

PENGARUH DIMENSI MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Diajukan Oleh:
Nur Sri Wahyuni Mustafa
4520012186



SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi


PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2022


HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Dimensi Motivasi Breprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
Nama Mahasiswa : Nur Sri Wahyuni Mustafa
Stambuk/NIM : 4520012186
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH
NIDN. 0907077003



Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si
NIDN. 0905097702

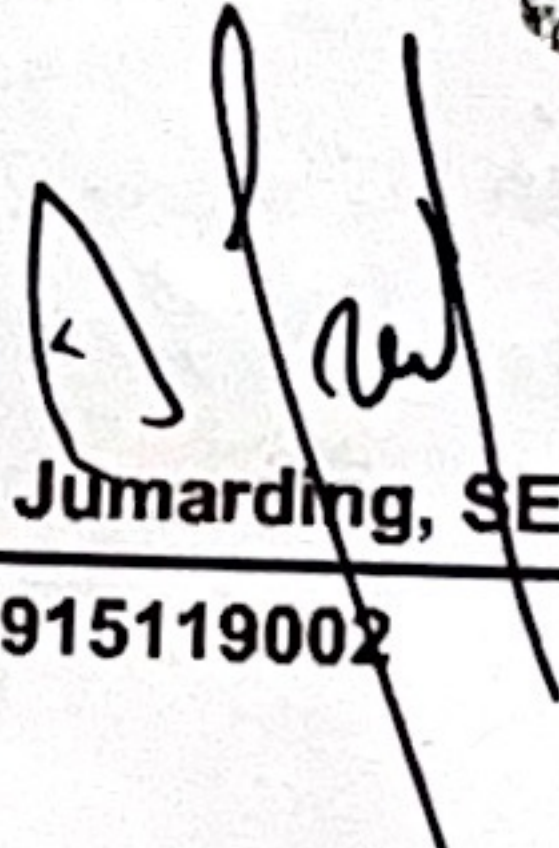
Telah Disetujui:

Mengetahui dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Drs. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si
NIDN. 0924126801


Ahmad Jumarding, SE., M.M
NIDN. 0915119002

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Sri Wahyuni Mustafa

Nim : 4520012186

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Dimensi Motivasi Breprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

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 didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu 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 sumber kutipan daftar pustaka.

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

Makassar, 22 Agustus 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Nur Sri Wahyuni Mustafa

**Pengaruh Dimensi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan**

Oleh :

NUR SRI WAHYUNI MUSTAFA

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun populasi dalam penelitian tersebut pegawai yang telah bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun total sampel keseluruhan sebanyak 124 responden. Pada penelitian tersebut kuesioner disebar secara langsung oleh responden agar hasil penelitian bisa akurat dan tepat. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda dan analisis deskriptif dengan bantuan software SPSS 2022.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel tanggung jawab memiliki nilai t hitung sebesar 2,119 lebih besar dari t tabel 1,979 ($2,119 > 1,979$) dengan probabilitas yang memiliki tingkat signifikan 0,036 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis pertama diterima. Sedangkan variabel Kreatif dan Inovatif memiliki nilai t hitung sebesar 3,085 lebih besar dari t tabel 1,979 ($3,085 > 1,979$) dengan probabilitas yang memiliki tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis kedua diterima. Serta variabel keinginan menjadi yang terbaik memiliki nilai t hitung sebesar 2,814 lebih besar dari t tabel 1,979 ($2,814 > 1,979$) dengan probabilitas yang memiliki tingkat signifikan 0,006 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis ketiga diterima

Kata Kunci : Tanggung Jawab, Kreatif dan Inovatif, Keinginan Menjadi yang Terbaik, Kinerja Pegawai

***The Influence of Achievement Motivation Dimensions on Employee Performance at
the Education Office of South Sulawesi Province***

By:

Nur Sri Wahyuni Mustafa

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine and analyze the influence of the dimensions of achievement motivation on employee performance at the Education Office of South Sulawesi Province. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study are employees who have worked at the Education Office of South Sulawesi Province. The total sample is 124 respondents. In this study, the questionnaires were distributed directly by the respondents so that the research results could be accurate and precise. Hypothesis testing using multiple linear analysis and descriptive analysis with the help of SPSS 2022 software.

The results of the study indicate that the responsibility variable has a t-count value of 2.119, which is greater than t-table 1.979 ($2.119 > 1.979$) with a probability that has a significant level of 0.036 which is smaller than the significant level of 0.05, so the first hypothesis is accepted. While the Creative and Innovative variables have a t-count value of 3.085 which is greater than the t-table of 1.979 ($3.085 > 1.979$) with a probability that has a significant level of 0.003 which is smaller than the significant level of 0.05, then the second hypothesis is accepted. And the variable of desire to be the best has a t-count value of 2.814 which is greater than t-table 1.979 ($2.814 > 1.799$) with a probability that has a significant level of 0.006 which is smaller than a significant level of 0.05, so the third hypothesis is accepted.

Keyword: Responsibility, Creative and Innovative, Desire to be the Best, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah swt. Yang telah melimpahkan rahmat dan hidahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul skripsi yang penulis ambil yaitu **“Pengaruh Dimensi Motivasi Breprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Tujuan penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata I (S1) untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa Makassar. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi, dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis Bapak Mustafa dan Ibu Hayati dengan penuh kesabaran telah mengasuh dan mendidik penulis sejak kecil. Berkat doa dan dorongannya pula penulis mampu menyelesaikan pendidikan ini.

Dengan kerendahan hati dan rasa terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku pembimbing 1 dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku pembimbing 2, disela-sela rutinitasnya namun tetap meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, dorongan, saran serta arahan sejak rencana penelitian hingga selesainya penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Bosowa
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas ilmu dan bantuannya dalam pengurusan administrasi selama penulis menjalani masa perkuliahan.
6. Bapak Kepala beserta staf pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan atas bantuan selama masa penelitian.
7. Teman-teman kelas non reguler manajemen yang telah membantu selama masa perkuliahan.
8. Untuk saudara saya tercinta Nursuciati Rahmadhani Mustafa, Muhammad Nurfahmi Hidayat Mustafa dan Muhammad Nur Ichsan Mustafa.
9. Untuk sepupu saya yang tersayang Ayu Anita Sari, ainun, Vira Dwi Yuniar .
10. Sahabatku, Intan Novianti dan Nur Hikmah Rahmahdani Syukur, Pujianti, Dian Amelia dan Nur Ari Hida.

11. Untuk support sistemku Salim Kasogi yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan pendidikan agar bisa menjadi wanita hebat di masa depan
12. Seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Banyak kekurangan, baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhirnya besar harapan penulis, semoga skripsi yang ditulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Makassar, 22 Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Pengertian MSDM.....	6
2.1.2 Fungsi MSDM.....	8
2.1.3 Tujuan MSDM.....	11
2.1.4 Pengertian Motivasi Berprestasi.....	12
2.1.5 Karakteristik Motivasi Berprestasi.....	14
2.1.6 Indikator Motivasi Berprestasi.....	14
2.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	16
2.1.8 Kinerja Pegawai.....	17

2.1.9 Penilaian Kinerja.....	18
2.1.10 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	18
2.1.11 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	20
2.1.12 Indikator Kinerja.....	21
2.1.13 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.2 Kerangka Pikir.....	26
2.3 Hipotesis.....	27
B A B III M E T O D O L O G I P E N E L I T I A N	28
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	29
3.4 Populasi Dan Sampel.....	30
3.5 Metode Analisis.....	31
3.5 Definisi Operasional.....	36
B A B IV H A S I L D A N P E M B A H A S A N	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	38
4.2 Penelitian	53
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	65
B A B V P E N U T U P	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	halaman
2.1	Kerangka Pikir	26
4.1	Struktur Organisasi	42

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	halaman
1.1	Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan	4
3.1	Skala Pengukuran Responden.....	32
4.1	Jenis Kelamin Responden	54
4.2	Usia Responden	54
4.3	Tingkat Pendidikan	55
4.4	Masa Kerja	56
4.5	Statistik Deskriptif Variabel	56
4.6	Hasil Uji Validitas	58
4.7	Hasil Uji Reliabilitas	59
4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
4.9	Hasil Uji F	61
4.10	Hasil Uji Linear Berganda	61
4.11	Akumulasi Hasil Pengujian Hipotesis	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam keseluruhan komponen kerja otoritatif dari berbagai sumber potensial yang membantu kemajuan asosiasi, SDM (SDM) menjadi kunci utama. SDM yang dimaksud adalah orang-orang yang memiliki tanggung jawab tetap dalam mendorong diri mereka sendiri pada tingkat tertentu untuk berhasil sesuai tugas dan kemampuan utama mereka. Pada tingkat dasar, inspirasi adalah kekuatan bagi seseorang untuk menjalankan strategi dewan yang umumnya muncul sebagai perilaku yang energik, objektif, dan memiliki target kerja yang jelas baik secara terpisah maupun dalam kelompok. Inspirasi dalam dunia kerja biasanya diberikan oleh pionir maupun inspirasi dari diri sendiri dan iklim di mana individu bekerja. Inspirasi adalah susunan suatu dorongan utama yang menimbulkan kegairahan dalam bekerja, sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja sungguh-sungguh dan tergabung dalam setiap usaha mereka untuk mencapai kepuasan.

Dalam menyelesaikan presentasi perwakilan suatu asosiasi, dibutuhkan inspirasi kerja di kalangan pekerja. Adanya inspirasi dari asosiasi dalam perasaan memberikan inspirasi atau dukungan kepada pekerja. Memberi inspirasi adalah cara membujuk perwakilan agar mereka benar-benar bekerja. Inspirasi adalah kekuatan di dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang diharapkan, kekuatan dan kemajuan kegiatan yang disengaja untuk memahami tujuan yang telah menjadi tujuan bersama. Terlebih lagi, cenderung terlihat dengan jelas bahwa paguyuban mungkin akan menang dalam mencapai tujuan dan sasarannya dengan asumsi

semua bagian dari paguyuban berusaha menunjukkan kinerja yang ideal, salah satunya dengan memberikan inspirasi yang besar.

Inspirasi prestasi memiliki hubungan dengan tempat kerja sehingga untuk lebih mengembangkan hasil kerja, inspirasi berdampak pada pelaksanaan yang representatif karena keberhasilan atau kekecewaan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak sepenuhnya diselesaikan oleh inspirasi prestasi yang representatif karena dengan pemberi semangat Kekuatan itu akan membuat perwakilan lebih terpacu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Pemeriksaan eksekusi adalah interaksi di mana asosiasi menilai atau mengevaluasi eksekusi pekerja. Tindakan ini dapat lebih mengembangkan pilihan fakultas dan memberikan masukan kepada perwakilan tentang pelaksanaan pekerjaannya. Tujuan evaluasi pelaksanaan dapat ditentukan sebagai berikut, peningkatan pelaksanaan pekerjaan, perubahan inisiatif, pilihan pengaturan, kebutuhan persiapan dan kemajuan, pengaturan dan peningkatan profesi, penyimpangan proses staf, kesalahan instruksional, kesalahan rencana kerja, pintu terbuka bisnis yang adil dan kesulitan luar.

Setiap asosiasi dan pendirian memiliki beberapa fase transformatif yang unik sehingga hanya asosiasi dan organisasi yang solid dan menerima perubahan iklim, inovasi, dan sains yang akan terus berkembang. Di kalangan pemerintahan, pamer pekerja dalam menjalankan kewajibannya seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat secara umum. Mereka sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, misalnya, sering tidak masuk kerja karena alasan yang tidak diketahui, tidak benar-benar sesuai dengan pedoman jam kerja. Hal ini akan

berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak digunakan dengan baik. Mereka merasa bahwa fungsi dalam otoritas publik tidak harus berjalan dengan baik karena kompensasi tidak diatur dan remitansi juga diberikan.

