruslan SE., M.Si. dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk

membimbing memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi
7. Bapak Kaharuddin Bakti, SIP., M.,AP Selaku Camat Tamalanrea Kota Makassar beserta stafnya, atas permohonan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.

Skripsi ini masih jauh dari sempurnanya. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 2021

Penulis

Rend Hart Melyazar Putra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Definisi Manajemen.....	7
2.1.2 Prinsip Manajemen.....	9
2.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen.....	11
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.3.1 Teori-teori pokok motivasi kerja.....	14
2.3.2 Pemberian Motivasi dan Keberhasilan Organisasi	20

2.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20
2.3.4	Cara-cara Meningkatkan Motivasi Kerja.....	22
2.3.5	Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.4	Kerangka Pikir	26
2.5	Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		28
3.1	Daerah dan Waktu Penelitian.....	28
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.3.1	Jenis Data.....	29
3.3.2	Sumber Data.....	29
3.3.3	Populasi dan Sampel	30
3.4	Metode Analisis	30
3.4.1	Analisis Deskriptif	30
3.4.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		33
4.1	Gambaran Umum Kantor Kecamatan.....	33
4.1.1	Sruktur Organisasi Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar	35
4.1.2	Tugas dan Fungsi Kantor Kecamatan Tamalanrea	36
4.1.3	Visi dan Misi Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.....	52
4.2	Deskripsi Data.....	53

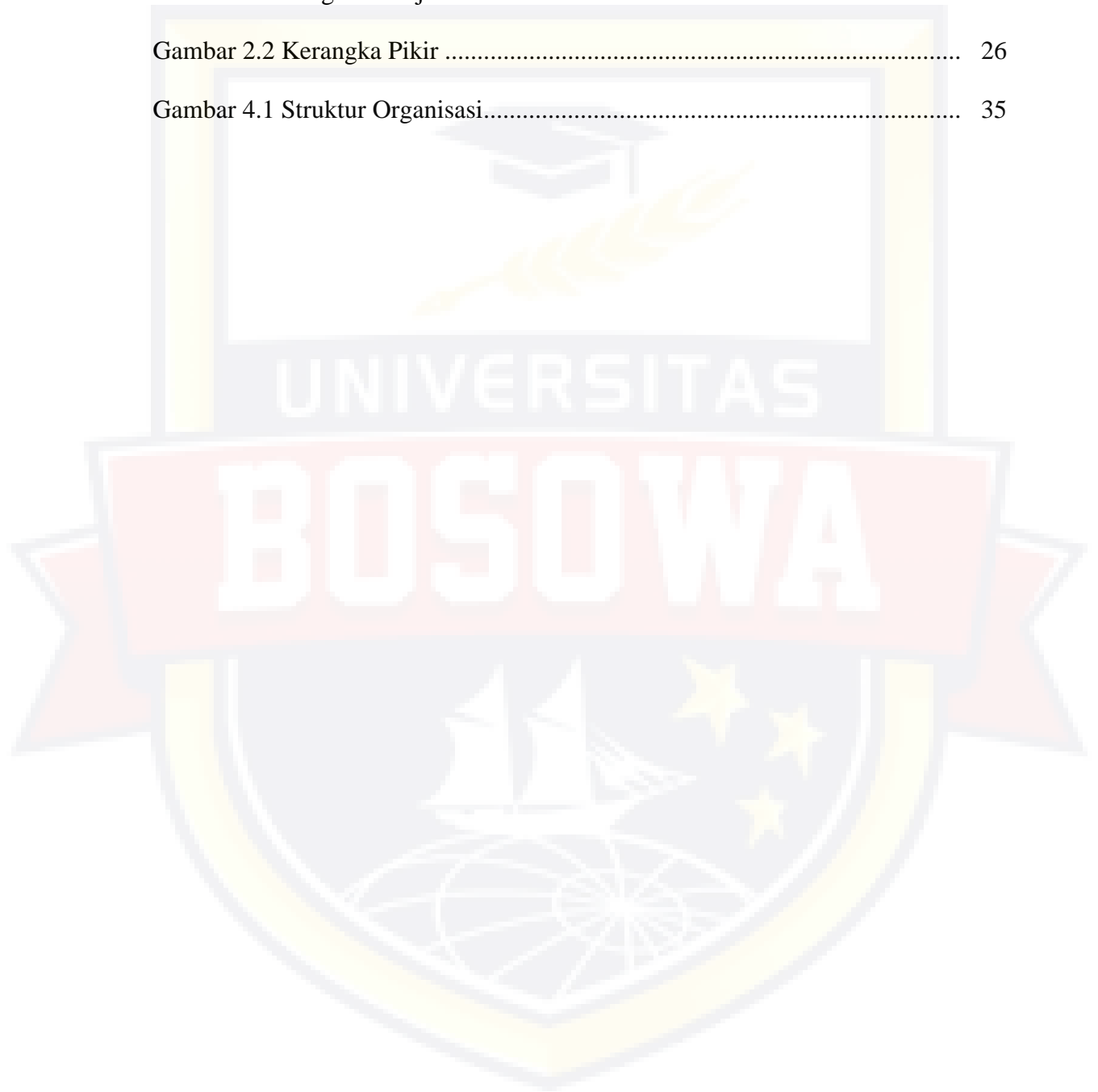
4.2.1	Gambaran Umum Responden	53
4.2.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	54
4.2.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	54
4.2.5	Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.6	Deskriptif Variabel Penelitian.....	56
4.2.7	Lingkungan kerja (X_1).....	56
4.2.8	Pemimpin (X_2)	57
4.2.9	Prestasi (X_3)	58
4.2.10	Motivasi Kerja (Y)	59
4.3	Analisis Data	60
4.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.3.2	Uji Hipotesis.....	62
4.3.3	Uji Simultan (Uji F)	62
4.3.4	Uji Parsial (Uji T).....	63
4.4	Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN.....		70

DAFTAR TEBEL

Tabel 1.1	Data pegawai kantor kecamatan tamalanrea kota makassar	3
Tabel 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	53
Tabel 4.2	Responden berdasarkan status kepegawaian	54
Tabel 4.3	Responden berdasarkan jenjang pendidikan	55
Tabel 4.4	Responden berdasarkan usia	55
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin	57
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi	58
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	59
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan R Square	62
Tabel 4.11	Hasil Perhitungan Uji F	62
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Uji T	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fungsi Manajemen	11
Gambar 2.2 Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi selalu di tuntun agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang di miliknya dan mengelolanya dengan sabaik mungkin. Pengolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari pegawai yang di harapkan berprestasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang mempengaruhi berjalannya atau tidaknya organisasi tersebut sehingga dapat menjalankan visi dan misi organisasi.

Manusia adalah faktor yang menentukan semua kegiatan organisasi, MSDM berarti sangat penting dalam mengurus SDM yang berdasarkan dalam visi kantor agar tujuan yang telah di rencanakan dapat berjalan sesuai dengan keinginan bersama. Sehingga MSDM menjadi ilmu bagian dari ilmu manajemen. Yang mengarah kepada fungsi manajemen dalam melaksanakan proses perenanaan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang berlanjut dengan tujuan menyuplai suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat agar dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Tidak heran saat ini sumber daya manusia yang ada difungsikan *terminology human capital* yang sudah tidak jarang didengar. Perubah teknologi yang perubahannya sangat cepat memaksa organisasi dapat segera mungkin untuk menyesuaikan dengan keadaan yang ada. Perubahan yang ada telah merubah fungsi manajemen

sumber daya manusia yang seama ini dikenal sebagai kegiatan administrasi, hal ini berkaitan dengan penerimaan pegawai.

Agar tercapainya tujuan dari organisasi, pegawai memerlukan motivasi dalam bekerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu atau kelompok agar tercapainya kegiatan positif sesuai dengan tujuan individu. Tujuan diberikannya motivasi kepada pegawai untuk mengubah perilaku negatif pegawai menjadi lebih positif agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Ada beberapa hal yang mempengaruhi terjadinya motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi kerja di bagi menjadi 2 bagian yaitu, faktor internal dan faktor eksternal.