Apalagi, kekhasannya masih ada perwakilan yang memanfaatkan jam kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan rendahnya pelaksanaan perwakilan, karena pertimbangan mereka dipisahkan dengan latihan yang berbeda di luar komitmen mereka sebagai pekerja masyarakat. Adapun yang menjadi permasalahan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah kurangnya motivasi berprestasi pegawai sehingga menjadi performa atau kinerja yang tidak maksimal di dalam menjalankan tugas maupun target yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan sebagian dari kenyataan saat ini, pelaksanaan perwakilan DISDIK yang sedang berlangsung masih belum ideal, karena kapasitas setiap pekerja jelas ada kontras antara satu sama lain. Saat ini di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Makassar telah memiliki 179 pegawai yang dimana seperti yang tertera pada tabel di bawah ini:

TABEL 1.1**JUMLAH PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULSEL**

NO	JENIS KELAMIN PEGAWAI	PNS	NON PNS
1	LAKI-LAKI	70	35
2	PEREMPUAN	50	24
Jumlah		179	

(Sumber: Data Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulsel, 2022)

Data diatas terbagi dalam beberapa divisi, yaitu: Kepala Dinas, Wakil Kepala Dinas, Bagian Tata Usaha, Bagian Sarana dan Prasarana, Sub Dinas Pendidikan Agama dan Pendidikan Dasar, Sub Dinas Pendidikan Menengah Atas (Dikmentas), Sub Dinas Pendidikan Menengah Kejuruan (Dikmenjur), Sub Dinas Pendidikan Luar Sekolah, Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD), Kelompok Jabatan Fungsional.

Dengan alasan tersebut penulis memilih judul penelitian yang dituangkan ke dalam bentuk skripsi dengan judul: Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor tanggung jawab berpegaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah faktor kreatif dan inovatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Apakah faktor keinginan menjadi yang terbaik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh berprestasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM).
2. Secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan bagi pegawai Dinas Pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia yaitu suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi dan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandang tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantuterwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam suatu organisasi karena berperan penting dalam suatu organisasi untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu perannya sangat penting

dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Untuk mendapatkan pengertian yang lengkap, berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi mengenai sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya

1. Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2018).
2. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) Bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018).
3. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (*Dessler, 2015*).

Berdasarkan definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana cara menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan memelihara sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari Manajemen umum, yang memfokuskan pada diri pada SDM. Terdapat banyak sekali pendapat ahli mengenai fungsi Manajemen SDM tidak hanya bagi perusahaan melainkan secara umum, Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hamali, 2018) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, *integrasi*, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan

semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

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

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai,

keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri pegawai.
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai.

5) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian pegawai dengan berusaha meminimalkan kelemahan pegawai.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.4 Pengertian Motivasi Berprestasi

Motif tidak bisa untuk diamati secara langsung melainkan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu yang berupa dorongan, stimulus, ataupun sesuatu yang dapat membangkitkan tenaga dari individu untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan (Ridho, 2020). Sedangkan Damanik, (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk bertingkah laku. Dorongan tersebut terdapat dalam diri individu yang menjadi penggerak untuk melakukan sesuatu misalnya dorongan untuk belajar, dorongan untuk berprestasi atau dorongan untuk bekerja.

Motivasi dapat pula diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun luar diri individu yang berfungsi sebagai pembangkit semangat dan juga ketekunan guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Septianti, 2017).

McClelland menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu keinginan atau dorongan untuk melakukan suatu tugas yang mengacu pada standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh individu, serta berusaha untuk mencoba cara-cara baru untuk mencapai tujuan-tujuannya (Sujadi, 2018).

Murray (dalam Damanik, 2020) merupakan suatu dorongan atau motif yang berfungsi untuk mengatasi rintangan dan hambatan serta berusaha untuk melakukan tugas-tugas yang ada dalam waktu yang secepat dan seefisien mungkin. Selain itu, motivasi prestasi juga dapat diartikan dorongan dalam individu untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin demi mencapai kesuksesan (Susanto, 2018).

Jadi motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki individu.

Dari penjelasan definisi yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu kondisi, dorongan, keinginan pada diri individu yang menjadi penggerak untuk melakukan suatu aktivitas/kegiatan dengan sebaik, secepat dan seefisien mungkin serta berusaha mencapai standar prestasi yang telah ditentukan sebelumnya dan yang memiliki arah tujuan untuk mengejar prestasi dan mengembangkan ataupun menunjukkan kemampuan yang tinggi dari

masing-masing individu untuk mendapatkan nilai dan hasil yang maksimal dan memiliki nilai terpuji.

2.1.5 Karakteristik Motivasi berprestasi

Setiap karakter yang melekat dalam diri seseorang memiliki ciri khas yang ditampilkan dalam aktivitasnya, hal ini juga motivasi berprestasi. Adapun karakteristik motivasi berprestasi menurut (Susanto, 2018) :

1. mempunyai tanggung jawab pribadi
2. menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar unggulan
3. berusaha bekerja kreatif, yakni gigih dan giat mencari cara kreatif untuk menyelesaikan tugas
4. berusaha mencapai cita-cita
5. mengadakan antisipasi agar tidak terjadi kegagalan
6. melakukan kegiatan sebaik-baiknya

2.1.6 Indikator Motivasi Berprestasi

Indikator motivasi berprestasi yang tinggi menurut *McClelland* dalam Bhina Nata Hadi Surya (2018) yaitu:

1. Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab akan memberikan dorongan bagi individu untuk mengejar prestasi yang diharapkan oleh organisasi.

2. Mempertimbangkan resiko

pemilihan tugas Pertimbangan resiko dari tugas yang akan dijalankan merupakan salah satu ciri dari individu yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan individu tersebut akan menyiapkan strategi yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

3. Memperhatikan umpan balik

Pegawai yang memperhatikan adanya umpan balik dari hasil kerja yang dimiliki, akan mampu melakukan evaluasi kinerjanya sendiri sehingga pegawai tersebut akan mampu memaksimalkan hasil kerjanya.

4. Kreatif dan inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

5. Waktu penyelesaian tugas

Pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi, akan berupaya untuk meminilisir adanya waktu yang terbuang percuma dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Keinginan menjadi yang terbaik

Keinginan untuk menjadi yang terbaik merupakan salah satu ciri utama dari pegawai yang memiliki motivasi untuk berprestasi. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut akan senantiasa untuk memberikan hasil yang terbaik kepada organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek dari motivasi berprestasi antara lain adalah tanggung jawab, memperhatikan resiko pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, memperhatikan waktu penyelesaian tugas, serta keinginan menjadi yang terbaik.

2.1.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang menurut *McClelland* (dalam Sujadi, 2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah pengetahuan, kemampuan, ketekunan, usaha, orientasi pada tujuan, penghargaan dan juga hukuman. Sedangkan Nasreen dkk dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah keterlibatan orang tua, status sosial ekonomi, serta tekanan dari teman sebaya.

Menurut Susanto, (2018), faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi salah satunya adalah adanya *self efficacy* (penilaian terhadap keyakinan kemampuan diri sendiri). Efikasi diri tersebut didapatkan dari:

- 1) pengalaman kinerja atau pengalaman berdasarkan peranan
- 2) pengalaman yang dialami individu dalam mengobservasi orang lain
- 3) persuasi bahasa
- 4) keadaan perasaan / psikologis yang menjadi dasar penilaian kekuatan / disfungsi.

Faktor motivasi berprestasi di atas didapatkan dari:

- 1) berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh siswa
- 2) seberapa besar usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan

- 3) tingkat kegigihan dan ketahanan dalam mengerjakan tugas yang sulit
- 4) kekuatan bertahan dalam menghadapi kemungkinan kegagalan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi dapat dibagi menjadi dua poin besar yakni faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti pengetahuan, kemampuan, usaha, fokus pada tujuan. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri individu seperti dukungan dari orang tua, tekanan ekonomi, konformitas teman sebaya, penghargaan serta hukuman.

2.1.8 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Menurut Sinambela dalam Priansa (2017) Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini 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 yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan

relevan bagi perusahaan. Multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Priansa, 2017).

2.1.9 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu (Sinambela, 2018).

2.1.10 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2017), tujuan penilaian kerja yaitu:

1. Peningkatan kinerja (*performance improvement*)

Memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.

2. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*)

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.

3. Keputusan penempatan (*placement decision*)

Menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi pegawai yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kerja.

4. Kebutuhan pelatihan (*training needs*)

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karier (*career planning and development*)

Memandu perusahaan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai oleh pegawai.

6. Proses perekrutan pegawai (*staffing process deficiencies*)

Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh perusahaan.

7. Ketidakkuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (*informational inaccuracies and job-design errors*)

Membantu menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlaku dalam perusahaan.

8. Kesempatan pegawai yang sama (*equal employment opportunity*)

Menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif, artinya setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

9. Tantangan eksternal (*eksternal challenges*)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, misalnya keluarga, kesehatan, dan lingkungan kerja.

10. Umpan balik (*feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepegawaian ataupun bagi pegawai itu sendiri.

2.1.11 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, factor kepemimpinan, faktor kompetensi, faktor budaya organisasi dan factor lingkungan kerja

Adapun Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017):

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, SAR pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasi

Di lingkungan organisasi, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.12 Indikator kinerja

Terdapat 4 indikator utama kinerja karyawan yang bisa menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

1. Gaya kepemimpinan

Cara atasan atau pemimpin divisi perusahaan dalam memimpin karyawan anggota akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Karyawan yang memiliki pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa kinerja karyawan yang juga baik. Pemimpin divisi atau atasan yang baik akan bekerja dengan cara mengayomi dan membimbing karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan tanpa tekanan yang berlebihan.

2. Kompensasi/Insentif

Kompensasi bisa diberikan kepada karyawan biasanya dalam bentuk bonus bagi kinerja karyawan yang mampu memberikan peningkatan atau target tertentu. Kompensasi ataupun insentif sangat mampu menjadi pendorong peningkatan performa. Selanjutnya, kesempatan promosi jabatan ke level yang lebih tinggi juga bisa membuat karyawan dalam meningkatkan performa. Selain sebagai salah satu bentuk penghargaan,

hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan lainnya untuk berkontribusi lebih keras pada perusahaan.

3. Lingkungan kerja

Faktor selanjutnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus saat bekerja. Perlengkapan alat kerja di kantor yang nyaman dan lengkap juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal.

Selain itu, pihak perusahaan juga harus bisa memperhatikan kesehatan dan tingkat keamanan karyawan di lokasi kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai dengan keperluan karyawan. Lingkungan juga meliputi relasi yang suportif antar seluruh karyawan.

4. Motivasi kerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar maupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya mempunyai tingkat motivasi yang berbeda-beda. Beberapa karyawan ada yang memiliki motivasi bekerja untuk mendapatkan uang agar mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Adapun kinerja pegawai memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.13 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Berasal dari bahasa Latin ‘movere’ yang bermakna menggerakkan, motivasi memberi daya penggerak dalam diri seseorang. Daya tersebut memunculkan kegairahan bekerja sehingga mereka mau mengerahkan segala usaha demi mencapai target yang dituju.

Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan Anda untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan Anda untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan begitu besar. Tanpa komponen ini, Anda akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi Berasal dari bahasa Latin '*movere*' yang bermakna menggerakkan, motivasi memberi daya penggerak dalam diri seseorang. Daya tersebut memunculkan kegairahan bekerja sehingga mereka mau mengerahkan segala usaha demi mencapai target yang dituju.

Terdapat dua jenis motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada perasaan puas yang muncul dari dalam diri seseorang saat mengerjakan suatu tugas. Sementara, motivasi ekstrinsik berhubungan erat dengan sesuatu yang akan diterima seseorang setelah pekerjaan tersebut selesai yaitu berupa imbalan. Sumber motivasi ini dari luar diri individu.

Bagi perusahaan, motivasi karyawan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Tanpa daya penggerak ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan.

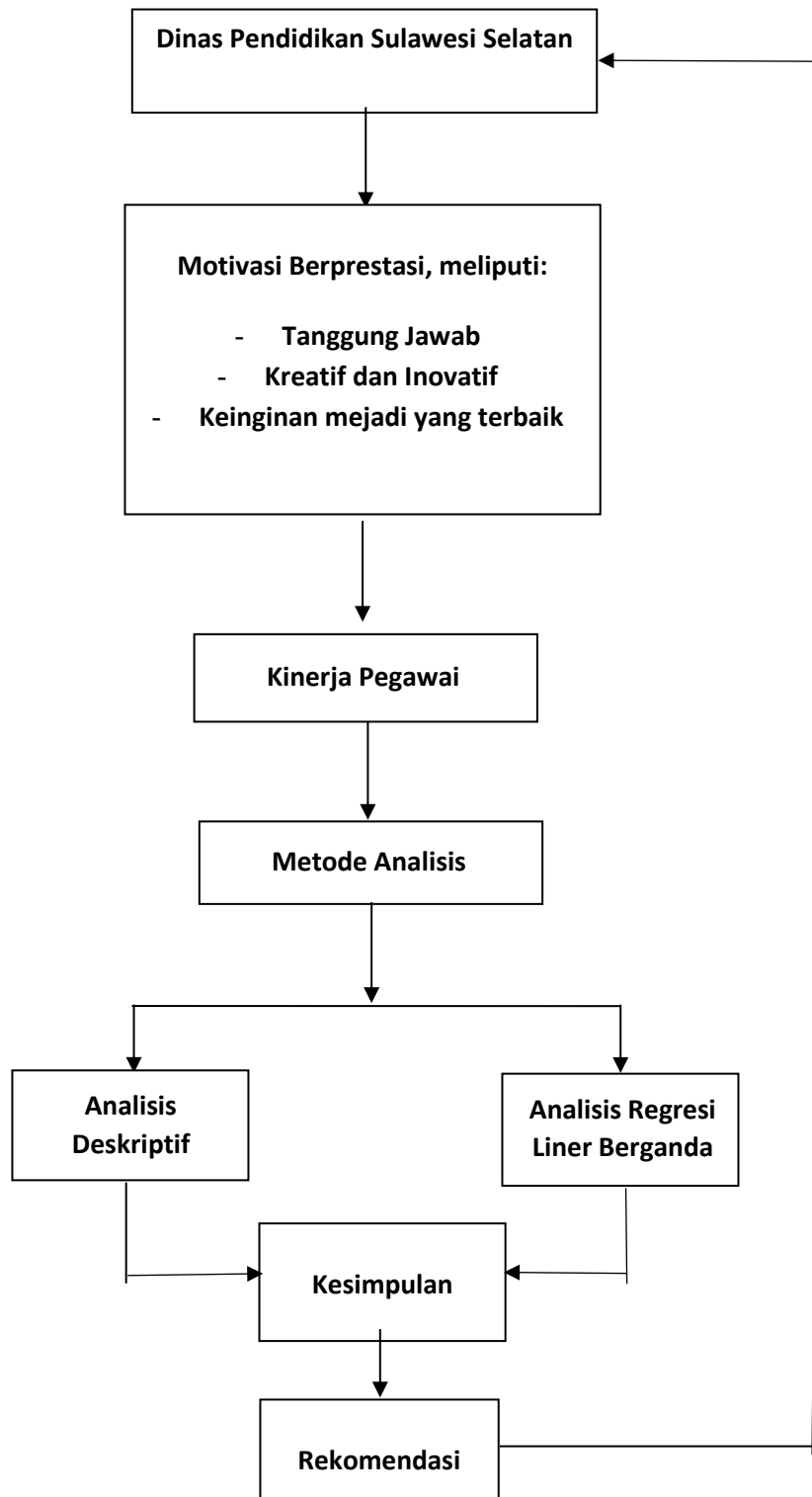
Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi

akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Namun, motivasi juga menyimpan 'misteri'. Apa yang menggerakkan karyawan untuk semangat bekerja pasti berbeda-beda. Di sinilah perusahaan perlu memakai berbagai pendekatan guna mengidentifikasi bagaimana memotivasi karyawan sesuai keinginan dan kebutuhan mereka secara umum.

2.2 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 = Di duga bahwa Faktor Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

H2 = Di duga bahwa Faktor Kreatif dan Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

H3 = Di duga bahwa Faktor Keinginan Menjadi Yang Terbaik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi Jl. Perintis Kemerdekaan, Tamalanrea Indah, Kec.Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan No. 90245 . Waktu penelitian ini berlangsung selama 2 bulan, mulai dari 25 Mei sampai dengan 25 Juli 2022

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1 Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2 Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari:

- 1) Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel. Dalam penelitian ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik

angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebgaiian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Guna mendukung penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Sulawesi selatan ada beberapa jenis data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini sebagai berikut:

1 Jenis Data

- 1) Data kuantitatif yaitu data berupa angka-angka seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. Data dikumpulkan dengan bantuan instrument koesioner pada beberapa pegawai kantor dinas pendidikan Sulawesi selatan.
- 2) Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari kantor dinas pendidikan Sulawesi selatan yang tidak berbentuk angka seperti gambaran umum perusahaan, hasil, koesioner, wawancara dan data-data lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data primer: Data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian.
Cara digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada pegawai.

- 2) Data sekunder: Data yang bersumber dari literature-literatur atau bacaan lain diluar perusahaan bersangkutan serta memiliki relevansi dengan pembahasan di dalam proposal ini.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 179 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survey tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi. Perlu digaris bawahi dalam pengertian tersebut bahwa yang diestimasi adalah **proporsi populasi (P)**, **bukan rata-rata populasi (μ) atau parameter lainnya.**

Bentuk dari Rumus Slovin adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n adalah ukuran sampel yang akan dicari, N adalah ukuran populasi dan e adalah *margin of error* yang merupakan besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan.

Jadi, diketahui $N = 179$ dan $e = 5\% = 0,05$. Banyaknya sampel untuk survei yang bisa digunakan oleh mahasiswa, dapat dihitung dengan Rumus Slovin:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{179}{1 + (179)(0,05)^2} \\
 &= \frac{179}{1 + (179)(0,0025)} \\
 &= \frac{179}{1 + 0,4475} \\
 &= \frac{179}{1,4475} \\
 &= 123,66
 \end{aligned}$$

Dari hasil akhir perhitungan di atas, banyaknya sampel sebaiknya digenapkan saja ke atas sehingga menjadi 124 orang.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis data yang menggunakan skala likert. Metode tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Skala Likert ini adapa dikategorikan sebagai skala interval. Berikut adalah penggunaan skala likert dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Responden (Skala Likert)

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dan diolah dengan menggunakan IBM SPSS Statistic. Berikut adalah beberapa uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada setiap butir pertanyaan diuji validitas. Hasil r -hitung kita bandingkan dengan r -tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5% jika r -tabel < r -hitung maka dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Alat ukur dinyatakan reliable yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur itu stabil, sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam peramalan. Dalam perdagangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data

dinyatakan reliable apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji pola regresi berganda. Uji multikolonieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF berada dibawah 10, maka model regresi yang dilakukan tidak terdapat multikolonieritas, sebaliknya jika VIF lebih besar dari 10. Maka dapat dikatakan terjadinya gejala multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, itu disebut kesalahan kuadrat rata-rata, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat scatter plot.

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis. Penggunaan regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel yang terkait antara variable Tanggung Jawab, Variabel Kreatif dan Inovatif dan Keinginan Menjadi Yang Terbaik terhadap pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun persamaan regresi berganda, yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Parameter regresi variabel independent

X_1 = Tanggung Jawab

X_2 = Kreatif dan Inovatif

X_3 = Keinginan Menjadi Yang Terbaik

e = Error Term

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistikt adalah nilai Ftabel dapat dilihat pada F statistic pada $df1 = n-k-1$ atau dengan signifikansi 0,05. Atau jika nilai t-hitung > t-tabel.

b. Uji signifikan simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) bersama-sama dengan variabel dependen (Y), dimana koefisien pada penelitian ini diambil pada nilai R^2 , dengan persyaratan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu Koefisien Determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya apabila nilainya kecil atau mendekati nol berarti variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3. 6 Definisi Operasional

Definisi operasional dari variable penelitian adalah:

1. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam ataupun luar diri individu yang berfungsi sebagai pembangkit semangat dan juga ketekunan guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Septianti, 2017).
2. Tanggung jawab merupakan salah satu sikap untuk memilih suatu pilihan yang ingin dilakukan dalam hidup, dan siap menghadapi konsekuensi atas pilihan yang sudah dilakukan.
3. Kreatif dan inovatif merupakan kemampuan untuk menerapkan sesuatu yang baru sehingga dapat memberikan tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi.
4. Keinginan menjadi yang terbaik merupakan dorongan untuk mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian yang maksimal untum memperoleh hasil yang terbaik.
5. Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuanya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Latar belakang terbentuknya kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu pada masa terbentuknya Negara Indonesia Timur (NIT) yang dikepalai oleh menteri pengajaran yang bernama Katoppo. Kantor wilayah pada waktu itu bertempat di gedung SMA Candra Kirana yang sekarang berada di jalan Sungai Tangka. Pada tahun 1946-1950, Departemen Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan berubah menjadi Inspektur Pendidikan Daerah Sulawesi Selatan yang dikepalai oleh Azis Nompo.

Pada tahun 1950 Inspektur Pendidikan di daerah Sulawesi Selatan berubah namanya menjadi Kantor Jawatan Pengajaran Provinsi Sulawesi Selatan yang dikepalai oleh H. Sondat dan wakilnya Mangindaan. Kantor tersebut bertempat di kantor Walikota Madya Tk. II Ujung Pandang yang sekarang berada di jalan Jenderal Ahmad Yani. Pada tahun 1957 kantor tersebut berubah nama menjadi Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan Tenggara. Tahun 1961 kantor tersebut dijabat oleh S. N. Turangan dan wakilnya H. Laside. Kemudian pada bulan Agustus 1964, H. Laside diangkat sebagai Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan sampai pada tahun 1967 dan pada tahun itu juga jabatan diserahkan kepada Syamsudin Tang. Tahun 1968, Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan diserahimakan dari Syamsudin Tang

kepada E. Agus Salim Mokodompit, M. A. sebagai kepala biro Organisasi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Pada tanggal 19 desember 1979 jabatan Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan kepada Drs. A. Rasyid yang sebelumnya sebagai Staf Ahli Menteri Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta. Tanggal 11 desember 1981 jabatan tersebut beralih dari Drs. A. Rasyid kepada Letkol Soepomo. Pada tanggal 22 february 1983 Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan kepada Drs. Athaillah. Tahun 1987 terjadi pergantian pimpinan dari Drs. Athaillah kepada Drs. Aminuddin Mahmud.

Berdasarkan keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor: 09/MPK/1991 tanggal 17 february 1991, jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Drs. Amiruddin Machmud kepada Drs. Abdul Djabbar. Selanjutnya, keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor: 217/C/1993 pergantian jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 4 januari 1994 dari Drs. Abdul Djabbar diganti oleh Drs. Amiruddin Maula yang sebelumnya menjabat sebagai kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Drs. Amiruddin Maula kepada Ir. H. M. Arifin Thalib.

Pada tanggal 1 Januari 2001, jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Ir. H. M. Arifin Thalib kepada Drs. Ngaro, M. Pd. Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor: 173/O/1983 tentang struktur organisasi vertikal, tata kerja kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan kebudayaan Sulawesi Selatan berubah nama menjadi kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang dijabat oleh Drs. Ngaro, M. Pd dan Wakilnya Drs. A. Muh. Noer Sanusi, M. Si.

Pada tanggal 25 April 2003, Drs. H Ngaro, M. Pd. Menyelesaikan masa jabatannya sebagai Kepala Dinas Pendidikan dan digantikan oleh Drs. H. A. Muh. Noer Sanusi, M. Si. dan Drs. Hanafi Mappasomba, M. Pd. sebagai wakilnya. Setelah tanggal 31 Oktober 2005 Drs. H.A. Muh. Noer Sanusi, M. Si. mengakhiri masa jabatannya dan diganti oleh Drs. H. A. Patabai Pabokori (hingga sekarang ini) yang sebelumnya menjadi bupati Kabupaten Bulukumba dan Drs. H. Hanafi Mappasomba tetap menjadi Wakil Kepala Dinas Provinsi Sulawesi Selatan dan pada tanggal 1 November 2006 Drs. Hanafi Mappasomba, memasuki masa jabatan sehingga digantikan oleh Drs. Muh. Saleh Gottang.

2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

a. Visi

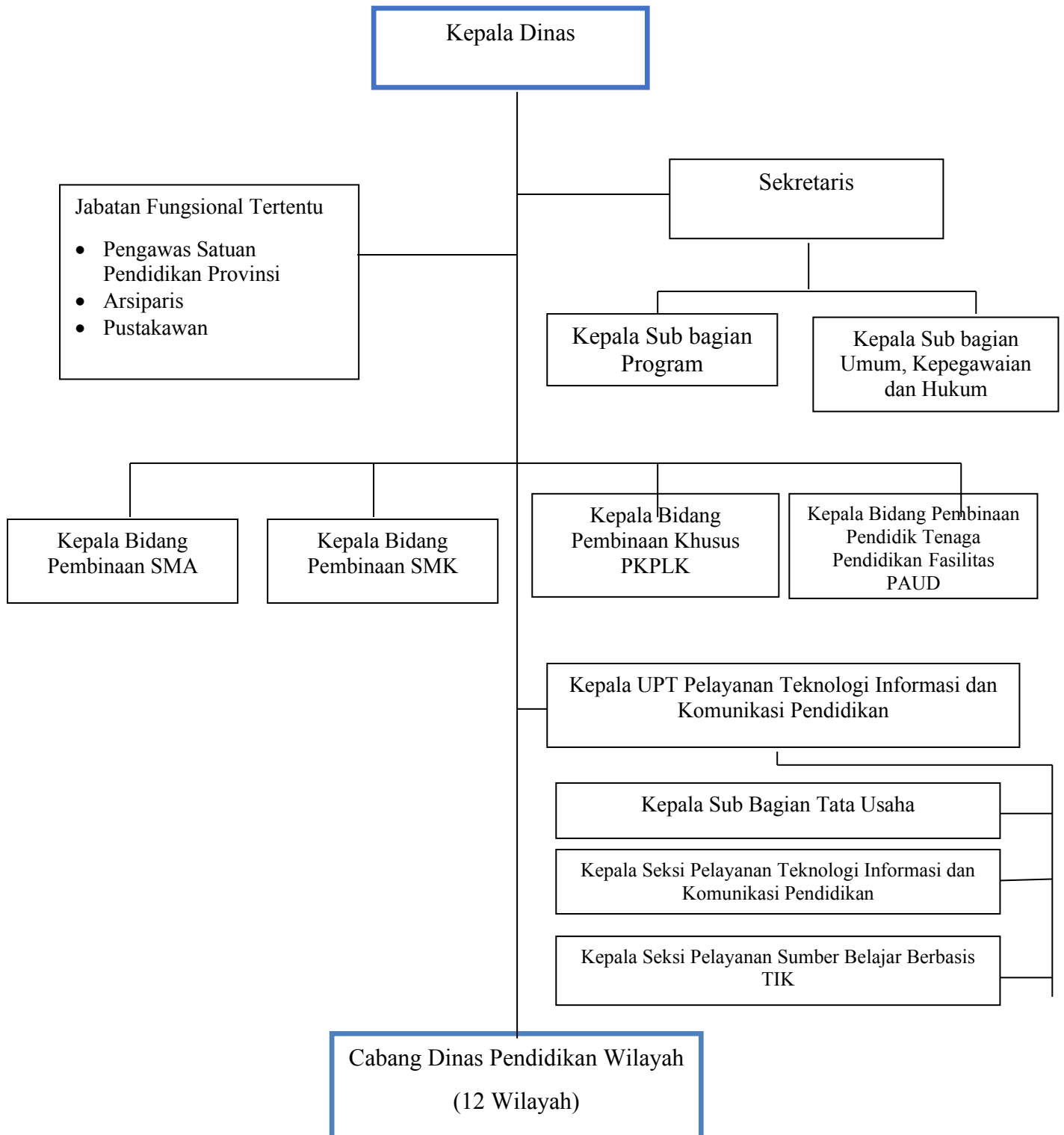
Visi yakni mewujudkan pendidikan di Sulawesi Selatan yang mandiri dan berkualitas guna terciptanya masyarakat madani bernafaskan keagamaan.

b. Misi

1. Mengembangkan pembinaan Pendidikan berorientasi kepada kebutuhan daerah, nasional dan global.
2. Menciptakan pembelajaran yang inovatif dan kompetitif.
3. Meningkatkan Profesionalisme tenaga kependidikan.
4. Memantapkan standar kendali mutu dan relevansi pendidikan serta pendayagunaan sarana dan prasarana.
5. Mengembangkan pembinaan pendidikan yang berorientasi pada sisi penguasaan iptek dan imtaq, wawasan keunggulan, budaya, penumbuhan jiwa patriotik serta mendorong terciptanya masyarakat belajar.
6. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan program kepemudaan, Olah raga seni dan budaya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.
7. Mengembangkan program pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah yang sesuai adat istiadat, agama dan Iptek.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan



1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Tugas pokok dari tiap bagian pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu:

- a. Kepala Dinas Pendidikan, mempunyai tugas untuk mengkoordinasi penyusunan perencanaan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan Dinas Pendidikan serta merumuskan kebijakan teknis bidang pendapatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

- b. Kepala subbagian program

Mempunyai tugas:

- a) Menyediakan bahan/data dalam rangka penyusunan rencana program dan kegiatan dinas;
- b) Menyusun konsep rencana program dan kegiatan dinas;
- c) Merencanakan dan melaksanakan program dan kegiatan Sub Bagian Program;
- d) Menyusun konsep rencana program legislasi daerah/produk hukum daerah sesuai dengan bidang kewenangan dinas;
- e) Menyusun rencana jadwal / agenda program dan kegiatan dinas;
- f) Menyusun konsep dokumen perencanaan dinas;
- g) Menghimpun, meneliti dan mengoreksi bahan usulan program dan kegiatan dan bahan laporan kegiatan dari masing-masing Bidang dan

Sekretariat sebagai bahan penyusunan perencanaan program kegiatan dan pelaporan;

- h) Menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas, bahan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Bupati (LKPJ) dan laporan berkala lainnya;
- i) Melaksanakan koordinasi dengan Sub Bagian lain dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- j) Membimbing bawahan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- k) Memantau dan mengevaluasi serta menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan;
- l) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- m) Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai dasar pengambilan kebijakan;
- n) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

c. Kepada Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

Mempunyai tugas

- a) Melaksanakan penyusunan perencanaan/program kerja Sekretariat dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Melaksanakan penyusunan dan pengolahan data kepegawaian Dinas;

- c) Melaksanakan penyiapan dan pengusulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan pension pegawai, peninjauan masa kerja dan pemberian penghargaan, serta tugas/ijin belajar, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan/struktural, fungsional dan teknis;
- d) Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin, pengembangan karir dan mutasi serta pemberhentian pegawai
- e) Melaksanakan pengusulan gaji berkala dan peningkatan kesejahteraan pegawai dan pejabat di lingkungan Dinas;
- f) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan kepada unit di lingkungan Dinas;
- g) Melaksanakan penyusunan, pembinaan, pengelolaan, evaluasi dan pendokumentasian bahan rancangan peraturan perundang-undangan lingkup Dinas;
- h) Melaksanakan, administrasi/penatausahaan, penerimaan pendistribusian, surat-surat, tata naskah dinas dan arsip dan penggandaan naskah dinas serta pembinaan kearsipan Dinas;
- i) Melaksanakan pengelolaan hubungan masyarakat, pelayanan umum, pelayanan minimal dan pendokumentasian surat-surat, barang bergerak dan barang tidak bergerak;
- j) Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana, pengelolaan rumah tangga, pemeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta kertiban, keindahan, keamanan dan layanan kantor;

- k) Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat-rapat
- l) Melaksanakan pengendalian administrasi perjalanan dinas pegawai;
- m) Melaksanakan pengelolaan dan pembinaan perpustakaan Dinas
- n) Melaksanakan pembinaan, pengelolaan dan evaluasi produk-produk hukum Dinas;
- o) Melaksanakan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas
- p) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris, sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Jabatan Fungsional Tertentu

1). Pengawas Satuan Pendidikan Provinsi

Mempunyai Tugas:

- Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan kinerja staf sekolah
- Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya,
- Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah secara kolaboratif dengan stakeholder sekolah.

2). Arsiparis

Mempunyai Tugas:

- Melakukan kajian atau analisis kearsipan dalam bentuk *policy brief*.
- Berperan serta dalam kegiatan ilmiah dalam bidang kearsipan, baik nasional maupun internasional.

- Menemukan dan melakukan pengembangan teknologi tepat guna di bidang kearsipan, termasuk inovasi terbaru dalam pengelolaan arsip.
- Menjadi anggota dalam tim penilai kinerja jabatan arsiparis.
- Menjadi anggota dalam organisasi profesi arsiparis, baik nasional maupun internasional.
- Memperoleh gelar kesarjanaan di luar bidang kearsipan yang sederajat.
- Memperoleh penghargaan, tanda jasa kehormatan atau juga penghargaan lainnya.
- Ikut mengajar atau melatih staf lain di bidang kearsipan.
- Menulis karya ilmiah di bidang kearsipan untuk tujuan riset.
- Membantu penyuluhan, Bimbingan Teknis (BIMTEK), modul diklat kearsipan dan sosialisasi;
- Melakukan penyusunan dan penyiapan bahan materi untuk pelatihan kearsipan
- Melaksanakan tugas lain yang berkaitan dengan tugas pokok jabatannya.