Berdasarkan dari penjelasan di atas bahwa tidak semua instansi berhasil dalam melakukan pemberian motivasi kepada pegawai, akan tetapi ada hal yang mempengaruhi timbulnya kegagalan dalam pemberian motivasi. Motivasi merupakan serangkaian perilaku sehingga terciptanya hal yang spesifik.

Adapun tenaga kerja yang ada di lingkup kecamatan Tamalanrea di bagi menjadi dua yaitu pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Kontrak :

TABEL 1.1
DATA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TAMALANREA
KOTA MAKASSAR

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki – laki	27 orang
2	Perempuan	40 orang
	Jumlah	67 orang

Sumber : Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar 2021

Sikap atau nilai merupakan yang invisible untuk memberikan kekuatan salah satunya mendorong individu agar melakukan guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan keinginan dari dalam diri seseorang agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Pemimpin adalah orang yang mendapatkan hasil dari orang lain. Dan yang di maksud orang lain itu adalah bawahannya sendiri. Berhubungan dari kewajiban dari setiap pemimpin memotivasi bawahannya agar berprestasi. Prestasi bawahan, dapat tercapai dengan dua hal yaitu: kemampuan dan dorongan dari atasan . Kemampuan pribadi dan sifat-sifat pribadi, sedangkan dorongan dari atasan dipengaruhi oleh atasan itu sendiri agar dapat mendorong suatu bawahannya.

Dorongan dari dalam diri sendiri bisa disebut sebagai motivasi. Daya dorong daya luar harus dilakukan oleh seorang pemimpin atau orang yang telah berpengalaman dan mengetahui keadaan yang seseorang yang ingin di motivasi agar hal-hal yang di sampaikan dapat ditangkap dengan baik. Pemimpin juga harus dekat dengan bawahannya agar komunikasi antara bawahan dan atasan bisa berjalan dengan baik sehingga bawahan tidak ragu-ragu kepada atasan. Dengan keadaan tersebut pemimpin dapat memotivasi bawahan dengan baik. Semenjak adanya hubungan antara atasan dan bawahan membuat seseorang melakukan penelitian tentang daya dorong yang mempengaruhi bawahan dalam melakukan tugasnya. Salah satu aspek dalam memanfaatkan pegawai adalah memberikan motivasi kepada pegawai tersebut. Hal ini bermanfaat untuk kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan. Pemimpin juga harus melihat kondisi di dalam memberikan motivasi terhadap pegawai.

Fenomena pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang terjadi ialah kebanyakan pegawainya kurang termotivasi untuk bekerja karena kurangnya dorongan-dorongan yang diberikan, karena dalam teori motivasi kerja adapun beberapa faktor yang mempengaruhi agar kinerja suatu pegawai memuaskan lewat motivasi yang diberikan. Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui faktor yang mempegaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kec Tamalanrea, adapaun judul yang peneliti angkat yaitu: **“ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja, pemimpin, dan pengakuan/prestasi mampu mempengaruhi motivasi kerja pada Kantor Kec. Tamalanrea?
2. Faktor manakah yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Agar dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pemimpin dan pengakuan (prestasi) pada Kantor Kec. Tamalanrea.
2. Agar dapat mengetahui dan menganalisis faktor manakah yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pada Kantor Kec. Tamalanrea.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu:

1. Bagi penulis, untuk mengetahui seberapa efektivitas motivasi kerja pada kantor kec. Tamalanrea kota Makassar.
2. Sebagai bahan masukan untuk kantor yang bersangkutan dalam kaitannya dengan pegawai-pegawainya.





BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Sedangkan Hasibuan (2014) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010) Apakah manajemen itu? Manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan

efektif. Selain itu, manajemen juga melibatkan tanggung jawab. Tersusun secara sistematis dan teratur, manajemen memiliki serangkaian tahap kegiatan fungsi secara berkaitan mulai dari menentukan sasaran sampai berakhirnya sasaran atau tercapainya tujuan. Dalam hal ini, beberapa pakar mengklasifikasikan dengan berlainan pendapat, namun pada hakikatnya meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Mengenai objek manajemen, yaitu: apa yang menjadi sasaran atau kajian penyelidikan manajemen. Sebagai objek adalah “manusia” itu sendiri. Tetapi bukan manusia pada umumnya melainkan manusia dalam usaha kerja sama. Sebagai usaha kerja sama itu tidak bisa dengan dirinya sendiri akan tetapi melalui orang lain. Jadi objek manajemen adalah manusia dalam hal ini cara memanfaatkan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan di sini adalah tujuan yang hendak dicapainya sesuai dengan bidang kegiatannya, seperti: bidang keuangan, bidang pemasaran, bidang perkantoran, bidang akuntansi dan semacamnya.

Dari teori umum (perencanaan dan motivasi) manajemen bertitik tolak melaksanakan kegiatan secara sistematis, efektif dan efisien menurut teori-teori khusus sebagai pedoman. Cara menggunakan orang sesungguhnya bertumpu pada perencanaan dan teori-teori motivasi dan sebagainya. Dalam teori manajemen sesungguhnya sudah ada pengalaman praktis dalam pengorganisasian, pergerakan, pengawasan dan lain-lain adalah merupakan input dalam membuat perencanaan yang bersifat umum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan

pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”. Fungsi-fungsi manajemen mencakup: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan.

2.1.2 Prinsip Manajemen

Pada akhir abad 19, banyak organisasi yang sudah harus berurusan dengan praktik manajemen dalam keseharian operasionalnya. Di awal 1990an pula, banyak organisasi-organisasi besar, seperti pabrik-pabrik produksi memerlukan tata kelola yang lebih baik namun pada saat itu hanya ada sedikit alat manajemen, model dan metode yang bersedia untuk mengatur hal tersebut. Dan ini titik mulanya dikembangkan prinsip manajemen. Adalah Henry Fayol (1841-1925) ilmuwan yang pertama kali menerapkan fondasi ini untuk prinsip manajemen. Prinsip ini adalah faktor yang mendasari manajemen yang sukses dalam sebuah organisasi. *Henri Fayol* mengeksplorasi hal ini secara komprehensif, sebagai hasilnya dia berhasil merangkum 14 prinsip manajemen dasar.

- 1) *Division of work*
- 2) *Authority and Responsibility*
- 3) *Discipline*
- 4) *Unity of Command*
- 5) *Unity of Direction*
- 6) *Subordination of Individual Interest*
- 7) *Remuneration*
- 8) *The Degree of Centralization*
- 9) *Sclar Chain*

10) *Order*

11) *Equaity*

12) *Stability of Tenure of Personnel*

13) *Initiative*

14) *Esprit de Corps*

Prinsip-prinsip dalam manajemen bersifat lentur dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Menurut Henry Fayol (Robbins, et al., 2010) seorang pencetus teori manajemen yang berasal dari Prancis, prinsip-prinsip umum manajemen ini terdiri dari:

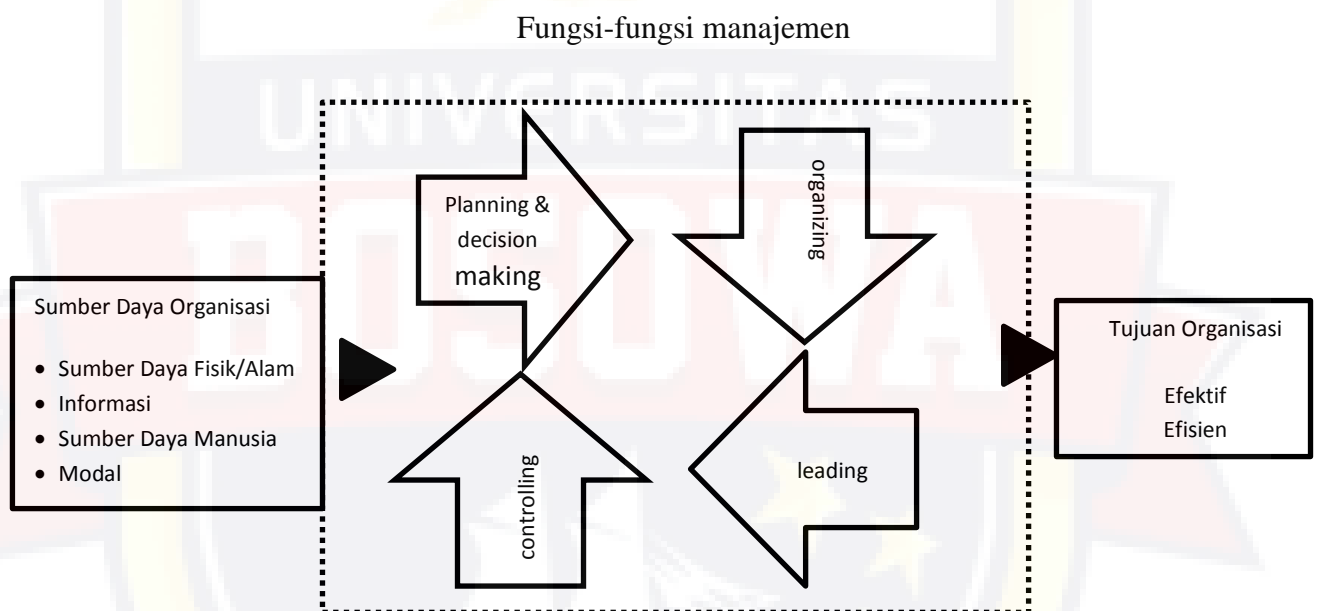
- 1) Pembagian kerja (*division of work*)
- 2) Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)
- 3) Disiplin (*discipline*)
- 4) Kesatuan Perintah (*unity of command*)
- 5) Kesatuan Pengarahan (*unity of direction*)
- 6) Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri
(*subordination of individual interests to the general interests*)
- 7) Pembayaran upah yang adil (*remuneration*)
- 8) Pemusatan (*centralization*)
- 9) Hierarki (*hierarchy*)
- 10) Tata tertib (*order*)
- 11) Keadilan (*equity*)
- 12) Stabilitas kondisi karyawan (*stability og tenure of personal*)

13) Inisiatif (*initiative*)

14) Semangat kesatuan (*esprits de corps*)

2.1.3 Fungsi-fungsi manajemen

Untuk mencapai tujuan manajemen harus dilaksanakan dengan efektif, bekerja yang benar (berorientasi pada *input-output*), dan efisien, bekerja dengan (berorientasi pada cara untuk capai tujuan) serta mampu memaksimalkan fungsi dari manajemen.



Gambar 2.1 Fungsi Manajemen

Menurut Ernest Dale, (2002) Fungsi-fungsi manajemen:

- 1) Perencanaan: (1) pemilihan atau penetapan tujuan organisasi, dan (2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai standar.
- 2) Pengorganisasian: (1) penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, (2) perancangan dan pengembangan

organisasi atau kelompok kerja untuk mencapai tujuan, (3) penguasaan tanggung jawab, dan (4) pendelegasian wewenang kepada individu.

- 3) Penyusunan personalia: penarikan, pelatihan, pengembangan, penetapan, dan pemberian orientasi para pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
- 4) Pengarahan: mendapatkan atau membuat para pegawai melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan. Fungsi ini meminta para pegawai untuk bergerak menuju tercapainya tujuan organisasi.
- 5) Pengawasan: penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan positif berupaya mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien atau tidak. Pengawasan *negative* berupaya menjamin kegiatan yang tidak diinginkan tidak terjadi.

Sedangkan menurut Fayol (Husaini, 2011) tentang fungsi manajemen yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi tiga yaitu:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternative sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi

manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.

2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan. Siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.
3. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan majerial dan usaha.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Richard L. Daft (2011: 373) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi kantor. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

2.3.1 Teori-Teori Pokok Motivasi Kerja

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak sekali dan tersebar dan tersebar dalam arsiran berbagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, sosial, dan lain sebagainya. Namun demikian, untuk menyederhanakan, berikut ini disajikan beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal, yaitu:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

Teori motivasi Abraham Maslow (1943-1970) dalam buku *Manajemen Pengembangan sumberdaya manusia*, dinamakan dengan: “A

theory of human motivation". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang sifatnya berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat yang ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat yang kelima.

Dasar teori ini adalah :

- a) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti saat ia meninggal;
- b) Kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator; dan
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yang saling berkaitan satu dengan lainnya.

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

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*).

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

b) *Kebutuhan Rasa Aman (Safety needs).*

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c) *Kebutuhan Sosial (Social Needs).*

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berfiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d) *Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, terutama orang-orang yang di sekitarnya.

e) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs).*

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

1. *Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland.*

David Clarence McClelland (1917-1998) mendapat gelar doktor dalam psikologi di Yale pada tahun 1941 dan menjadi professor di Universitas Wesleyan. *McClelland* memelopori pemikiran tentang motivasi kerja

dengan mengembangkan motivasi berbasis teori dan model, dan digunakan dalam perbaikan metode penilaian kinerja pegawai, serta penilaian dan tes berbasis kompetensi. Ide-nya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg.

McClelland (1987) memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need For Achievement (N-Ach)*, yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. *McClelland* mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. *McClelland* memperkenalkan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "*The Achieving Society*", yaitu motivasi berprestasi (*N-Ach*); Motivasi untuk berkuasa (*N-Pow*); dan motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (*N-Affil*).

a. Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*).

Need For Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki *n-ach* tinggi

biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi.

b. *Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)*.

Need For Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang ini tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Kebutuhan ini ada pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

c. *Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil)*.

Need For Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya.

McClelland mengatakan bahwa kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objectivities seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya.

2. Teori Evaluasi Kognitif

Akhir tahun 1960-an seseorang peneliti menyatakan bahwa motivator ekstrintik, seperti gaji, berhubungan dengan motivasi intrinsik. Proposal ini kemudian disebut sebagai teori evaluasi kognitif, yaitu teori yang berhubungan dengan cara penggajian atau pengupahan orang di dalam organisasi.

Secara historis, pakar motivasi umumnya mengasumsikan bahwa motivator intrinsic (seperti prestasi, tanggung jawab dan kompetensi) tidak berhubungan dengan motivator ekstrinsik (seperti gaji yang tinggi, jenjang karir dan promosi, supervisor yang baik, dan kondisi pekerjaan lainnya yang menyenangkan), atau dengan kata lain, bahwa stimulasi yang satu tidak berpengaruh terhadap stimuli yang lain. Namun,, teori evaluasi kognitif menyarankan sebaliknya. Teori evaluasi kognitif menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator intrinsik akan menurun.

2.3.2 Pemberian Motivasi dan Keberhasilan Organisasi

Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajer sebagai salah satu unsur pimpinan dalam organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Dorongan tersebut disebut dengan pemberian motivasi. Namun demikian, pemberian motivasi bukanlah hal yang mudah. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang mendorong timbulnya tindakan berupa sifat dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangat kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu.

Menurut teori Herzberg (2011) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah yang berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan.

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri.

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin.

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diindentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi.

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi.

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar.

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya fikir fantasi.

7. Kondisi Pegawai.

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8. Kondisi Lingkungan.

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan.

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai.

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.3.4 Cara-cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan (atau usaha, baik yang datang dari dalam diri sendiri (motivasi internal) ataupun dari luar individu motivasi eksternal). Motivasi ini merupakan tugas dari seorang kepala untuk membuat para pegawai bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang, dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu kantor atau tempat seseorang tersebut bekerja.

Selain itu, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja

yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari kepala. Menurut J. Winardi (2011) ada beberapa cara meningkatkan motivasi yaitu :

1. Memotivasi lewat sentuhan-sentuhan kecil. Ada beberapa bentuk sentuhan-sentuhan kecil yang membuat pegawai termotivasi seperti: mengucapkan salam terlebih dahulu, Mengembangkan jabat tangan yang hangat dengan menatap matanya, Memberikan pujian yang tulus dan memergoki orang mengerjakan yang benar, berikan senyuman pada saat bertemu dan berpisah, dan menanyakan kesehatan dan kondisi keluarganya dan tunjukkan rasa empati.
2. Mengobarkan Semangat bawahan dengan cara membuat mereka merasa penting. Cara meningkatkan motivasi kerja pun ada dengan cara mengobarkan semangat dengan cara, menghargai pendapat dan ide-idenya serta tanggapilah dengan umpan balik yang positif agar pegawai merasa dihargai atas apa yang dikerjakannya. Perlu diketahui pula bahwa mengobarkan semangat pegawai akan merangsang dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.

Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif.

Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

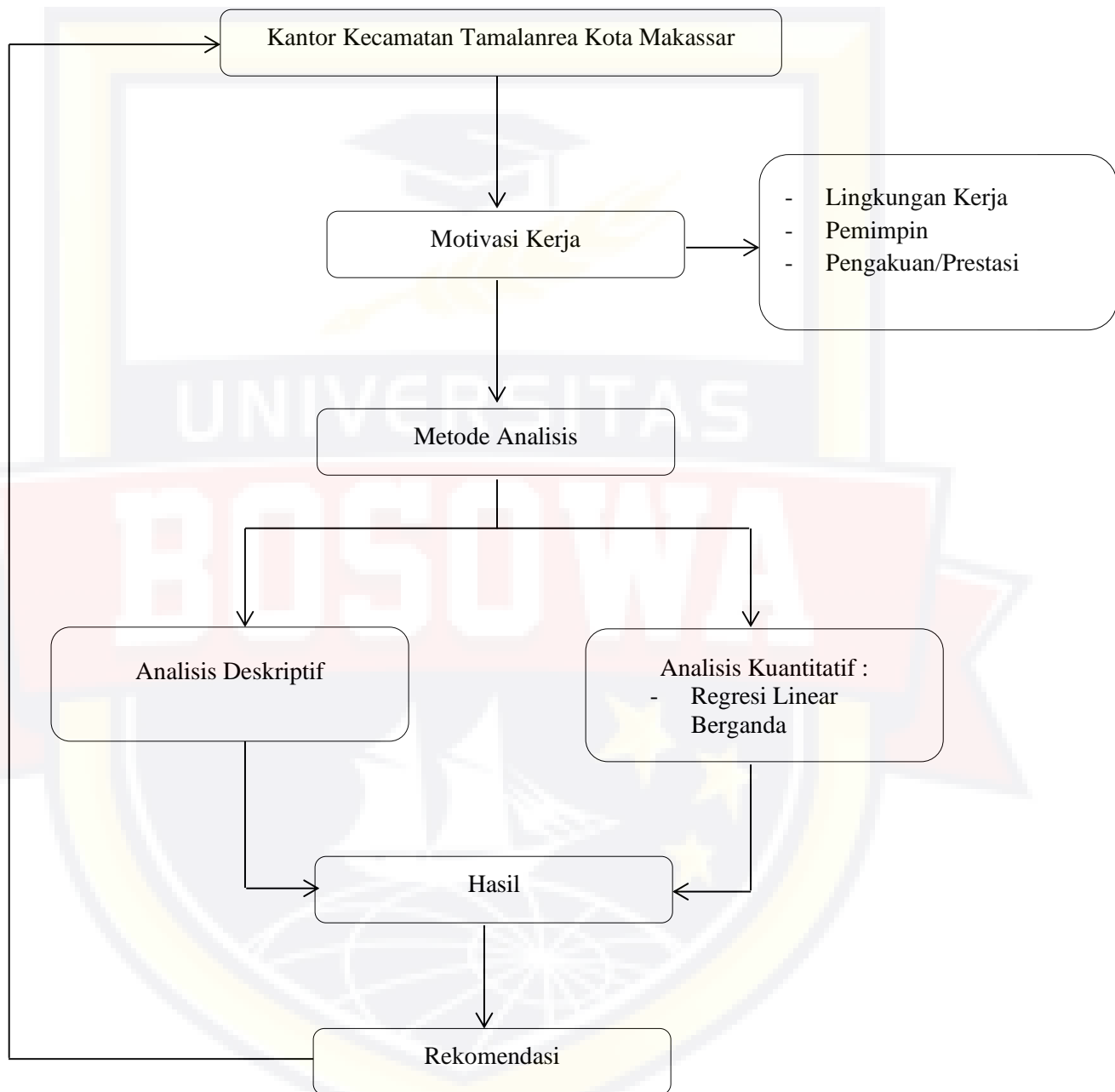
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.4 Kerangka Pikir

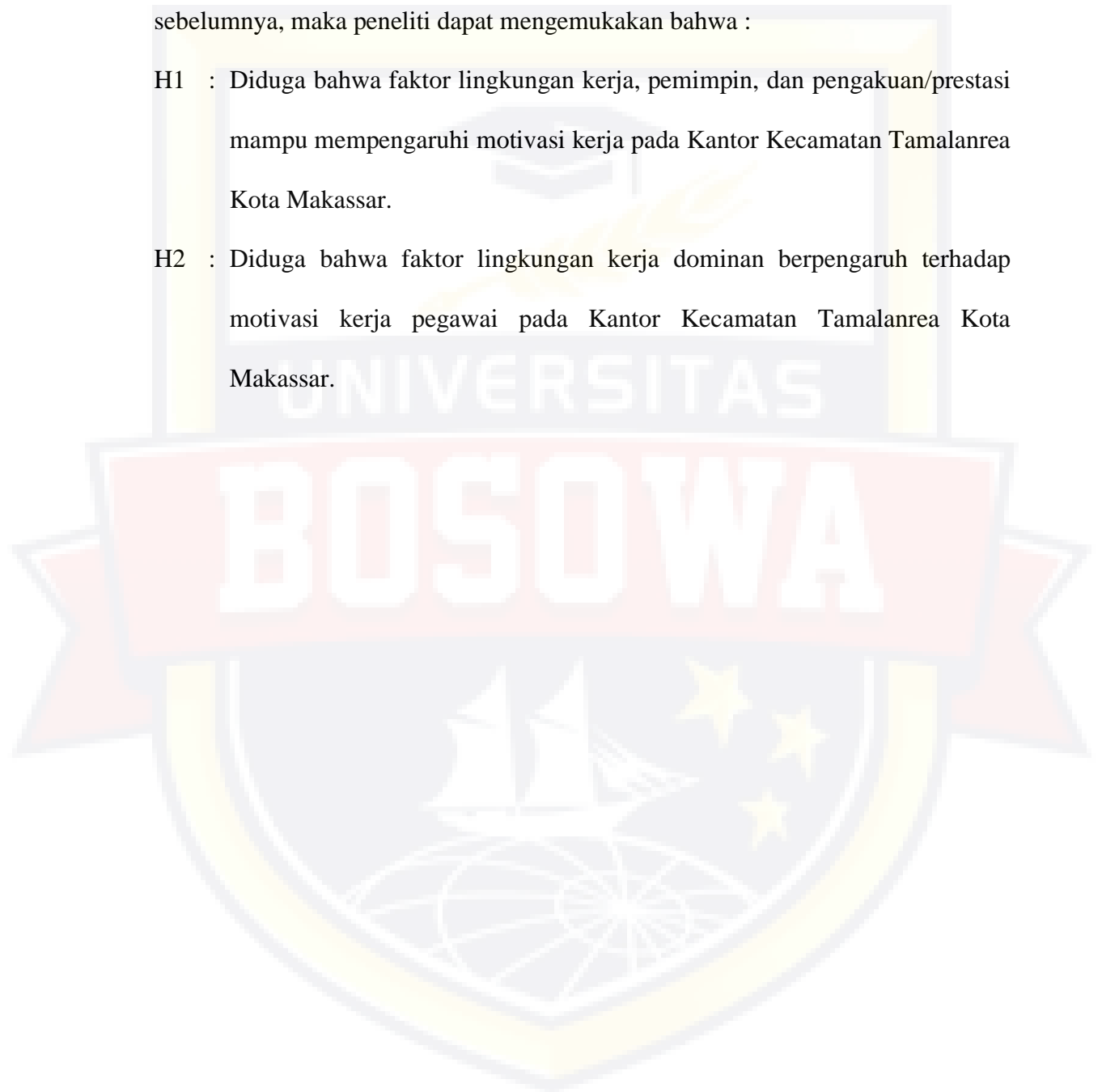
Gambar 2. 2 Kerangka Pikir



2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengemukakan bahwa :

- H1 : Diduga bahwa faktor lingkungan kerja, pemimpin, dan pengakuan/prestasi mampu mempengaruhi motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.
- H2 : Diduga bahwa faktor lingkungan kerja dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dari bulan Mei sampai Juli 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada kantor yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Metode Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Metode Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

- c. Metode Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari kantor, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

a. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen kantor dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang motivasi kerja

3.3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 67 orang yaitu pegawai Kantor Camat Tamalanrea. Teknik yang dipakai untuk mengambil jumlah sampel yaitu teknik sensus, dengan mengambil seluruh jumlah populasi dari pegawai di Kantor Camat Tamalanrea kecuali pemimpin.