3). Pustakawan

Mempunyai Tugas:

- Membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- Menyusun pedoman/petunjuk teknis perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

- Menerjemahkan/menyadur buku-buku dan bahan lain di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
- Melakukan tugas sebagai Ketua kelompok /Koordinator Pustakawan atau memimpin unit Perpustakaan
- Menyusun kumpulan tulisan untuk dipublikasikan.
- Memberi konsultasi kepastakawanan yang bersifat konsep

d. Sekretaris

Mempunyai tugas:

- Menyusun rencana kegiatan kerja.
- Mengelola urusan perlengkapan, kerumahtanggaan dan pengadaan barang dinas.
- Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat dan urusan umum dinas.
- Mengelola urusan administrasi keuangan serta rencana penyusunan laporan keuangan Dinas

e. Sub Dinas Pendidikan Menengah Atas (Dikmentas)

- Seksi Kurikulum Seksi Kurikulum dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan kebijaksanaan teknis perumusan dan penyusunan pedoman pelaksanaan determinasi kurikulum dan kalender pendidikan bagi SMA.
- Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang

mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pengembangan tenaga kependidikan.

- Seksi Pembinaan Seksi Pembinaan manajemen Sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang manajemen sekolah.
- Seksi Pendidikan Luar Biasa (SLB) Seksi Pendidikan Luar Biasa dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan luar biasa.

f. Sub Dinas Pendidikan Pendidikan Menengah Menengah Kejuruan Kejuruan (Dikmenjur (Dikmenjur)

- Seksi Kepemudaan Seksi Kepemudaan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan di bidang kepemudaan.
- Seksi Olahraga Seksi Olahraga dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan olahraga.
- Seksi Pembinaan dan Seksi Pembinaan dan Pengembangan Pengembangan Seksi Pembinaan dan Pengembangan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pembinaan dan pengembangan generasi muda dan kesenian.

- Seksi Pendidikan Kesenian Seksi Pendidikan Kesenian dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan kesenian daerah organisasi pendidikan kesenian masyarakat.

g. Kepala Bidang Pembinaan Khusus (PKPLK)

- Seksi Sarana dan Tenaga Teknis Seksi Sarana dan Tenaga Teknis dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang sarana dan tenaga teknis.
- Seksi Pendidikan Luar Sekolah Seksi Pendidikan Luar Sekolah dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan luar sekolah.
- Seksi Pelatihan Seksi Pelatihan dan Penataran dan Penataran Seksi Pelatihan dan Penataran dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang Pelatihan dan Penataran dan Pendidikan Luar Sekolah, non pendidikan luar sekolah dan kemasyarakatan.
- Seksi Keterampilan Perempuan Seksi Keterampilan Perempuan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis di bidang keterampilan Pendidikan

h. Kepala Bidang Pembinaan Pendidik tenaga Pendidikan Fasilitas PAUD

- Penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
- Penyusunan bahan rencana kebutuhan, rekomendasi pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
- Penyusunan bahan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
- Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal;
- Pelaporan dibidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan pendidikan Non Formal;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang

i. Kepala UPT Pelayanan Teknologi informasi dan Komunikasi Pendidikan

Memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yaitu pendidikan dan pelatihan teknik, ketatausahaan, dan pelayanan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala UPT Pelayanan Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan mempunyai Fungsi:

- 1) Penyusunan materi *e-learning*;

- 2) Pengembangan media pembelajaran berbasis teknologi informasi;
- 3) Penyelenggaraan pendidikan teknologi informasi bagi peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan;
- 4) Pendayagunaan teknologi informasi & komunikasi bagi peserta didik, guru, & tenaga kependidikan; dan
- 5) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

j. Tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Mempunyai Tugas:

- 1) Pelaksanaan administrasi ketatausahaan;
- 2) Pelaksanaan verifikasi produk hukum pelaksanaan program kegiatan;
- 3) Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- 4) Pelaksanaan penyusunan target pendapatan Mess Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, pembukuan dan penyetoran pendapatan mess;
- 5) Pelaksanaan penyusunan Rencana Strategis Jangka Menengah dan Rencana Kerja Anggaran;
- 6) Pelaksanaan pengelolaan pembukuan Bendahara Penerimaan dan Pengeluaran;
- 7) Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan, berupa penyusunan Dokumen Penggunaan Anggaran;
- 8) Pelaksanaan penyusunan rencana umum pengadaan barang/jasa;
- 9) Pelaksanaan penatausahaan keuangan administrasi pengajuan permintaan dana dan verifikasi administrasi keuangan serta Laporan Keuangann;

- 10) Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan barang, pemeliharaan aset, daftar investarisasi aset dan laporan pengadaan barang;
- 11) Pelaksanaan pemeliharaan Mess Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Gedung Kantor, Peralatan dan urusan kerumahtanggaan;
- 12) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugasnya;
- 13) Pelaksanaan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas kepada Kepala Badan, sesuai standar yang ditetapkan.

k. Kepala Seksi Pelayanan Sumber Belajar Berbasis TIK

Memiliki tugas dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengelolaan infrastruktur teknologi informasi, tata kelola e-government dan pengembangan aplikasi, serta layanan informasi dan komunikasi elektronik.

4.2 Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdapat empat yang dimasukkan dalam penelitian tersebut adalah jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan, dan masa kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden tersebut akan dijadikan tambahan dalam tabel dengan melihat informasi responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	70	56,5%
2	Perempuan	54	43,5%
Total		124	100%

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden laki laki sebanyak 70 orang atau sebesar 56,5%, sedangkan yang responden perempuan yakni sebanyak 54 orang atau sebesar 43,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di dominasi oleh pegawai laki-laki. Banyaknya pegawai laki-laki di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dibandingkan pegawai perempuan salah satu penyebabnya karena sebagai laki laki sebagai tulang punggung dalam keluarga. Meskipun begitu jumlah sampel perempuan dan laki-laki pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan hampir

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentasi
1	20 – 30 Tahun	71	57,3%
2	31 – 40 Tahun	38	30,7%
3	41 – 50 Tahun	5	4,0%
4	>50 Tahun	10	8,0%
Total		124	100%

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Tabel diatas menyatakan bahwa usia paling banyak di dominasi usia antara 20 - 30 tahun sebanyak 71 orang dengan memiliki tingkat presentase

57,3%. Adapun tingkat kedua tertinggi yakni usia 31 - 40 tahun sebanyak 38 orang dengan memiliki tingkat presentase 30,7 %, dan tingkat ketiga yakni usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan memiliki tingkat presentase 4,0%. Serta tingkat keempat yakni usia >50 tahun dengan 10 orang dengan tingkat presentase 8,0%.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	SMA	30	24,2%
2	D3	10	8,0%
3	S1	73	58,9%
4	S2	11	8,9%
Jumlah		124	100%

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Tabel diatas menyatakan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini sebagian besar telah menempuh pendidikan SMA sebanyak 30 responden dengan memiliki tingkat presentase 24,2%, pendidikan D3 sebanyak 10 responden dengan memiliki tingkat presentasi 8,0%, pendidikan S-1 sebanyak 73 responden dengan tingkat presentase 58,9%, serta pendidikan S-2 sebanyak 11 responden dengan memiliki tingkat presentasi 8,9% ada dalam penelitian ini.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	0 – 5 Tahun	56	45,2%
2	6 – 10 Tahun	50	40,3%
3	>10 Tahun	18	14,5%
Jumlah		124	100%

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Berdasarkan pada table diatas menyatakan bahwa responden dalam penelitian ini yang bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 56 responden dengan tingkat presentase 45,2%, masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 50 responden dengan tingkat presentase 40,3%. Masa kerja >10 tahun sebanyak 18 responden dengan tingkat presentase 14,5% dalam penelitian tersebut.

2. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Tanggung Jawab	124	24,00	34,00	28,7097	2,57181
Kreatif dan Inovatif	124	20,00	30,00	24,4113	2,28111
Keinginan Menjadi yang Terbaik	124	21,00	35,00	27,9758	2,98360
Kinerja Pegawai	124	9,00	15,00	13,3065	1,56786
Valid N (listwise)	124				

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Tabel data diatas menyatakan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Pada kolom minimum terdapat nilai terendah dalam suatu variabel, sedangkan kolom maximum menunjukkan nilai tertinggi dalam suatu variabel. Hasil dari analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap tanggung jawab menunjukkan nilai minimum 24, nilai maximum 34 serata nilai mean (rata-rata) sebesar 28,70 dengan memiliki standar deviasi sebesar 2,57. Adapun hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel kreatif dan inovatif menunjukkan nilai minimum sebesar 20, nilai maximum 30, dan mean (rata-rata) sebesar 24,41 dengan memiliki standar deviasi sebesar 2,28. Selanjutnya hasil analisis statistik deskriptif terhadap keinginan menjadi yang terbaik menunjukkan nilai minimum sebesar 21, maximum sebesar 35 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 27,97 dengan memiliki standar deviasi sebesar 2,98. Kemudian hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel kinerja pegawai akan menunjukkan nilai minimum sebesar 9, maximum sebesar 15 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 13,30 dengan memiliki standar deviasi sebesar 1,56.

b. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas data adalah suatu prosedur guna memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid dan tidak. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel. Maka dikatakan valid. Pada

penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 124 responden dan besarnya adalah df dapat di hitung $124-2= 122$ dengan $df = 124$ dan $\alpha= 0.05$ maka r tabel = 0,205. Kesimpulannya item pernyataan yang valid mempunyai r hitung > lebih besar dari 0,205. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Tanggung Jawab	X1.1	0,721	0,176	Valid
	X1.2	0,574	0,176	Valid
	X1.3	0,637	0,176	Valid
	X1.4	0,692	0,176	Valid
	X1.5	0,610	0,176	Valid
	X1.6	0,646	0,176	Valid
	X1.7	0,587	0,176	Valid
Kreatif dan Inovatif	X2.1	0,731	0,176	Valid
	X2.2	0,668	0,176	Valid
	X2.3	0,737	0,176	Valid
	X2.4	0,611	0,176	Valid
	X2.5	0,734	0,176	Valid
	X2.6	0,604	0,176	Valid
Keinginan Menjadi yang Terbaik	X3.1	0,629	0,176	Valid
	X3.2	0,802	0,176	Valid
	X3.3	0,831	0,176	Valid
	X3.4	0,576	0,176	Valid
	X3.5	0,739	0,176	Valid
	X3.6	0,663	0,176	Valid
	X3.7	0,657	0,176	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,832	0,176	Valid
	Y2	0,865	0,176	Valid
	Y3	0,840	0,176	Valid

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Pada table diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan $> r$ tabel dalam hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sehingga uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan realible jika memiliki koefisien keandalan realibilitas sebesar 0,60 atau lebih. Adapun hasil pengujian reliabilitas data dapat dilakukan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tanggung Jawab	0,754	Reliabel
Kreatif dan Inovatif	0,758	Reliabel
Keinginan Menjadi yang Terbaik	0,826	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,799	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Pada tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach' Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk penjelasan variabel tanggung Jawab, Kreatif dan Inovatif, dan keinginan menjadi yang dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H1 dan H2 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,530	1,07437

a. Predictors: (Constant), Keinginan Menjadi yang Terbaik, Kreatif dan Inovatif, Tanggung Jawab

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas hal ini menunjukkan bahwa nilai *R Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen). Dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,542. Hal tersebut menunjukkan bahwa 54,2% menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel tanggung jawab, kreatif dan inovatif, dan keinginan menjadi yang terbaik. Adapun sisanya yakni sebesar 45,8% yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji F – Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,844	3	54,615	47,316	,000 ^b
	Residual	138,511	120	1,154		
	Total	302,355	123			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keinginan Menjadi yang Terbaik, Kreatif dan Inovatif, Tanggung Jawab

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian regresi berganda untuk menunjukkan hasil F hitung yakni sebesar 47,316 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 di mana nilai F hitung (47,316) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2,68 yang diperoleh dari $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 124 - 4 = 120$. Jadi tanggungjawab, kreatif dan inovatif, keinginan menjadi yang terbaik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,084	1,183		,071	,943
Tanggung Jawab	,142	,067	,232	2,119	,036
1 Kreatif dan Inovatif	,181	,059	,263	3,085	,003
Keinginan Menjadi yang Terbaik	,169	,060	,322	2,814	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPPs 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,084 + 0,142X_1 + 0,181X_2 + 0,169X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Tanggung Jawab

X2 = Kreatif dan Inovatif

X3 = Keinginan menjadi yang terbaik

A = Konstanta

E = Standar Error

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 0,084 mengindikasikan bahwa variabel independen (tanggung jawab, kreatif dan inovatif, dan keinginan menjadi yang terbaik) adalah 0 maka kinerja pegawai menjadi sebesar 0,084
2. Koefisien regresi variabel tanggung jawab (X1) yakni sebesar 0,142 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel tanggung jawab maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai disuatu instansi yakni sebesar 0,142
3. Koefisien regresi variabel kreatif dan inovatif (X2) yakni sebesar 0,181 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel kreatif dan inovatif

maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai disuatu instansi yakni sebesar 0,181.

4. Koefisien regresi variabel keinginan menjadi yang terbaik (X3) yakni sebesar 0,169 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel keinginan menjadi yang terbaik maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai disuatu instansi yakni sebesar 0,169.

Hipotesis yang diajukan akan diinterpretasikan berdasarkan hasil uji T atau uji parsial di atas, dengan nilai t tabel yang memiliki sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = 124 - 2 = 122$ sebesar 1,979. Hasil interpretasi dijabarkan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel tanggungjawab memiliki nilai t hitung sebesar 2,119 lebih besar dari t tabel 1,979 ($2,119 > 1,979$) dengan probabilitas yang memiliki tingkat signifikan 0,036 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik sikap tanggung jawab yang dimiliki individu maka mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Kreatif dan Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kreatif dan inovatif memiliki nilai t hitung sebesar 3,085 lebih besar dari t tabel 1,979 ($3,085 > 1,979$) dengan probabilitas yang memiliki tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kreatif dan inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kreatifitas dan inovatif yang dimiliki individu maka mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan karena seseorang memiliki ide-ide kreatif maka akan tercapai tujuan.

3) Keinginan Menjadi yang Terbaik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel keinginan menjadi yang terbaik memiliki nilai t hitung sebesar 2,814 lebih besar dari t tabel 1,979 ($2,814 > 1,979$) dengan probabilitas yang memiliki tingkat signifikan 0,006 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka Hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti menunjukkan bahwa keinginan menjadi yang terbaik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin seseorang memiliki suatu keinginan menjadi yang terbaik maka hal tersebut meningkatkan kinerja, ketika individu memiliki niat dan upaya demi tercapainya suatu tujuan maka mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

4.2 Pembahasan Penelitian

Tabel 4.11
Akumulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Tanggung Jawab berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Hipotesis Diterima
H2	Kreatif dan Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Hipotesis Diterima
H3	Keinginan Menjadi yang Terbaik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Hipotesis Diterima

1. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap tanggung jawab yang dimiliki individu maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menyatakan dominan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan memberikan tanggapan bahwa pegawai di dinas tersebut bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang di lakukan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan mereka demi

keperluan pribadi dimana sikap tanggungjawab dinilai sebagai keharusan agar melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima. Tanggung jawab terhadap pekerjaan sangatlah penting dalam sebuah organisasi guna mencapai hasil diharapkan. Rasa tanggung jawab timbul karena adanya hubungan antara atasan dan bawahan, dimana seorang atasan mendelegasikan sebagai wewenang pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan. Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan banyak yang memberikan tanggapan tidak setuju apabila meninggalkan pekerjaan demi keperluan keluarga, mereka mengatakan bahwa seseorang yang meninggalkan pekerjaan demi keperluan keluarga mencerminkan sikap yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga menurunkan kinerja dan cenderung memakan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan tidak terwujudnya visi dan misi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rifmanensi, *dkk* (2019) yang menyatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti sikap tanggung jawab dipengaruhi factor kualifikasi pekerjaan, motivasi tinggi, orientasi pekerjaan positif, dewasa, dan bergaul dengan efektif. Dari beberapa faktor tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah kualifikasi pekerjaan, dimana pegawai selalu memperhatikan setiap apa yang dikerjakan, menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Menurutnya tanggung jawab adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan telah diberikan kepadanya.

2. Pengaruh Kreatif dan Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah kreatif dan inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya kreatif dan inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kreatif dan inovatif yang dimiliki individu maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menyatakan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan mereka menyukai tugas-tugas yang menuntut ide-ide atau gagasan yang baru sehingga mereka menunjukkan kepada atasan bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang kreatif dan inovatif dan memberikan hasil yang sebaik mungkin yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kreatif dan inovatif adalah perilaku Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaannya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi itu menekankan adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu. Sedangkan, perilaku *inovatif* menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Individu di tuntut untuk memiliki ide-ide kreatif guna menjalankan tugasnya dan memiliki kemampuan rasa yang ingin tahu, dan mempelajari hal-hal baru.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Indrajita, *dkk* (2021) yang menyatakan bahwa kreatif dan inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana kreativitas dan inovatif yang semakin tinggi maka secara langsung kinerja karyawan semakin tinggi. Karyawan yang memiliki kemampuan khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif serta lebih akurat dan mampu di pertanggungjawabkan didepan atasan. Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan mengatakan bahwa mereka memberi respon tidak setuju apabila mereka di anggap selalu gagal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan saling membantu dan saling bertukar pendapat maupun ide-ide kreatif baru guna terwujudnya tujuan. Individu dituntut untuk kreatif dan inovatif guna menciptakan ide atau gagasan yang baru dalam menyelesaikan masalah yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Keinginan menjadi yang Terbaik terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah keinginan menjadi yang terbaik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa keinginan menjadi yang terbaik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keinginan menjadi yang terbaik maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan mengatakan mereka menyukai tugas-tugas berat yang

diberikan oleh atasan membuat mereka lebih termotivasi lagi untuk bekerja lebih giat. Selain itu, mereka juga mengatakan bahwa mereka dituntut untuk teliti dalam menyelesaikan tugasnya guna terwujudnya tujuan dan mencapai hasil yang maksimal yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, apabila mereka mengerjakan tugas dengan baik akan mendapatkan reward/penghargaan dari atasan. Pentingnya keinginan seseorang menjadi yang terbaik akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat, serta konsisten terhadap pekerjaan yang mendorong keinginan menjadi terbaik untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada pegawai yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Sehingga semakin tinggi rasa keinginan menjadi yang terbaik semakin tinggi pula motivasi sehingga meningkatkan kinerja ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Prabu (2016) yang menyatakan bahwa keinginan menjadi yang terbaik sudah pasti mempengaruhi kinerja pegawai walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara keinginan dengan kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keinginan menjadi yang terbaik yang dimiliki individu, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab, kreatif dan inovatif, dan keinginan menjadi yang terbaik terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sikap tanggung jawab yang dimiliki individu maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan semakin meningkat. Dimana ketika seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, maka segala yang diperintahkan oleh atasan akan terselesaikan tepat waktu sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, terutama pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kreatif dan inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin semakin baik kreatif dan inovatif yang dimiliki individu maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan semakin meningkat. Seorang pegawai dituntut harus kreatif dan inovatif menciptakan ide-ide atau gagasan baru guna tercapainya visi dan misi instansi. Dengan terwujudnya visi dan misi instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai terutama kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keinginan menjadi yang terbaik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi keinginan pegawai menjadi yang terbaik maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan semakin meningkat. Dimana ketika seorang pegawai dalam instansi menanamkan dalam dirinya mengenai keinginannya menjadi yang terbaik, maka akan mengupayakan semaksimalnya, dan hal tersebut menjadi motivasi tersendiri bagi setiap individu sehingga meningkatkan kinerja ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini mampu menjadi tolak ukur untuk di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan para kualitas pegawai.
2. Diharapkan penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan atau masukan maupun sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja karyawan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target yang telah ditentukan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas populasi penelitian sehingga mendapatkan penelitian yang hasilnya dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya. Selain itu, bagi peneliti diharapkan menambah factor-

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, terutama kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, R., 2020. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa*. Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan, Vol. 6 (1)
- Dessler, G., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat
- Edowai, R., Herminawati, A., Arifuddin, M., 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua*. Indonesian Journal of Business and Management, 2(2)
- Hamali, A.Y., 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Indrajita, I. K., Gede. S., dan I Gede. A. M. 2021. Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tohpati Grafika Utama Denpasar. Jurnal Widya Amrita. 1(1): 1-13.
- Nur, M.M.F., Andi, A.M., Indrayani, N., 2021. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berita Kota Makassar*. Economic Bosowa Journal, Vol. 7 (001)
- Prabu, A.S. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Divisi Penjualan PT United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). 5(2). Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. 104-117.
- Priansa, D.J., 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu pada Era Media Sosial*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Ricardianto, P., 2018. *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Ridho, M., 2020. *Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI*. Palapa: Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan, Vol. 8 (1)
- Rifmanesi., Elfianto.Y., Budi.Y. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusta Statistik Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.10(1): 38-48.
- Septianti, D., Sari, S., 2017. *Perbandingan Motivasi Berpreatasi Pegawai Tetap dan Honorer di Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat*. Prosiding
- Sinambela, L.P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Sujadi, E., 2018. *Pengaruh Konsep Diri dan Locus of Control Terhadap Motivasi Berprestasi*. Educational Guidance and Counseling Development Journal, Vol. 1 (1)
- Surya, B.N.H., 2018. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Susanto, A., 2018. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Kencana

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Lampiran 1: Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Di Tempat

Dengan hormat,

Bapak/Ibu/Sdr/ yang saya hormati, saya mahasiswa dari Universitas bowosa sedang merencanakan penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang judul “Pengaruh Dimensi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam mengisi kuesioner ini.

Saya harapkan Bapak/Ibu/Sdr/I mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I sekalian mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Nur Sri Wahyuni Mustafa

4520012186

I. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :
 UMUR :
 JENIS KELAMIN :
 PENDIDIKAN TERAKHIR :

II. PETUNJUK PENGISIAN

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

5 : Sangat Setuju (SS)

4 : Setuju (S)

3 : Cukup Setuju (CS)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

No	PENGETAHUAN RESPONDEN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Tugas-tugas yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi untuk bekerja				X	

Mohon diingat, dalam setiap pernyataan anda hanya boleh memberikan satu pilihan jawaban yang sesuai dengan yang anda alami dan rasakan.

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

TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA ANDA

&

SELAMAT MENERJAKAN

VARIABEL X1: TANGGUNG JAWAB

No	PENGETAHUAN RESPONDEN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab pada pekerjaan saya.					
2.	Tugas–tugas saya selesaikan dengan tepat waktu.					
3.	Bagi saya meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa.					
4.	Setiap datang ke kantor saya selalu tepat waktu.					
5.	Saya selalu santai dalam mengerjakan pekerjaan.					
6.	Saya berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang saya kerjakan.					
7.	Setiap menyelesaikan pekerjaan, saya cenderung memakan waktu yang lama					

VARIABEL X2: KREATIF dan INOVATIF

No	PENGETAHUAN RESPONDEN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Setiap mengerjakan tugas, saya mempunyai cara yang lebih kreatif lagi.					
2.	Saya cenderung menghasilkan tugas yang kurang maksimal.					
3.	Saya suka pada tugas–tugas yang menuntut ide–ide atau gagasan yang baru.					
4.	Perencanaan pekerjaan yang saya tetapkan selalu gagal.					
5.	Saya cenderung bertindak kreatif untuk menyelesaikan tugas.					
6.	Kemampuan kreativitas saya di bawah rata-rata dibandingkan dengan karyawan yang lainnya.					