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.

3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah variable independen (Lingkungan kerja, pemimpin dan pengakuan/prestasi) secara

bersama mempengaruhi variable dependen (Motivasi kerja pada pegawai). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan dan Akdom (2013) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Pemimpin

X₃ = Pengakuan/Prestasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error*

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X (Faktor_faktor) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja pada Pegawai).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut

1. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong pegawai untuk bekerja di sebuah kantor.

2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
3. Pemimpin adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
4. Pengakuan adalah pengakuan merupakan proses pembentukan pos yang memenuhi definisi unsur serta kriteria pengakuan dalam neraca atau laporan laba rugi. Prestasi adalah Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.
5. Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

BAB IV

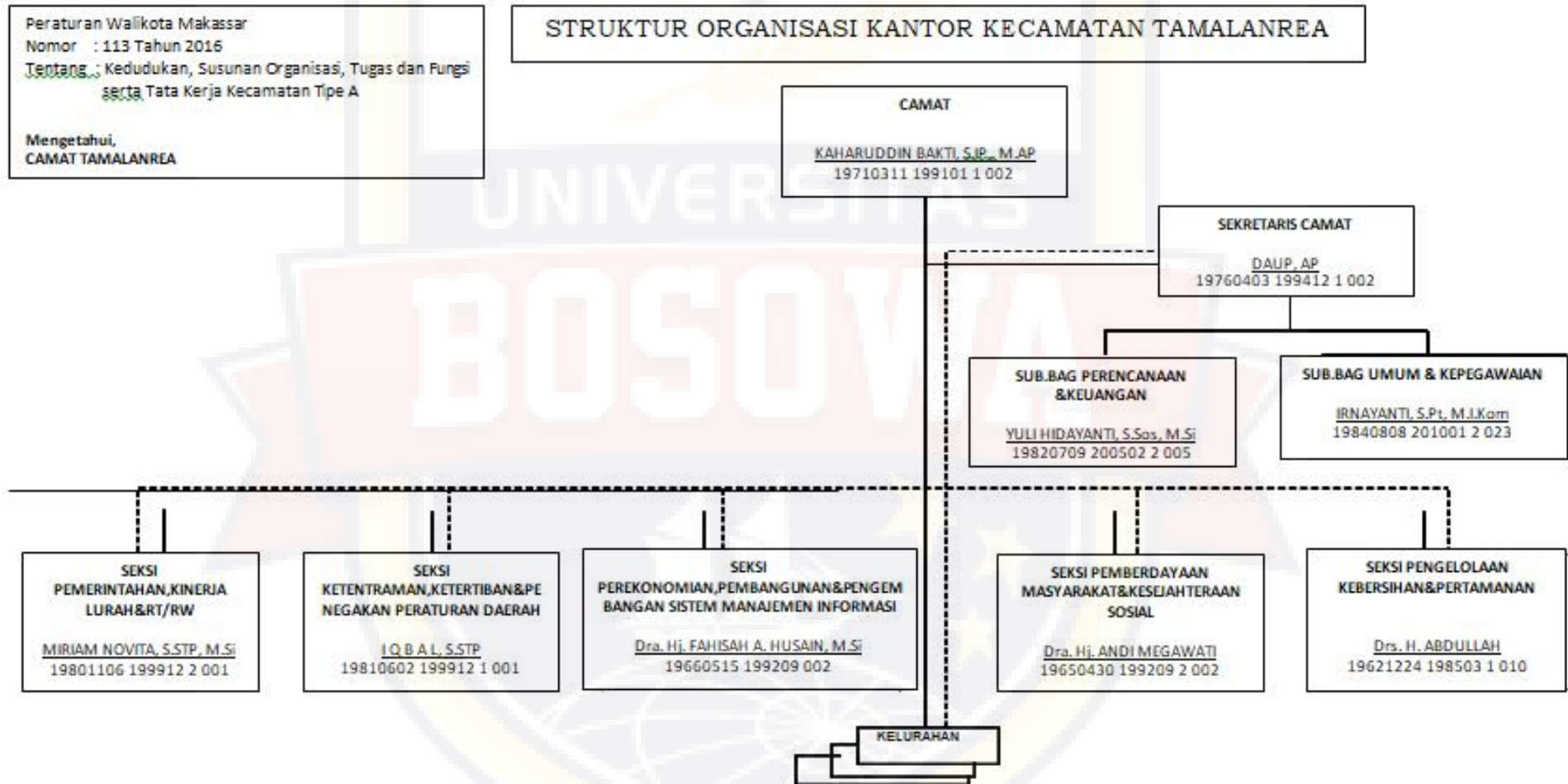
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kantor Kecamatan

Kecamatan Tamalanrea merupakan salah satu kecamatan yang berada di kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Kec Tamalanrea adalah salah pecahan dari kecamatan Biringkanaya. Melalui kantor kecamatan, warga dapat lebih mudah mengurus berbagai bentuk perizinan. Adapun beberapa perizinan yang sering dibuat salah satunya terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), Surat ket domisili, Pengesahan surat keterangan miskin, Dispensasi nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Ada banyak fungsi dan adapun tugas lain dari kantor kecamatan

Kecamatan Tamalanrea adalah salah satu wilayah Pendidikan di kota Makassar karena di kecamatan tersebut terdapat berbagai perguruan tinggi Negeri maupun swasta. Universitas Hasanuddin merupakan kampus yang berlokasi di wilayah ini. Selain menjadi Wilayah Pendidikan Kecamatan Tamalanrea juga termasuk dalam Kawasan pergudangan kota Makassar, dimana terdapat kurang lebih 960 gudang yang di kelolah pemerintah maupun swasta. Adapun Kelurahan yang berada di kec. Tamalanrea adalah: Kelurahan Tamalanrea, Kelurahan Tamalanrea jaya, Kelurahan Tamalanrea Indah, Kelurahan Kapasa, Kelurahan Kapasa Raya, Kelurahan Bira, Kelurahan Parangloe, Kelurahan Buntusu.

4.1.1 Struktur Organisasi Kantor Kec Tamalanrea



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.2 Tugas dan Fungsi Kantor Kecamatan Tamalanrea

1. Camat

- 1) Membantu walikota dalam menjalankan program kerja yang ingin dikerjakan pemerintah. Camat juga bertugas untuk mengawasi masyarakat dan pemerintah kelurahan yang berada di kewasannya.
- 2) Melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada penyelenggara urusan pemerintahan.

2. Sekretariat

Sekretariat memiliki tugas untuk mengkoordinasi pelayanan administrasi kepada pegawai di kecamatan.

3. Divisi Perencanaan dan Keuangan

- 1) Memiliki tugas dalam mempersiapkan kebutuhan dalam penyusunan perencanaan dan keuangan.
- 2) Membuat rencana kegiatan pada bidang perencanaan, evaluasi, pelaporan dan keuangan.
- 3) Melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.

4. Divisi Umum dan Kepegawaian

- 1) Bertanggung jawab dalam divisi umum dan kepegawaian.
- 2) merencanakan, menyusun dan melaksanakan program kegiatan pada divisi umum dan kepegawaian.
- 3) Membuat Rencana Kegiatan dan Anggaran.

5. Seksi Pemerintahan, Kinerja Lurah dan RT/RW

- 1) Membuat aturan dalam melakukan koordinasi kegiatan pemerintah kecamatan serta memantau kinerja lurah dan RT/RW.

2) perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang pemerintahan, kinerja lurah dan RT/RW;

3) membuat anggaran kerja pada seksi pemerintahan, kinerja lurah dan RT/RW.

6. Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Penegakan Peraturan Daerah

1) Membuat aturan dalam megkoordinasi penyelenggaran dalam pembinaan ketentraman, ketertiba, dan penegakan peraturan daerah.

2) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pelaksanaan di bidang ketentraman, ketertiban dan penegakan Peraturan Daerah;

7. Seksi Perekonomian, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi

1) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pelaksanaan di bidang perekonomian, pembangunan dan pengembangan sistem manajemen informasi.

2) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan.

3) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran.

8. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial

1) Memiliki Tugas dalam melakukan mengkoordinasikan dan penyelenggaraan pembinaan pemberdayaan masyarakat pada Kecamatan dan kesejahteraan sosial.

2) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan social.

- 3) merencanakan, menyusun dan melaksanakan program kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial:

9. Seksi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan

- 1) Mempunyai tugas melakukan dalam mengkoordinasikan dan menyelenggarakan pengelolaan kebersihan, sampah dan taman di wilayah Kecamatan.
- 2) Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang pengelolaan kebersihan dan pertamanan;

4.1.3 Visi dan Misi Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar

1) Visi kecamatan tamalanrea

Memberikan pelayanan secara prima, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, berkualitas demi kenyamanan masyarakat.

2) Misi kantor kecamatan tamalanrea

- a. Memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, produktif dan berkualitas.
- b. Memberikan fasilitas yang maksimal kepada masyarakat.
- c. Mewujudkan perlindungan masyarakat dan keamanan.
- d. mengembangkan pola kemitraan dengan melibatkan masyarakat.
- e. Pemantapan sistem pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Data hasil jumlah pegawai Setelah melakukan penyebaran kuesioner penelitian, data responden yang diidentifikasi adalah menurut jenis kelamin, status kepegawaian, jenjang pendidikan, usia dan masa jabatan.

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil saya penelitian dapat diketahui bahwa sampel yang berjumlah 67 pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar dapat di simpulkan jenis kelamin dari responden sebagai berikut :

TABEL 4.1
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Laki-laki	27	40,3%
Perempuan	40	59,7%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari hasil penelitian pada pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar jumlah responden jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dengan angka persentase 40,3% dan perempuan 59,7%.

4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Jumlah responden pada penelitian ini adalah 67 pegawai dan table di bawah dapat menunjukkan status kepegawaian pada kecamatan Tamalanrea.

TABEL 4.2
RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

Status Kepegawaian	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Pegawai negeri sipil	24	35,8%
Pegawai kontrak	43	64,2%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada table diatas menunjukkan jumlah responden dengan status sebagai PNS 35,8% dan status pegawai kontrak 64,2%.

4.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pada penelitan yang dilakukan pada kantor kecamatan tamalanrea ada beberapa jenis jenjang Pendidikan yang bekerja di area kantor kecamatan tamalanrea sebagai berikut:

TABEL 4.3
RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Diploma	25	37,3%
S1/S2	42	62,7%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada table diatas menunjukkan bahwa jenjang Pendidikan diploma sebesar 37,3% dan jenjang S1 atau S2 62%.

4.2.5 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Pada table di bawah akan menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan umur pada kantor kecamatan tamalanrea.

TABEL 4.4
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
< 30 tahun	16	23,9%
30 – 40 tahun	37	55,2%
40 – 50 tahun	14	20,9%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada kolom diatas menunjukkan bahwa pegawai dengan umur kurang dari 30 tahun berjumlah 23,9%, umur 30 sampai dengan 40 55,2% dan usia 40 sampai 50 berjumlah 20,9%.

4.2.6 Deskriptif Variabel Penelitian

dapat diketahui hasil dari penelitian yang dilakukan dengan 3 Variable bebas yaitu; lingkungan kerja (X1), pemimpin (X2) dan prestasi (X3) Adapun variable terikat adalah motivasi kerja (Y) dalam mendeksripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu:

4.2.7 Lingkungan kerja (X₁)

Hasil dari penilaian responden pada suatu kuesioner yang saya digunakan untuk mengukur manajemen pelayanan berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban suatu responden dapat kita lihat di tabel 4.3.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	4,48	Baik
Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus	4,63	Baik
Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai	4,60	Baik
Hubungan yang baik antar pegawai dengan pemimpin membuat pegawai nyaman dalam bekerja	4,76	Baik
Fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya	4,34	Baik
Rata-Rata	4,56	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom diatas diketahui penilaian responden terhadap lingkungan kerja Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar menghasilkan nilai rata-rata 4,56 dan termasuk dalam kategori baik. Dan kita bisa lihat hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan nilai tertinggi mengenai lingkungan kerja memudahkan Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat 4,76 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya, dengan nilai 4,34 dan termasuk baik. Hal ini memperlihatkan lingkungan kerja di kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar sangat efektif dan efisien.

4.2.8 Pemimpin (X₂)

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan pemimpin berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Pimimpin

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Apakah pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas.	4,54	Baik
Apakah pemimpin anda selalu memberikan informasi baru pada pegawainya	4,66	Baik
Pemimpin selalu mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	4,39	Baik
Apakah pemimpin anda selalu menciptakan semangat kerja	4,40	Baik
Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik	4,67	Baik
Rata-Rata	4,53	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom diatas diketahui hasil penilaian responden terhadap pemimpin Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar menghasilkan nilai rata 4,53 dengan kategori baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai hubungan yang baik antar pegawai dengan pemimpin membuat pegawai nyaman dalam bekerja, dengan nilai sebesar 4,76 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja saya, dengan nilai 3,34 dan termasuk baik. Hal ini

memperlihatkan bahwa pemimpin pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar.

4.2.9 Prestasi (X₃)

Hasil penilaian suatu responden terhadap kuesioner yang saya gunakan untuk mengukur prestasi berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Prestasi

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan	4,38	Baik
Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja	4,49	Baik
Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan	4,39	Baik
Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik	4,16	Baik
Saya selalu datang tepat waktu	4,38	
Rata-Rata	4,36	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Kita bisa melihat tabel diketahui suatu penilaian responden terhadap prestasi Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar menghasilkan nilai rata-rata 4,36 dan termasuk kategori baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja, dengan nilai sebesar 4,49 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah terhadap saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik, dengan nilai sebesar

3,16 dan termasuk baik. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar.

4.2.10 Motivasi kerja (Y)

Hasil penilaian responden dalam kuesioner yang saya pakai untuk mengukur motivasi kerja berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Nilai Mean	Kategori
Dalam menyelesaikan pekerjaan saya menggunakan metode sendiri dan wewenang yang bisa di pertanggung jawabkan	3,66	Baik
Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	4,37	Baik
Bekerja pada kantor ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	4,09	Baik
Saya memiliki hubungan yang baik dengan pegawai yang lain sehingga saya termotivasi dalam bekerja	4,31	Baik
Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari kantor	3,34	Baik
Rata-Rata	3,95	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan kolom table diatas tersebut diketahui penilaian responden atas motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Makassar menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan termasuk kategori baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang di berikan, dengan nilai sebesar 4,37 dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah terhadap

saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari kantor, dengan nilai sebesar 3,34 dan termasuk baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar belum bisa dikatakan berkualitas dikarenakan lingkungan kerja belum tercapai dengan baik.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data yang telah di peroleh dari penelitian makan, digunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisis yang mebuktikan hipotesis yang diajukan untuk digunakan dalam model analisis regresi linier berganda. Analisi ini berfungsi untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut, apakah berpengaruh terhadap lingkungan kerja, pemimpin dan prestasi. Terhadap motivasi kerja pegawai. Analisis ini menggunakan Software SPSS 2.1

TABEL 4.9
HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.530	3.034		1.493	.140		
Lingkungan kerja	-.162	.238	-.137	-.680	.499	.257	3.891
Pemimpin	.338	.152	.331	2.228	.029	.474	2.111
Prestasi	.566	.161	.558	3.514	.001	.415	2.411

a. Dependent Variable: VAR00004

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui dengan mengetahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,530 + -0,162 X_1 + 0,338 X_2 + 0,566 X_3$$

Bentuk persamaan regresi memperlihatkan koefisien (β) mempunyai nilai yang menjelaskan Y akan berubah jika X diubah dalam bentuk satuan.

Kita bisa lihat model persamaan regresi linier berganda, nilai koefisiennya sebagai berikut :

1. X_1 (lingkungan kerja) sebesar -0,137 memperlihatkan arti bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif atas motivasi kerja pegawai (Y).
2. X_2 (pemimpin) sebesar 0,331 memperlihatkan arti bahwa pemimpin (X_2) berpengaruh positif atas motivasi kerja pegawai (Y).
3. X_3 (prestasi) sebesar 0,558 memperlihatkan arti bahwa prestasi (X_3) berpengaruh positif atas motivasi kerja pegawai (Y).

TABEL 4.10
HASIL PERHITUNGAN R SQUARE
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.311	1.595

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

Sumber : SPSS 2.3 2021

Dari hasil kolom spss diatas menunjukkan bahwa nilai R Square 0,342 yang memiliki arti kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja, pemimpin, dan prestasi) dalam menjelaskan besarnya pengaruh terhadap suatu yang variabel terikat (motivasi kerja) 34,2% kemudian sisanya 65,8%.

4.3.2 Uji Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis agar dapat mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable depensen:

4.3.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F mengukur variabel lingkungan kerja, pemimpin, dan prestasi memiliki apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

TABEL 4.11
HASIL HITUNGAN UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.373	3	27.791	10.924	.000 ^b
Residual	160.268	63	2.544		
Total	243.642	66			

a. Dependent Variable: (Y)

b. Predictors: (X₃),(X₂),(X₁)

Sumber : SPSS 2.3, 2021

Berdasarkan uji ANOVA, didapatkan nilai Sig 0,000 yang nilainya >0,05 dan F_{hitung} sebesar 10,924 dimana F_{hitung} mempunyai angka lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,14. Dengan demikian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, dari hasil ini kita bisa melihat variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4.3.4 Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan agar penulis mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

TABEL 4.12
HASIL HITUNGAN UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.530	3.034		1.493	.140
VAR00001	-.162	.238	-.137	-.680	.499
VAR00002	.338	.152	.331	2.228	.029
VAR00003	.566	.161	.558	3.514	.001

a. Dependent Variable: (Y)

Sumber : SPSS 2.3,2021

Berdasarkan tabel 4.12, uji t kita bisa liat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat nilai kesalahan 5% yakni 1,493 Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ kita dapat menyimpulkan variabel tersebut mempunyai suatu pengaruh dari variabel lingkungan kerja, pemimpin, prestasi terhadap motivasi kerja pegawai kita dapat lihat dar tingkat signifikan (probabilitas).

1. Dampak lingkungan kerja atau (X_1) terhadap motivasi kerja

Hasil perhitungan Uji t (parsial) antara (X_1) atau lingkungan kerja terhadap (Y) motivasi kerja pegawai memperlihatkan t_{hitung} 1,627 dimana angkanya lebih kecil dari t_{tabel} 1,703 dan nilai sig 0,116 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka (X_1) lingkungan kerja tidak berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh pemimpin terhadap motivasi kerja pegawai

Dari hasil Uji t (parsial) antara (X_2) atau pemimpin terhadap (X_1) atau motivasi kerja memperlihatkan t_{hitung} 5,217 dimana angkanya lebih besar dari t_{tabel} 1,703 dan kita bisa liat nilai signifkasinya sebesar 0,000 lebih rendah

dari nilai probabilitas 0,05 maka (X_2) atau pemimpin berpengaruh parsial terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh prestasi terhadap motivasi kerja pegawai

Hasil dari perhitungan uji t (parsial) antara variabel prestasi terhadap variabel motivasi kerja memperlihatkan t_{hitung} -0,833 dimana nilai lebih rendah dari t_{tabel} 1,703 dan nilai signifikasinya sebesar 0,412 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.4 Pembahasan

Kita bisa lihat di bawah ini hasil dari pembahasan hipotesis dari suatu penelitian dan pengelolaan data yang sudah saya lakukan :

1. Dari hipotesis 1 kita bisa liat : “Bahwa faktor-kator yang ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kec tamalanrea kota makassar”. Dari uji F, didapatkan nomor yang sig (0,000) berada dibawah angka 0,05 dan angka F_{hitung} 10.924 dimana suatu angka F_{hitung} lebih besar dari terhadap F_{tabel} sebesar 3,14 Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil ini menunjukkan suatu variabel lingkungan kerja, pemimpin, dan prestasi berpengaruh secara bersama-sama atas motivasi kerja pegawai.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa : “Diduga bahwa variabel pemimpin berpengaruh terhadap meningkatnya suatu motivasi kerja terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar”. Dari uji t mengatakan bahwa variabel pemimpin mempunyai hasil t_{hitung} 1.493 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pemimpin terhadap simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang diperlihatkan dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 10.924.
4. Dari hasil pengujian analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Adapun uji T (uji parsial), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan ini harus sejalan dengan penelitian yang dahulu oleh J. Winardi (2010) bahwa penerapan lingkungan kerja tidak sejalan oleh motivasi kerja pegawai.
5. Pandangan pemeriksaan analisis regresi linear berganda lalu memastikan variabel pemimpin meningkat, suatu motivasi kerja pegawai meningkat. Kecuali, berdasarkan uji T (uji parsial), diketahui bahwa variabel pemimpin memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa pemimpin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Teori J. Winardi (2010).
6. Pandangan pemeriksaan analisis regresi linear berganda lalu memastikan jika variabel prestasi meningkat, suatu motivasi kerja pegawai meningkat. Kecuali, berdasarkan uji T (uji parsial), didapati hingga prestasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori J. Winardi (2010).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapatkan penulis sebagai berikut:

1. Dari hasil uji Spss uji t memberikan hasil variabel pemimpin (X_2) memiliki dominasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan prestasi kerja (X_3) berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Hal ini karena $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dilihat dari taraf signifikansi X_1 dan X_3 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05
2. Dalam uji f dipastikan bahwa dari ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), pimpinan (X_2), prestasi (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai adalah variabel pimpinan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. nilai independen 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang di lakukan di kantor kecamatan Tamalanrea terdapat beberapa saran yang bisa di berikan yaitu:

1. Dari aspek lingkungan kerja pegawai, diperlukan upaya untuk menciptakan ruang yang kondusif bagi pegawai dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mereka mampu bekerja dan termotivasi untuk bekerja lebih baik seperti yang diharapkan oleh kantor, serta mendorong pegawai untuk memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Dari aspek pemimpin diharapkan seluruh pegawai mampu menguasai karakteristik pemimpin. Karena pemimpin sangat berpengaruh dalam memotivasi pegawainya untuk bekerja lebih baik.
3. Agar pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugasnya, atasan harus selalu mengapresiasi kinerja pegawai yang menjalankan tugasnya dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akdon, dan Riduwan, 2010. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Daft, Richard L. (2012) *Manajemen*. Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.
- Ernest Dale, L.c. *Michelon* (2002), *Metode-metode Manajemen Modern*, Andalas Putra.
- Fayol, Henry, *Industri dan Manajemen Umum*, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son, 1985.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Anna Waheed
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahendro, donni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Penerbit : Alfabeta, bandung.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Winardi, J, 2010. *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.



Lampiran 1

Lampiran : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden
Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai Kecamatan Tamalanrea
Di-
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul
**“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALANREA
KOTA MAKASSAR”** Untuk itu, perkenankan saya :

Nama : Rend hart melyazar putra
Nim/STB : 4517012120
Status : Mahasiswa Program S1 Universitas Bosowa Makassar

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Rend hart melyazar putra

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin : () Laki-Laki, () Perempuan
 Usia :
 Pendidikan Terakhir:

II. PETUNJUK PENGISIAN:

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (√) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Cukup Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

KOMUNIKASI PEMASARAN (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Lingkungan Kerja					
1.	Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus					
3.	Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai					
4.	Hubungan yang baik antar pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja					
5.	Fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerjaa saya					
	Pemimpin					
6.	Apakah pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas .					

7.	Apakah pemimpin anda selalu memberikan informasi baru pada pegawainya					
8.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami					
9.	Apakah pemimpin anda selalu menciptakan semangat kerja					
10.	Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik					
Prestasi						
11.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan					
12.	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja.					
13.	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.					
14.	Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik					
15.	Saya selalu datang tepat waktu					

Motivasi Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya menggunakan metode sendiri dan wewenang yang bisa di pertanggungjawabkan Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Bekerja pada kantor ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua. Saya memiliki hubungan yang baik dengan pegawai yang lain sehingga saya termotivasi dalam bekerja					
3	Saya merasa tenang karena setelah pensiun nanti saya mendapatkan tunjangan yang cukup dari kantor					

Lampiran 2

No Responden	Budaya Organisasi (X1)					Score
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	5	4	23
2	4	5	5	5	5	24
3	4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	5	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	4	24
9	5	5	5	5	4	24
10	4	5	4	4	5	22
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	4	5	24
13	4	5	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	4	24
16	4	5	5	5	5	24
17	4	4	5	5	4	22
18	5	5	4	4	4	22
19	4	4	4	5	4	21
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	4	24
24	4	5	5	5	5	24
25	4	4	5	5	4	22
26	5	5	4	5	4	23
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	5	5	4	22
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	4	24
32	4	4	5	5	4	22
33	5	5	4	4	4	22
34	4	4	4	5	4	21
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	4	20

38	5	5	5	5	4	24
39	4	5	5	5	5	24
40	4	4	5	5	4	22
41	5	5	4	5	4	23
42	4	5	5	5	5	24
43	5	5	4	4	4	22
44	4	4	4	5	4	21
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	5	4	21
47	4	4	5	5	4	22
48	5	5	4	4	4	22
49	5	5	4	5	4	23
50	4	5	5	5	5	24
51	4	4	5	5	4	22
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	4	24
55	4	5	5	5	5	24
56	4	4	5	5	4	22
57	4	4	4	5	4	21
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	5	5	4	22
61	5	5	4	4	4	22
62	4	4	4	5	4	21
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	4	4	4	5	4	21
66	4	4	5	5	4	22
67	5	5	4	4	4	22
Lingkungan Kerja (X2)					Score	
1	2	3	4	5		
5	5	5	5	5		25
4	5	4	5	5		23
5	5	5	4	5		24
4	4	4	4	5		21
4	4	4	4	4		20
5	5	5	5	5		25
5	5	4	4	5		23
5	5	5	5	5		25

4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	5	2	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25

4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21

Prestasi					Score
1	2	3	4	5	
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22

5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20

4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

Motivasi Kerja					Score
1	2	3	4	5	
1	4	2	5	4	16
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	5	22
5	5	5	4	4	23
2	5	4	2	5	18
4	4	5	4	4	21
2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
1	4	2	5	4	16
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	5	23
2	4	4	4	4	18

4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
1	4	2	5	4	16
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	3	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
1	4	2	5	4	16
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
4	5	5	4	5	23
2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	5	5	4	22
4	5	3	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	4	5	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	4	5	5	23
4	5	3	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20

Lampiran 3

Deskriptif Variabe Penelitian

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.738**	.115	-.025	.190	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000	.352	.840	.124	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00002	Pearson Correlation	.738**	1	.247*	.002	.558**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.044	.986	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00003	Pearson Correlation	.115	.247*	1	.610**	.530**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.352	.044		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00004	Pearson Correlation	-.025	.002	.610**	1	.258*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.840	.986	.000		.035	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00005	Pearson Correlation	.190	.558**	.530**	.258*	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.124	.000	.000	.035		.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00006	Pearson Correlation	.615**	.768**	.731**	.518**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

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

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.779**	.630**	.213	.371**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.083	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00002	Pearson Correlation	.779**	1	.491**	.530**	.565**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00003	Pearson Correlation	.630**	.491**	1	.347**	.308*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.011	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00004	Pearson Correlation	.213	.530**	.347**	1	.186	.608**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.004		.132	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00005	Pearson Correlation	.371**	.565**	.308*	.186	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.011	.132		.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00006	Pearson Correlation	.808**	.895**	.769**	.608**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

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

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.779**	.630**	.213	.371**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.083	.002	.000

	N	67	67	67	67	67	67
VAR00002	Pearson Correlation	.779**	1	.491**	.530**	.565**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00003	Pearson Correlation	.630**	.491**	1	.347**	.308*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.011	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00004	Pearson Correlation	.213	.530**	.347**	1	.186	.608**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.004		.132	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00005	Pearson Correlation	.371**	.565**	.308*	.186	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.011	.132		.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00006	Pearson Correlation	.808**	.895**	.769**	.608**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

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

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.263*	.551**	-.024	.208	.816**
	Sig. (2-tailed)		.032	.000	.847	.091	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00002	Pearson Correlation	.263*	1	-.046	-.103	.352**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.032		.709	.409	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67

VAR00003	Pearson Correlation	.551**	-.046	1	.070	.189	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.709		.576	.127	.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00004	Pearson Correlation	-.024	-.103	.070	1	-.126	.251*
	Sig. (2-tailed)	.847	.409	.576		.310	.041
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00005	Pearson Correlation	.208	.352**	.189	-.126	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.091	.003	.127	.310		.000
	N	67	67	67	67	67	67
VAR00006	Pearson Correlation	.816**	.414**	.744**	.251*	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.041	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

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

Lampiran 4

Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.311	1.595

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.373	3	27.791	10.924	.000 ^b
Residual	160.268	63	2.544		
Total	243.642	66			

a. Dependent Variable: VAR00004

b. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.530	3.034		1.493	.140
VAR00001	-.162	.238	-.137	-.680	.499
VAR00002	.338	.152	.331	2.228	.029
VAR00003	.566	.161	.558	3.514	.001

a. Dependent Variable: VAR00004

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.530	3.034		1.493	.140		
VAR00001	-.162	.238	-.137	-.680	.499	.257	3.891
VAR00002	.338	.152	.331	2.228	.029	.474	2.111
VAR00003	.566	.161	.558	3.514	.001	.415	2.411

a. Dependent Variable: VAR00004



Lampiran 5

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	4	5	4.48	0.503
VAR00002	67	4	5	4.63	0.487
VAR00003	67	4	5	4.60	0.494
VAR00004	67	4	5	4.76	0.430
VAR00005	67	4	5	4.34	0.478
VAR00006	67	20	25	22.81	1.626
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	4	5	4.54	0.502
VAR00002	67	4	5	4.66	0.478
VAR00003	67	2	5	4.39	0.576
VAR00004	67	4	5	4.40	0.494
VAR00005	67	4	5	4.67	0.473
VAR00006	67	20	25	22.66	1.879
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	4	5	4.37	.487
VAR00002	67	4	5	4.48	.503
VAR00003	67	4	5	4.36	.483
VAR00004	67	4	5	4.13	.344
VAR00005	67	4	5	4.34	.478
VAR00006	67	20	25	21.69	1.893
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	1	5	3.66	0.897
VAR00002	67	4	5	4.37	0.487
VAR00003	67	2	5	4.09	0.830
VAR00007	67	2	5	4.31	0.556
VAR00008	67	4	5	4.34	0.478
VAR00009	67	16	23	20.78	1.921
Valid N (listwise)	67				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	67	20	25	1528	22.81	1.626
VAR00002	67	20	25	1518	22.66	1.879
VAR00003	67	20	25	1453	21.69	1.893
VAR00004	67	16	23	1392	20.78	1.921
Valid N (listwise)	67					

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A.2093 /FEB/UNIBOS/IX/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: rend hart melyazar putra
Stambuk	: 4517012120
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 29 % dan Jurnal 25 %, yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada kantor kecamatan tamalanrea kota makassar".

Alamat : btn dewi kumala sari blok ad 6 no 14

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 2 September 2021

Dekan



Dr. H/A. Ahruddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : rend hart melyazar putra
Stambuk : 4517012031
Alamat : btn dewi kumala sari blok ad 6 no 14
Telpon/HP : 089520214933
E-mail : rendhartmeliyazar@gmail.com
Judul :

"Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada kantor kecamatan tamalanrea kota makassar".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 2 September 2021



rend hart inelyazar putra