VARIABEL X3: KEINGINAN MENJADI YANG TERBAIK

No	PENGETAHUAN RESPONDEN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya tidak pernah berinisiatif dalam memulai suatu pekerjaan					
2.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari pegawai lainnya					
3.	Saya selalu menunjukkan kemampuan kerja sama yang kuat.					
4.	Saya selalu menunjukkan tingkat prestasi kerja yang tinggi secara konsisten					
5.	Jika saya melakukan tugas dengan baik, saya akan mendapatkan reward/penghargaan dari kantor					
6.	Tugas–tugas berat yang saya hadapi, membuat saya lebih termotivasi lagi untuk bekerja lebih giat.					
7.	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya mencapai hasil yang maksimal.					

VARIABEL Y: KINERJA

No	PENGETAHUAN RESPONDEN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Pengawai selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja					
2.	Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
3.	Pegawai berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang dilakukan					

LAMPIRAN

TABULASI DATA

NO	TANGGUNG JAWAB							SKOR
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	5	4	5	4	5	4	32
2	4	4	3	4	3	4	3	25
3	4	4	3	4	3	4	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	5	4	5	4	32
6	4	5	3	4	3	4	3	26
7	5	5	4	5	4	4	4	31
8	5	5	4	5	4	5	4	32
9	4	3	4	5	4	5	4	29
10	4	4	3	4	3	4	3	25
11	4	4	3	4	3	4	3	25
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	5	4	5	5	31
14	5	5	4	5	4	5	4	32
15	5	4	3	4	3	4	3	26
16	4	4	3	3	3	5	3	25
17	4	5	4	4	4	4	4	29
18	5	4	4	4	4	5	4	30
19	5	5	4	5	4	5	4	32
20	4	5	3	4	3	4	3	26
21	4	3	4	4	4	4	4	27
22	5	5	3	5	3	5	3	29
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	5	3	5	3	4	3	27
25	5	5	3	5	3	5	3	29
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	3	4	4	4	5	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	4	5	4	5	4	32
30	5	4	4	5	5	5	5	33
31	5	5	4	5	4	5	4	32
32	5	5	3	5	3	5	3	29
33	5	5	4	5	4	5	4	32
34	4	5	3	5	3	5	3	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	5	4	5	4	5	4	32
38	5	5	3	5	3	5	3	29
39	4	5	3	4	3	4	3	26

40	5	5	3	5	3	4	3	28
41	5	5	3	5	3	5	3	29
42	4	3	4	3	4	5	4	27
43	4	4	3	4	3	4	3	25
44	4	4	3	4	3	4	3	25
45	4	3	4	4	4	3	3	25
46	4	5	4	5	4	5	4	31
47	5	5	4	5	4	5	4	32
48	3	4	3	3	4	4	4	25
49	4	3	3	4	4	4	4	26
50	4	4	3	4	3	5	3	26
51	5	4	3	4	3	5	3	27
52	5	5	4	5	4	5	4	32
53	4	5	4	4	4	4	4	29
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	5	5	3	5	3	5	3	29
56	4	4	3	3	3	4	3	24
57	4	5	3	5	3	4	3	27
58	5	5	5	5	4	5	3	32
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	3	4	4	4	5	4	28
61	4	4	4	4	4	4	4	28
62	5	5	3	5	3	5	3	29
63	5	5	3	5	3	5	3	29
64	5	5	3	5	3	5	3	29
65	5	5	3	5	3	5	3	29
66	5	5	4	5	4	5	4	32
67	4	3	4	3	4	5	4	27
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	3	4	3	4	3	4	4	25
70	3	3	4	3	4	3	4	24
71	4	4	4	4	4	5	4	29
72	5	5	4	5	4	5	4	32
73	4	4	3	4	3	4	3	25
74	4	5	4	4	4	4	4	29
75	4	4	4	4	4	4	4	28
76	5	4	4	4	4	5	4	30
77	5	5	3	5	3	5	3	29
78	4	5	3	4	3	4	3	26
79	4	3	3	4	3	4	3	24
80	5	5	4	5	4	5	4	32
81	4	4	2	5	4	4	4	27
82	4	5	3	5	3	4	3	27

83	5	5	3	5	3	5	3	29
84	4	4	4	4	4	4	4	28
85	4	3	4	4	4	5	4	28
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	5	5	4	5	4	5	4	32
88	5	5	3	5	3	5	3	29
89	5	5	3	5	3	5	3	29
90	5	5	3	5	3	5	3	29
91	5	5	5	5	4	5	5	34
92	4	5	4	5	4	4	4	30
93	4	5	4	5	4	5	4	31
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	4	4	4	4	4	4	4	28
96	5	5	5	5	4	5	5	34
97	5	5	3	5	3	5	3	29
98	4	5	4	4	4	4	4	29
99	5	5	3	5	3	4	3	28
100	5	5	4	5	4	5	5	33
101	4	4	3	3	3	5	3	25
102	4	4	4	4	4	4	4	28
103	4	4	4	4	4	4	4	28
104	4	4	4	4	4	4	4	28
105	4	5	3	5	3	5	3	28
106	5	5	4	5	4	5	4	32
107	3	4	3	4	3	4	4	25
108	4	5	4	4	4	4	4	29
109	4	4	4	3	4	5	4	28
110	5	5	5	4	5	5	4	33
111	5	4	4	5	4	4	4	30
112	4	4	4	4	3	4	3	26
113	4	4	3	4	3	4	3	25
114	5	5	4	5	5	5	5	34
115	4	4	4	5	4	4	4	29
116	4	5	4	5	4	4	4	30
117	5	5	5	5	5	5	4	34
118	4	4	3	4	3	4	3	25
119	5	4	4	5	4	5	4	31
120	4	4	3	4	3	4	3	25
121	5	5	4	5	4	5	4	32
122	5	5	4	5	4	5	4	32
123	5	5	4	5	4	5	4	32
124	5	5	4	5	4	5	4	32

NO	KREATIF DAN INOVATIF						SKOR
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	5	4	3	5	25
2	4	4	5	4	3	4	24
3	4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	5	29
6	4	3	3	4	3	3	20
7	4	4	5	4	4	5	26
8	5	5	5	5	5	4	29
9	3	4	3	4	3	5	22
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	4	4	4	3	4	23
12	3	4	3	4	3	4	21
13	4	4	4	4	4	5	25
14	3	4	5	4	4	5	25
15	4	4	5	4	4	5	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	3	4	5	4	4	5	25
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	3	4	4	23
21	4	4	4	3	4	4	23
22	3	4	5	3	4	5	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	5	25
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	4	4	4	5	26
28	4	4	5	4	4	4	25
29	3	4	4	4	4	4	23
30	4	4	4	4	3	5	24
31	4	4	5	4	5	5	27
32	4	4	5	4	4	4	25

33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	3	4	23
35	3	4	5	4	3	4	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	4	4	4	4	4	23
38	4	4	4	4	3	4	23
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	3	4	23
41	4	4	5	4	4	4	25
42	3	4	3	3	3	5	21
43	4	4	4	3	3	4	22
44	4	4	4	3	4	4	23
45	3	4	3	3	4	4	21
46	3	4	4	4	4	4	23
47	4	5	5	4	5	5	28
48	3	4	3	3	4	3	20
49	3	4	4	4	4	4	23
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	4	5	4	4	5	25
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	3	4	5	4	4	5	25
56	3	3	3	4	4	4	21
57	4	4	5	3	4	5	25
58	3	4	5	4	4	5	25
59	3	4	4	3	3	5	22
60	3	4	4	3	3	5	22
61	4	4	4	3	3	4	22
62	4	4	5	3	3	5	24
63	4	4	4	3	3	5	23
64	4	4	4	3	3	5	23

65	5	4	5	3	3	4	24
66	3	4	3	4	3	4	21
67	3	4	4	4	4	3	22
68	5	4	4	4	3	5	25
69	3	4	3	3	4	4	21
70	3	4	3	3	4	3	20
71	3	4	4	4	4	5	24
72	5	4	5	4	5	5	28
73	3	4	5	3	3	4	22
74	3	4	4	3	3	5	22
75	4	4	4	3	3	4	22
76	4	4	5	3	4	5	25
77	5	4	3	3	4	4	23
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	4	24
80	5	4	3	4	4	5	25
81	5	4	5	4	4	4	26
82	4	4	4	4	4	5	25
83	5	4	5	4	4	5	27
84	3	4	4	4	4	3	22
85	5	4	4	4	4	5	26
86	4	4	4	4	4	4	24
87	5	4	5	4	4	5	27
88	5	4	4	4	4	5	26
89	5	4	5	4	4	4	26
90	4	4	4	4	4	5	25
91	5	4	5	4	4	5	27
92	5	5	5	5	5	5	30
93	4	4	5	4	4	5	26
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	4	4	4	4	4	24
96	5	4	5	4	4	5	27

97	5	4	5	3	4	5	26
98	4	4	4	4	4	4	24
99	5	4	5	4	4	4	26
100	5	4	5	5	5	5	29
101	4	4	5	4	4	5	26
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	4	4	4	4	4	24
105	4	4	4	4	4	5	25
106	4	4	4	4	4	4	24
107	3	3	4	3	3	4	20
108	4	3	4	4	3	4	22
109	4	4	5	3	3	5	24
110	5	5	5	5	5	5	30
111	5	4	5	4	5	5	28
112	4	4	4	4	3	4	23
113	4	4	4	4	3	4	23
114	5	5	5	5	5	5	30
115	4	4	4	4	3	4	23
116	4	4	5	4	4	4	25
117	5	4	5	5	5	5	29
118	4	4	4	4	4	4	24
119	4	4	4	3	4	5	24
120	4	4	4	3	3	4	22
121	5	4	5	4	4	5	27
122	5	5	5	4	4	5	28
123	5	5	5	4	5	5	29
124	5	5	5	4	5	5	29

40	5	4	4	5	3	4	4	29
41	4	4	4	4	4	4	5	29
42	4	3	3	3	3	5	5	26
43	4	3	3	4	3	4	4	25
44	3	3	3	4	3	4	4	24
45	3	3	3	5	3	3	3	23
46	3	3	3	5	3	5	5	27
47	5	5	4	5	5	5	5	34
48	3	3	3	4	3	4	4	24
49	3	3	3	4	3	4	4	24
50	3	3	3	4	3	5	5	26
51	4	4	3	4	4	5	5	29
52	3	4	4	5	4	5	5	30
53	3	3	3	4	3	4	4	24
54	3	4	4	4	4	4	4	27
55	4	4	4	5	3	5	5	30
56	4	3	3	3	3	4	4	24
57	4	3	3	5	3	4	4	26
58	4	5	5	5	4	5	5	33
59	4	3	3	4	3	4	4	25
60	3	3	3	4	3	5	5	26
61	3	3	3	4	3	4	4	24
62	3	3	3	5	3	5	5	27
63	4	3	3	5	3	5	5	28
64	4	3	3	5	3	5	5	28
65	4	3	3	5	3	5	5	28
66	4	3	3	5	3	5	5	28
67	4	3	3	3	3	5	5	26
68	4	3	3	4	3	4	4	25
69	3	3	3	4	3	4	4	24
70	3	3	3	3	3	3	3	21
71	3	3	3	4	3	5	5	26
72	4	4	4	5	4	5	5	31
73	3	3	3	4	3	4	4	24
74	3	3	3	4	3	4	4	24
75	4	3	3	3	4	5	5	27
76	4	4	5	5	4	5	5	32
77	4	3	4	4	4	5	5	29
78	4	4	4	4	3	4	4	27
79	4	3	3	4	4	4	4	26
80	4	4	4	5	4	5	5	31
81	4	4	4	5	3	4	4	28
82	4	3	3	5	3	4	4	26

83	5	3	3	5	3	5	5	29
84	4	3	3	4	3	4	4	25
85	4	3	3	4	3	5	5	27
86	4	3	3	4	3	4	4	25
87	4	3	3	5	3	5	5	28
88	4	3	3	5	3	5	5	28
89	4	3	3	5	3	5	5	28
90	3	3	3	5	3	5	5	27
91	5	3	5	4	4	5	5	31
92	3	4	4	5	3	4	4	27
93	3	3	3	5	3	5	5	27
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	4	3	4	4	4	4	4	27
96	5	5	5	5	5	5	5	35
97	4	3	3	5	4	5	5	29
98	4	4	4	4	5	5	4	30
99	3	4	3	5	3	4	4	26
100	4	5	5	5	5	5	5	34
101	4	3	3	3	3	5	5	26
102	4	4	4	4	4	4	4	28
103	3	4	4	4	4	4	4	27
104	3	3	3	4	4	4	4	25
105	3	3	3	5	3	5	5	27
106	4	4	4	5	4	5	5	31
107	3	3	3	4	3	4	4	24
108	4	4	4	4	4	4	4	28
109	3	3	3	3	3	5	5	25
110	5	5	5	5	4	5	5	34
111	4	4	4	5	4	5	5	31
112	4	3	3	4	3	4	4	25
113	4	4	4	4	3	4	4	27
114	4	5	4	5	5	5	5	33
115	4	4	4	5	4	4	4	29
116	4	4	4	5	4	4	4	29
117	4	4	5	5	5	5	5	33
118	4	3	3	4	3	4	4	25
119	4	4	4	4	4	5	5	30
120	4	4	3	4	4	4	4	27
121	4	4	4	5	4	5	5	31
122	4	4	4	5	4	5	5	31
123	4	5	5	5	5	5	5	34
124	4	4	4	5	4	5	5	31

NO	KINERJA PEGAWAI			SKOR
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	
1	5	5	5	15
2	3	4	4	11
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	5	5	5	15
6	4	4	3	11
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	4	5	5	14
10	3	4	3	10
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	4	4	5	13
16	3	4	4	11
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	4	4	4	12
24	5	4	4	13
25	5	5	5	15
26	4	4	5	13
27	5	5	5	15
28	4	4	4	12
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	5	5	5	15

32	5	5	5	15
33	5	5	5	15
34	4	4	4	12
35	5	5	4	14
36	4	3	4	11
37	4	5	4	13
38	4	4	5	13
39	5	5	5	15
40	4	4	5	13
41	5	5	4	14
42	4	5	5	14
43	5	4	4	13
44	4	4	4	12
45	4	4	3	11
46	4	4	4	12
47	4	5	5	14
48	4	4	3	11
49	3	5	4	12
50	5	4	5	14
51	3	4	5	12
52	5	4	4	13
53	4	4	5	13
54	4	5	5	14
55	5	5	5	15
56	3	4	3	10
57	5	4	5	14
58	5	5	5	15
59	4	4	5	13
60	5	5	5	15
61	4	4	4	12
62	5	5	5	15
63	5	5	4	14

64	5	5	5	15
65	5	4	4	13
66	4	4	4	12
67	4	4	4	12
68	4	5	5	14
69	3	3	4	10
70	3	4	3	10
71	5	4	4	13
72	5	5	5	15
73	3	3	4	10
74	4	4	4	12
75	3	4	4	11
76	5	4	5	14
77	5	4	4	13
78	5	4	4	13
79	4	3	3	10
80	4	5	5	14
81	5	5	5	15
82	4	5	5	14
83	5	4	4	13
84	4	3	4	11
85	4	4	5	13
86	5	4	4	13
87	4	5	5	14
88	5	5	4	14
89	5	5	5	15
90	5	5	4	14
91	5	5	5	15
92	5	5	5	15
93	4	4	4	12
94	4	4	4	12
95	4	4	4	12

96	5	5	5	15
97	5	5	5	15
98	4	5	5	14
99	4	4	4	12
100	5	5	5	15
101	4	5	5	14
102	5	5	4	14
103	4	4	4	12
104	4	4	4	12
105	5	5	5	15
106	5	5	5	15
107	3	3	3	9
108	5	5	4	14
109	5	4	5	14
110	5	5	5	15
111	5	5	5	15
112	4	4	4	12
113	4	4	4	12
114	5	5	5	15
115	4	4	4	12
116	5	4	4	13
117	5	5	5	15
118	4	4	5	13
119	5	5	5	15
120	4	5	4	13
121	5	5	5	15
122	5	5	5	15
123	5	5	5	15
124	5	5	5	15

LAMPIRAN
HASIL OLAHAN DATA

a. Analisis Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tanggung Jawab	124	24,00	34,00	28,7097	2,57181
Kreatif dan Inovatif	124	20,00	30,00	24,4113	2,28111
Keinginan Menjadi yang Terbaik	124	21,00	35,00	27,9758	2,98360
Kinerja Pegawai	124	9,00	15,00	13,3065	1,56786
Valid N (listwise)	124				

b. Statistik Deskriptif Pernyataan

1. Tanggung Jawab

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	124	124	124	124	124	124	124
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,3952	4,4274	3,6371	4,4274	3,6532	4,5000	3,6694
Sum		545,00	549,00	451,00	549,00	453,00	558,00	455,00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	3,2	3,2	3,2
	Setuju	67	54,0	54,0	57,3
	Sangat Setuju	53	42,7	42,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	8,9	8,9	8,9
	Setuju	49	39,5	39,5	48,4
	Sangat Setuju	64	51,6	51,6	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	,8	,8
	Netral	48	38,7	39,5
	Setuju	70	56,5	96,0
	Sangat Setuju	5	4,0	100,0
	Total	124	100,0	100,0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	6,5	6,5
	Setuju	55	44,4	50,8
	Sangat Setuju	61	49,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	47	37,9	37,9
	Setuju	73	58,9	96,8
	Sangat Setuju	4	3,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	1,6	1,6
	Setuju	58	46,8	48,4
	Sangat Setuju	64	51,6	100,0
	Total	124	100,0	100,0

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	47	37,9	37,9
	Setuju	71	57,3	95,2
	Sangat Setuju	6	4,8	100,0
	Total	124	100,0	100,0

2. Inovatif dan Kreatif

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	124	124	124	124	124	124
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,0081	4,0484	4,2823	3,8306	3,8387	4,4032
Sum		497,00	502,00	531,00	475,00	476,00	546,00

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	28	22,6	22,6	22,6
	Setuju	67	54,0	54,0	76,6
	Sangat Setuju	29	23,4	23,4	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	3,2	3,2	3,2
	Setuju	110	88,7	88,7	91,9
	Sangat Setuju	10	8,1	8,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	9,7	9,7	9,7
	Setuju	65	52,4	52,4	62,1
	Sangat Setuju	47	37,9	37,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	28	22,6	22,6	22,6
	Setuju	89	71,8	71,8	94,4
	Sangat Setuju	7	5,6	5,6	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	34	27,4	27,4	27,4
	Setuju	76	61,3	61,3	88,7
	Sangat Setuju	14	11,3	11,3	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	4,0	4,0	4,0
	Setuju	64	51,6	51,6	55,6
	Sangat Setuju	55	44,4	44,4	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

3. Keinginan Menjadi yang Terbaik

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
N	Valid	124	124	124	124	124	124	124
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,8145	3,5726	3,5806	4,4194	3,5403	4,5242	4,5242
Sum		473,00	443,00	444,00	548,00	439,00	561,00	561,00

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	33	26,6	26,6	26,6
	Setuju	81	65,3	65,3	91,9
	Sangat Setuju	10	8,1	8,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	65	52,4	52,4	52,4
	Setuju	47	37,9	37,9	90,3
	Sangat Setuju	12	9,7	9,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	65	52,4	52,4	52,4
	Setuju	46	37,1	37,1	89,5
	Sangat Setuju	13	10,5	10,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	7,3	7,3	7,3
	Setuju	54	43,5	43,5	50,8
	Sangat Setuju	61	49,2	49,2	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	68	54,8	54,8	54,8
	Setuju	45	36,3	36,3	91,1
	Sangat Setuju	11	8,9	8,9	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	1,6	1,6	1,6
	Setuju	55	44,4	44,4	46,0
	Sangat Setuju	67	54,0	54,0	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	2	1,6	1,6	1,6
Setuju	55	44,4	44,4	46,0
Sangat Setuju	67	54,0	54,0	100,0
Total	124	100,0	100,0	

4. Kinerja Pegawai

Statistics

		Y1	Y2	Y3
N	Valid	124	124	124
	Missing	0	0	0
Mean		4,4113	4,4435	4,4516
Sum		547,00	551,00	552,00

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	11	8,9	8,9	8,9
Setuju	51	41,1	41,1	50,0
Sangat Setuju	62	50,0	50,0	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	6	4,8	4,8	4,8
Setuju	57	46,0	46,0	50,8
Sangat Setuju	61	49,2	49,2	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	8	6,5	6,5	6,5
Setuju	52	41,9	41,9	48,4
Sangat Setuju	64	51,6	51,6	100,0
Total	124	100,0	100,0	

c. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Tanggung Jawab	X1.1	0,721	0,176	Valid
	X1.2	0,574	0,176	Valid
	X1.3	0,637	0,176	Valid
	X1.4	0,692	0,176	Valid
	X1.5	0,610	0,176	Valid
	X1.6	0,646	0,176	Valid
	X1.7	0,587	0,176	Valid
Kreatif dan Inovatif	X2.1	0,731	0,176	Valid
	X2.2	0,668	0,176	Valid
	X2.3	0,737	0,176	Valid
	X2.4	0,611	0,176	Valid
	X2.5	0,734	0,176	Valid
	X2.6	0,604	0,176	Valid
Keinginan Menjadi yang Terbaik	X3.1	0,629	0,176	Valid
	X3.2	0,802	0,176	Valid
	X3.3	0,831	0,176	Valid
	X3.4	0,576	0,176	Valid
	X3.5	0,739	0,176	Valid
	X3.6	0,663	0,176	Valid
	X3.7	0,657	0,176	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,832	0,176	Valid
	Y2	0,865	0,176	Valid
	Y3	0,840	0,176	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tanggung Jawab	0,754	Reliabel
Kreatif dan Inovatif	0,758	Reliabel
Keinginan Menjadi yang Terbaik	0,826	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,799	Reliabel

d. Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,542	,530	1,07437	1,899

a. Predictors: (Constant), Keinginan Menjadi yang Terbaik, Kreatif dan Inovatif, Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	163,844	3	54,615	47,316	,000 ^b
Residual	138,511	120	1,154		
Total	302,355	123			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keinginan Menjadi yang Terbaik, Kreatif dan Inovatif, Tanggung Jawab

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,084	1,183		,071	,943
Tanggung Jawab	,142	,067	,232	2,119	,036
1 Kreatif dan Inovatif	,181	,059	,263	3,085	,003
Keinginan Menjadi yang Terbaik	,169	,060	,322	2,814	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai