

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

HENDY ERWIN SETIAWAN

NIM: 12510020

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

HENDY ERWIN SETIAWAN
NIM: 12510020

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPEDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

HENDY ERWIN SETIAWAN

NIM: 12510020

Telah Disetujui, 14 Juni 2016
Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh :

HENDY ERWIN SETIAWAN

NIM: 12510020

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 29 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Dr. Siswanto, SE., M.Si : ()
NIP. 19750906 200604 1 001
2. Sekretaris/Pembimbing
Zaim Mukaffi, SE., M.Si : ()
NIP. 19791124 200901 1 007
3. Penguji Utama
Dr. Achmad Sani S, SE., M.Si : ()
NIP. 19720212 200312 1 003

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendy Erwin Setiawan

NIM : 12510020

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIIL KOTA MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 4 Juni 2016

Hormat saya,

Hendy Erwin Setiawan

NIM: 12510020

SURAT PERNYATAAN

Nama	: Hendy Erwin Setiawan
NIM	: 12510020
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Malang

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full teks*).

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2016

Dosen Pembimbing

Mahasiswa

Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007

Hendy Erwin S.
NIM. 12510020

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah robbil'alaamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberi saya kekuatan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang penuh arti dalam hidup saya:

Ibunda saya tercinta Herini Setyowinarsih dan Ayahanda Syamsul Arifin yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, dan pelajaran hidup pada saya setiap hari tanpa kenal lelah dan selalu mendukung

Dalam setiap langkah hidup saya

Terima kasih untuk segalanya

Para saudara saya yang selalu memacu saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik dan membuat saya selalu semangat setiap hari

Terima kasih

Para sahabat saya yang selalu memberikan saran dan masukan pada

Setiap masalah yang saya alami sehari-hari

MOTTO

“the most two important day in your life are

The day you are BORN

And the day you find out WHY”

-Mark Twain-



KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Yang telah memberikan nikmat islam dan iman kepada kita semua hamba-Nya serta tak lupa nikmat kesehatan yang diberikan kepada penulis khususnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MALANG” ini.

Sholawat dan salam, tak lupa semoga Allah tetap melimpahkan rahmat-Nya kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menunjukkan kepada kita semua jalan kebenaran yaitu jalan yang diridhoi oleh Allah SWT, dan menunjukkan agama yang benar yaitu agama islam.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak luput dari adanya hambatan dan kekurangan. Namun demikian berkat bimbingan dukungan serta dorongan dari berbagai pihak. Alhamdulillah akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan. Karena itu penulis ingin memberikan penghargaan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

4. Zaim Mukaffi SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing saya dalam penulisan skripsi ini
5. Dr. Hj. Iffi Nur Diana, M.si selaku dosen wali yang telah membantu, mengarahkan, dan memotivasi penulis dari awal masuk kuliah hingga saat ini
6. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan moril serta materiil
7. Suparti, Arif dan seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian pada Dinas tersebut
8. Seluruh dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan staff TU Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
9. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen UIN malang yang telah membantu penulis dengan memberikan masukan, informasi dan dukungan.
10. Sahabat-sahabat saya se-angkatan Kanzul Fikri, Alfi Farokhi, Andika Rizki, Kholilul Rohman, Belladona Delia, Rofiatun Nasuha yang telah berjuang bersama selama kuliah dan sharing informasi dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat saya ngopi Arga Setiawan, Agung Wiratama, Kevin Anugerah P, Ferdi, Faris, Chandra dkk terima kasih telah berbagi pengalaman dan motivasi.

12. Dan semua pihak yang membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tentunya banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis dari semua pihak supaya bisa menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat berguna sebagai referensi bagi semua pihak dan peneliti selanjutnya.

Wassalamualaikum warahmatullohi wabarakatu

Malang 27 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teoritis	19
2.2.1 Pengertian motivasi	19
2.2.2 Teori motivasi	21
2.2.3 Tujuan motivasi	27
2.2.4 Jenis-jenis motivasi	28
2.2.5 Alat-alat motivasi	28
2.2.6 Asas-asas motivasi	29
2.2.7 Metode-metode motivasi	30
2.2.8 Teori yang digunakan	31
2.2.9 Motivasi kerja dalam Islam	31
2.2.2 Pengertian kinerja	33
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	35
2.2.4 Pengukuran kinerja karyawan	36
2.2.5 Tujuan penilaian kerja	37
2.2.6 Unsur-unsur yang dinilai	39
2.2.7 Penentuan standard kinerja	41
2.2.8 Kinerja dalam Perspektif Islam	43
2.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja	45
2.4 Model Konsep	46
2.5 Model Hipotesis	47
2.6 Hipotesis	48

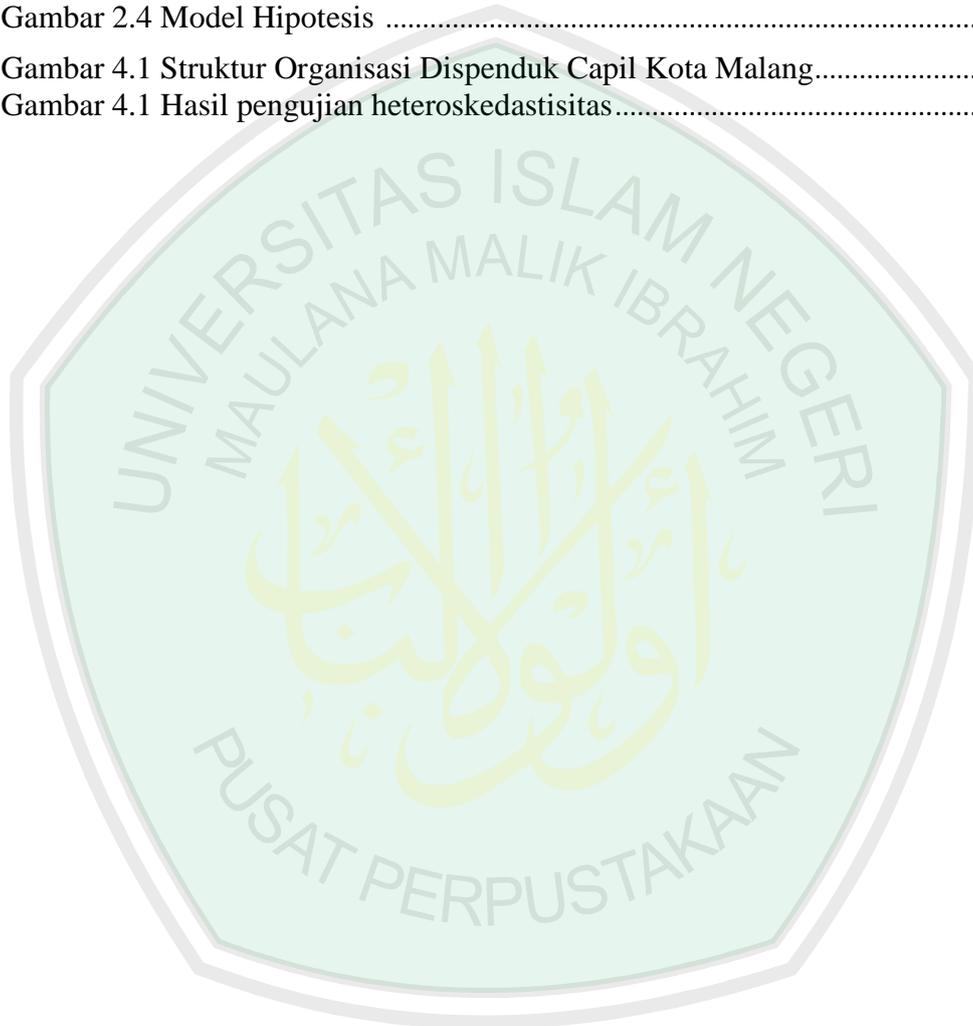
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	49
3.2 Lokasi Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.5 Data dan Jenis Data	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data	52
3.7 Definisi Operasional Variabel	53
3.8 Analisis Data	55
3.9 Pengujian Hipotesis	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Paparan Data.....	63
4.1.1 Profil instansi	63
4.1.2 Tugas pokok dan fungsi instansi.....	63
4.1.3 Visi, misi dan motto instansi	65
4.1.4 Struktur organisasi	66
4.2 Hasil Analisis Data	72
4.2.1 Gambaran umum responden	72
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	74
4.4 Analisis Instrumen Data	84
4.4.1 Uji validitas.....	84
4.4.2 Uji reliabilitas	85
4.5 Uji Asumsi Klasik	86
4.5.1 Multikolinieritas	86
4.5.2 Heterokedastisitas	87
4.5.3 Uji normalitas	88
4.6 Regresi Linier Berganda.....	89
4.7 Pengujian Hipotesis	91
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
4.8.1 Pembahasan secara simultan.....	95
4.8.2 Pembahasan secara parsial.....	96
4.8.3 Variabel dominan.....	99
4.9 Menurut Perspektif Islam	99
BAB V PENUTUP.....	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran	102

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Definisi operasional variabel	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi variabel kebutuhan fisiologis (X1)	71
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi variabel kebutuhan rasa aman (X2)	73
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi variabel kebutuhan sosial dan afiliasi (X3)	74
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi variabel kebutuhan penghargaan (X4)	75
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5)	76
Tabel 4.9 Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (Y)	78
Tabel 4.10 Hasil uji validitas	81
Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas	82
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.13 Hasil uji normalitas	86
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.15 Uji Dominan.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor-faktor Motivasi	16
Gambar 2.2 Elemen Kinerja	31
Gambar 2.3 Model Konsep	35
Gambar 2.4 Model Hipotesis	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dispenduk Capil Kota Malang.....	64
Gambar 4.1 Hasil pengujian heteroskedastisitas.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner penelitian
2. Output data SPSS
3. Biodata Peneliti
4. Surat keterangan penelitian
5. Bukti konsultasi



ABSTRAK

Setiawan, 2016 SKRPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang.

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai, PNS

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial dan untuk mencari variabel manakah yang paling dominan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 67 orang pegawai dengan berbagai golongan. Dan 44 orang diambil sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 35,755. Dan secara parsial berdasarkan nilai uji t, dari lima variabel motivasi hanya terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu variabel kebutuhan rasa aman dan keselamatan dengan t hitung (2,675) dan kebutuhan aktualisasi diri dengan t hitung (7,286). Sedangkan ke-tiga variabel lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah X5 yakni kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai beta (0,875)

ABSTRACT

Setiawan, 2016 THESIS. title: "The Influence of Motivation Toward Civil Servant Performance Population and Civil Registry Agency.

Supervisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Keyword : Motivation, Employee Performance, PNS

Basically a company not only wish to have employees who "able to work, skilled and competent" but the most important is that they would work diligently and intend to achieve their work optimal. ability, skill, and competency of the employee means nothing to company, if they wouldn't working hard using their competency and ability. Motivation is important because with motivation it expected that every employee will working hard and passionate to achieve their high productivity. This research aim to knowing is motivation have an effect simultaneously and partially to employees performance and to find which is the most dominant variabel of motivation.

The research is quantitative. With data collection method through the questionnaire. Amount of population in this research is 67 employee from various group. And 44 person is taking as sample using Slovin's formula.

The result of this research is showing that simultaneously motivation influence significantly toward employees performance with F value 35,755. and partially based on t test, from five motivation's variable just two variable which have positive effect and significant toward employees performance which is variable need of safety and security with t value (2,675) and need of self actualization with t value (7,286). While another three variable did not have effect significantly toward employees performance partially. Whereas the most dominant variable in this research is X5 which is variable need of self actualization with beta value (0,875).

الملخص

سيتياوان ، SKRPSI 2016 . العنوان: "تأثير الحافز على إدارة أداء الموظفين من السكان والسجل المدني

مالانج

. المشرف: الزعيم M.Si ،SE ، Mukaffi

كلمات البحث: الدافع، و أداء الموظفين ، الجهاز العصبي المحيطي

في الأساس، فإن الشركة تأمل ليس فقط الموظفين الذين " غير قادرة ، وقادرة و المهرة "، ولكن الأهم من ذلك، أنها ترغب في العمل مع مغامر و على استعداد لتحقيق أفضل النتائج . القدرة والمهارات و مهارات الموظفين لا معنى للشركة ، وإذا كانوا لا يريدون العمل بجد باستخدام القدرات والمهارات ، و المهارات لديهم. دافع مهم لأنه مع ومن المتوقع أن ترغب في العمل بجد وحماس لتحقيق إنتاجية عالية و الدافع لكل موظف على حدة. وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان تأثير الدافع في وقت واحد و بشكل جزئي وإيجاد المتغيرات التي هي الأبرز

هذا النوع من البحث هو الكمي . مع أسلوب جمع البيانات من خلال الاستبيانات . بلغ إجمالي عدد السكان في هذه الدراسة 67 موظفا مع مختلف المجموعات . ونقلوا 44 شخصا كعينات باستخدام الصيغة

Slovin

نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن الدافع في وقت واحد تأثير كبير على أداء العاملين مع قيمة F من 35،755 . و يستند جزئيا على قيمة الاختبار ر ، خمسة متغيرات تحفيزية هناك سوى اثنين من المتغيرات التي يكون لها أثر إيجابي و كبير على أداء الموظف الاحتياجات المتغيرة للأمن و السلامة مع تي (2.675) و يحتاج مع تي (7،286) تحقيق الذات. في حين أن جميع المتغيرات الثلاثة الأخرى لم تؤثر تأثيرا كبيرا على أداء العاملين بشكل جزئي. في حين أن معظم متغير المهيمن في هذه الدراسة هو الحاجة إلى X5 الذات مع قيمة بيتا (0.875) .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar belakang

Organisasi adalah suatu tempat berkumpulnya sejumlah orang yang melakukan aktivitas dengan bekerjasama untuk mencapai serangkaian tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2005: 5). Untuk mewujudkan visi dan misi suatu organisasi maka semua elemen yang membentuk organisasi tersebut harus saling bahu membahu berperan serta untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam usahanya mencapai visi dan misi sebuah organisasi.

Manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi elemen penting bagi penentu keberhasilan suatu organisasi. Sebab peran mereka bukanlah sebuah objek seperti mesin dan modal, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Sebagai pemimpin sebuah organisasi atau perusahaan, pastinya ingin pegawai yang dimilikinya memberikan kemampuan terbaiknya. Para pimpinan perusahaan atau lembaga tentu akan terus mencari cara dan mencoba agar karyawan yang dimilikinya bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Karena masih banyak ditemui ada karyawan yang memang sudah bekerja dengan maksimal sesuai kemampuannya, namun ada juga karyawan yang sebenarnya memiliki kemampuan yang lebih dari hasil kerja yang ia tunjukkan (Hasibuan, 2005: 10).

Untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan para pimpinan lembaga atau perusahaan haruslah meningkatkan kinerja individu para karyawan terlebih dahulu, dengan meningkatnya kinerja individu para karyawan

tersebut, maka secara berkesinambungan kinerja organisasi tersebut akan meningkat juga. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:3), kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja kerja yang kooperatif, motivasi bekerja dan sebagainya. Untuk dapat memberikan motivasi yang tepat pada karyawan menurut Wahjosumidjo dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003:187) pimpinan hendaknya secara terus menerus:

- a. mengamati dan memahami tingkah laku bawahan
- b. mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan
- c. memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Artinya adalah para pimpinan sebuah perusahaan atau lembaga haruslah terlebih dahulu mengetahui apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh bawahan, sehingga dengan begitu para pimpinan dapat memberikannya dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawainya.

Dalam perkembangannya, para pimpinan perusahaan atau lembaga akan terus mengidentifikasi, menganalisis, serta mengevaluasi kinerja karyawannya, agar mampu bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Karena dengan kinerja karyawan yang maksimal maka akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau lembaga secara keseluruhan, dan dengan meningkatnya kinerja perusahaan, maka tujuan dari perusahaan tersebut akan lebih

mudah dicapai semisal ingin mencapai laba yang maksimal, ataupun pada organisasi publik tujuannya adalah memberikan pelayanan yang prima pada warga Negara, memberikan perlindungan dan rasa aman, serta mewujudkan kesejahteraan sosial dan keadilan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:40)

Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, salah satu diantaranya yaitu pemberian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:95) motif adalah sesuatu perangsangan keinginan yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Stanford (dalam Mangkunegara 2005: 93) mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Stanton (dalam Mangkunegara 2005:93) berpendapat bahwa suatu motif adalah kebutuhan kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja, menurut Ravianto (dalam Martoyo. 1992:136) adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Motivasi amatlah penting bagi karyawan seperti yang telah disebutkan di atas. Setiap individu baik itu karyawan sampai manajer pun haruslah memiliki motivasi dalam bekerja agar

dalam bekerja mereka akan terus terjaga semangatnya dan terpacu untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya orang yang bekerja tanpa motivasi tidak jarang akan bekerja asal-asalan, tidak bergairah, dan sering berbuat kesalahan. Hal inilah yang harus dihindari oleh para manager atau pimpinan suatu lembaga. Mereka harus terus memberikan motivasi pada karyawannya agar gairahnya dalam bekerja tetap tinggi, yang nanti akan berimbas pula pada peningkatan kinerjanya.

Menurut Abraham Maslow (dalam Hasibuan, 2005:104) dalam teori hierarki kebutuhan manusia yang dikemukakannya, alasan manusia dalam berperilaku/bekerja adalah karena memiliki dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhannya. Jenjang kebutuhan manusia tersebut antara lain adalah Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan keselamatan dan keamanan, Kebutuhan Sosial dan Afiliasi, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang penerapan teori Maslow hampir sepenuhnya dilakukan, antara lain dengan pemberian gaji, pemberian tunjangan, mengikutsertakan pegawai dalam program asuransi, keleluasaan pegawai untuk bersosialisasi, mengadakan pelatihan untuk peningkatan kompetensi, kenaikan jabatan dan lain sebagainya.

Sedangkan alasan peneliti menggunakan teori Abraham Maslow dalam penelitian ini adalah karena peneliti meyakini bahwa kebutuhan manusia itu berjenjang dan pada umumnya manusia selalu memenuhi kebutuhannya dari dasar/bawah terlebih dahulu untuk selanjutnya memiliki kebutuhan yang lain lagi yang lebih tinggi, kemudian naik lagi pada kebutuhan yang lain lagi yang lebih

tinggi dan seterusnya sampai pada kebutuhan puncaknya yaitu aktualisasi diri. Dan dengan alasan ingin memenuhi kebutuhannya manusia melakukan berbagai upaya dan salah satunya dengan bekerja.

Apabila seorang manager ingin karyawannya bekerja sesuai dengan standart yang diinginkannya, maka seorang manager perlu juga untuk memberi karyawannya motivasi dalam bekerja, atau dorongan agar karyawan tersebut semangat dalam bekerja selain memberinya upah yang sesuai. Seperti yang dijelaskan dalam teori, maka seorang manager harus mengetahui apa yang sedang dibutuhkan oleh karyawannya, sehingga dengan begitu manager dapat merangsang kinerja karyawan dengan reward memberi kebutuhan karyawan bila mereka mampu mencapai target yang telah ditentukan manager.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai atau prestasi karyawan yang diukur berdasarkan indicator-indikator yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor (wirawan, 2009:6). Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

Beberapa hasil penelitian tentang motivasi dan kinerja karyawan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Harlie M (2010) yang meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu

secara simultan maupun parsial variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten Tabalong. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013) dalam jurnalnya meneliti Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sindi (2014) yang melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Jawa Barat (witel Bekasi), dari metode regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variable prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan yang termasuk dalam motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Telkom Jawa Barat (witel Bekasi). Pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2012) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar, didapat hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut yang dilakukan baik itu di perusahaan maupun di instansi pemerintahan masih ada inkosistensi hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja namun ada juga hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah

motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau tidak dan peneliti ingin mengetahui variabel apakah yang paling berpengaruh dalam memotivasi pegawai. Karena jika diamati citra kinerja PNS di beberapa daerah tertentu masih ada yang belum bisa dikatakan baik, karena masih ada beberapa oknum yang mangkir di jam kerja (Harruma, 2016).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, dan Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2012. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kependudukan, pencatatan sipil, dan transmigrasi. Dispenduk Capil tersebut termasuk instansi pemerintah yang memiliki beban kerja cukup tinggi setiap harinya mereka bertugas untuk melayani pembuatan E-KTP, pembedulan akta kelahiran, dan dokumen-dokumen kependudukan lain yang harus dimiliki warga Negara Indonesia dalam sehari seorang karyawan kurang lebih harus menyelesaikan 10 dokumen. Dispenduk Capil adalah instansi pemerintah yang berorientasi melayani warga, dan wilayah cakupannya adalah Kota Malang. Dengan tugas yang diembannya tersebut maka pegawai Dispenduk Capil dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat melayani masyarakat Kota Malang yang memerlukan pengurusan dokumen terkait di Dinas tersebut (<http://dispendukcapil.malangkota.go.id/>).

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang, dengan mengambil judul

“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang?
2. Apakah motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang?
3. Dari motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) dan manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan, wawasan, serta informasi mengenai pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Sebagai sumber di kemudian hari bagi mereka yang mengadakan penelitian dan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti dan menyeimbangkan antara teori yang diberikan dengan praktek.

3. Bagi Instansi

Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang dihadapi oleh instansi apabila pegawai tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja antara lain adalah sebagai berikut :

Kurniawan (2012) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Secara singkat hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,230
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,679
3. Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,144

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,586
5. Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,215
6. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,497
7. Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y2). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,225
8. Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,277
9. Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y3). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,037

Harlie M (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan program

pengolahan data SPSS hasil uji T diperoleh nilai sebesar 7,330 untuk variabel disiplin kerja (x1), dan 6,155 untuk variabel motivasi (x2) serta 5,045 untuk variabel pengembangan karir (x3) dan nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu sebesar 1,6599. Hal ini berarti bahwa masing-masing variabel tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Dan dari uji F diperoleh hasil angka F hitung sebesar 373,489. Nilai F hitung ini lebih besar daripada F table yaitu sebesar 2,6937. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja (x1), motivasi (x2), dan pengembangan diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y) dari ketiga variabel tersebut variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Sindi Larasati (2014) dalam jurnalnya menulis mengenai penelitian yang dilakukannya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Analisis data yang digunakan antara lain adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F) dan uji hipotesis secara parsial (uji T). Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X) yang terdiri dari sub variabel kebutuhan prestasi (x1), kebutuhan afiliasi (x2), dan kebutuhan kekuasaan (x3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1 % sedangkan 44,9 % dipengaruhi faktor lain yang diteliti pada penelitian ini. Dari uji T dan uji F variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan diketahui berpengaruh positif dan signifikan baik secara

simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Dan kebutuhan afiliasi diketahui berpengaruh paling dominan disbanding dengan sub variabel lain.

Murti & Srimulyani (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan menguji kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi antara motivasi dan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan T hitung $0,517 < T$ tabel $0,606$. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja T hitung $8,895$ dengan signifikansi sebesar $0,000$. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan T hitung $5,609$.

M. Nur Yasin (2014) melakukan penelitian mengenai motivasi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Persero, Cabang Malang”. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero, Cabang Malang. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa secara simultan variabel motivasi (x) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y). hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $>$ yaitu $18,283 > 2,45$ maka diketahui bahwa nilai F hitung $>$ nilai F tabel dan signifikansi pada tingkat $0,000$ pada taraf 5% ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dengan uji T untuk

mengetahui pengaruh variabel motivasi secara parsial, diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini ditunjukkan dari 5 variabel yang diujikan, terdapat 3 variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, dan kebutuhan penghargaan yang tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Dan variabel yang paling dominan adalah kebutuhan sosial dengan nilai *coefficients* sebesar 663.

Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel dan indikator atau fokus penelitian	Pendekatan Metode penggalian, analisis data	Hasil
1	Agung Widhi Kuniawan, 2012 Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar	Variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (x1), Pengembangan SDM (x2), dan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (y1), motivasi kerja (y2) dan kinerja karyawan (y3)	Kuantitatif. Jumlah populasi penelitian adalah 917 orang Sedangkan jumlah sampelnya adalah 184 orang. Analisa datanya menggunakan regresi linier berganda, uji F dan Uji T	Kepemimpinan & pengembangan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja; motivasi; dan kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel, Indikator atau Fokus Penelitian	Pendekatan Metode Penggalian, Analisis Data	Hasil
2	Harlie M (2010) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (x1), motivasi kerja (x2), dan Pengembangan karir (x3) dan variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.	Metode survey digunakan dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Analisa data menggunakan uji T dan uji F serta regresi linier berganda	Dari hasil uji F (373,489) dan uji T (7,330)x1, (6,119)x2, (5,045)x3, diketahui bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,991
3	Sindi Larasati, Alini Gilang. 2014, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (x) yang terdiri dari kebutuhan prestasi (x1), kebutuhan afiliasi (x2), dan kebutuhan Kekuasaan (x3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y)	Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi	variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan F(71,952) dan parsial T (6,009)x1, (7,742)x2, (4,115)x3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi R^2 diperoleh nilai sebesar 0.551

Lanjutan Tabel 2.1
Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel, Indikator atau Fokus Penelitian	Pendekatan Metode Penggalan, Analisis Data	Hasil
4	Harry Murti & Veronika Agustini Srimulyani (2013), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja(x1), dan kepuasan kerja (x2). Dan variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan <i>explanatory research</i> . Penelitian <i>explanatory research</i> ini berusaha menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian menggunakan analisa jalur.	Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan T hitung sebesar 8,895. variabel motivasi diperoleh T hitung sebesar 0,517 dengan signifikansi sebesar 0,606 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Sedangkan variabel kepuasan kerja diperoleh T hitung sebesar 5,609 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.
5	M. Nur Yasin, 2014, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Persero, Cabang Malang	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (x) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (y)	Metode analisa data penelitian ini adalah uji F uji T dan regresi linier berganda.	Dari hasil uji F (18,823) menyatakan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari 5 sub variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji T diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karena dari 5 variabel diketahui 3 variabel (fisiologis, keamanan, penghargaan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. T hitung x1(-0,42), x2(-0,40), x3(0,443), x4(-0,179), x5(0,273)

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan 5 penelitian terdahulu milik Kurniawan (2012), Harlie M (2010), Sindi Larasati (2014), Murti & Srimulyani (2013) dan Yasin (2014) adalah sama-sama ingin meneliti keterkaitan atau pengaruh dari variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus untuk menguji teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam hal memotivasi karyawan dengan tidak melibatkan variabel lain seperti halnya pada penelitian terdahulu yaitu kepuasan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan sebagainya. Sedangkan kesamaan penelitian sekarang dengan penelitian milik Harie M (2010) adalah sama-sama melakukan penelitian di dinas pemerintahan atau obyek penelitiannya adalah pegawai negeri sipil (PNS). bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus untuk menguji teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam hal memotivasi karyawan dengan tidak melibatkan variabel lain seperti halnya pada penelitian terdahulu yaitu kepuasan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan sebagainya. Sedangkan kesamaan penelitian sekarang dengan penelitian milik Harie M (2010) adalah sama-sama melakukan penelitian di dinas pemerintahan atau obyek penelitiannya adalah pegawai negeri sipil (PNS).

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai ada yang berpengaruh signifikan, namun juga ada yang tidak berpengaruh signifikan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pada penelitian sekarang.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*MOVERE*” yang berarti “DORONGAN” atau “DAYA GERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Hasibuan, 2005: 94)

Berikut ini adalah berbagai pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli:

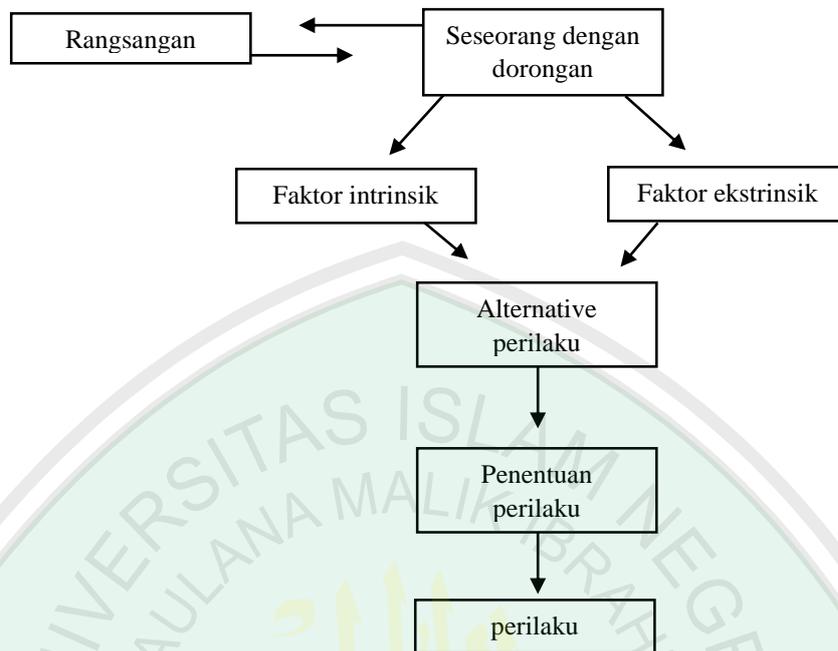
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1995: 158) motivasi adalah “pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Mathis dan Jackson (2001:89) motivasi merupakan hasrat di dalam

seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan suatu tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.

Wahdjosumidjo dalam Sulistyani dan Rosidah (2003:188) berpendapat, untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negative dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Contohnya adalah sebagai berikut :

- a) Interaksi dan kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
- b) Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan
- c) Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
- d) Dorongan perilaku yang berbeda-beda dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Dengan demikian dalam proses motivasi pegawai akan melibatkan beberapa faktor sebagaimana tampak dalam gambar di bawah ini:



Gambar 2.1

Faktor-faktor Motivasi

Sumber : Sulistyani dan Rosidah (2003:189)

Dari berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pemberian daya gerak pada bawahan yang mampu dan memiliki keterampilan dalam bekerja agar mau bekerja dengan semangat dan bergairah, sehingga diharapkan akan menciptakan kinerja yang optimal sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan atau lembaga tempat karyawan tersebut bekerja. Untuk dapat memotivasi bawahan para pimpinan harus mengetahui atau mengerti hal-hal apa saja yang dibutuhkan atau diinginkan bawahan, agar proses motivasi dapat berjalan efektif dan efisien. Motivasi juga terdiri dari berbagai faktor yang saling berkaitan.

2.2.2 Teori motivasi

Terdapat beberapa teori terkenal yang mencoba menjelaskan motivasi dari perspektif kebutuhan. Yaitu antara lain teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow,

teori ERG Clayton Alderfer, teori tiga kebutuhan Atkinson dan McClelland, serta teori dua faktor dari Herzberg.

1. Teori ERG dari Clayton Alderfer

Existence, Relatedness, and Growth (ERG) teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A. H. Maslow. ERG teori ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris (Hasibuan, 2005:113).

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan seperti dijelaskan Mangkunegara (2005:98) dalam bukunya, yaitu:

- a. Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefit.
- b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai

2. Teori dua faktor Herzberg

Hasibuan (2005:108) dalam bukunya menjelaskan teori Herzberg bahwa, menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”

Berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.”
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya
- c. Karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaanya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: *maintenance faktor* dan *motivation factor*

- a. *Maintenance Factor*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniyah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal “gaji, kondisi kerja, fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat

menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan agar kepuasan dan kegairahan bekerja para bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance factor* ini bukan merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan suatu keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

b. *Motivating Factor*

Motivating factor adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Konsep higiene juga disebut teori dua faktor, yaitu:

1. Isi (*content=satisfier*) pekerjaan
 - a. Prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Pengembangan potensi individu

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job-content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya.

2. Faktor Higienis (*demotivasi = dissatisfier*)

- a. Gaji atau upah
- b. Kondisi kerja
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- d. Hubungan antarpribadi
- e. Kualitas supervisi

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus dirancang sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan & faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapatkan perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju. (Hasibuan, 2005:110)

3. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

Dalam studi motivasi lainnya David McClelland dalam Mangkunegara (2005:97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini.

- a. *Need for achievement*

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b. Need for affiliation

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. Need for power

Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

4. Teori Hierarki kebutuhan

Teori ini diperkenalkan oleh seorang psikolog Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Lima kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara 2003:94).

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan dasar.

- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan, lingkungan hidup yang kondusif, dan masa depan yang terjamin.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihargai dan dihormati orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.3 Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2005:97) tujuan dari pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

k. Dan lain sebagainya.

2.2.4 Jenis-jenis motivasi

Hasibuan dalam bukunya (2005:99) menerangkan jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja
2. Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi untuk jangka panjang akan berdampak kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer atau pimpinan harus adil dan konsisten dalam penerapannya.

2.2.5 Alat-alat motivasi

Dalam Hasibuan (2005:99) alat-alat motivasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Materiil intensif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan rumah dan lain-lainnya.
2. Nonmaterial insentif: alat motivasi yan diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. Kombinasi materiil dan nonmaterial insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

2.2.6 Asas-asas motivasi

Asas-asas motivasi dalam Hasibuan (2005: 98) adalah sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakan dan kendala-kendala yang dihadapi
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian, pangakuan, yang tepat dan wajar terhadap bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. misalnya: ini tugas anda dan saya berharap anda mampu mengerjakannya.

5. Asas adil dan layak, alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan misalnya pemberian hadiah atau hukuman harus adil terhadap semua karyawan kalau masalahnya sama
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.2.7 Metode-metode motivasi

Metode-metode motivasi seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2005: 100) dalam bukunya adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (*Direct motivation*), adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifat khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivasi*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.2.8 Teori yang digunakan

Dari beberapa uraian teori para ahli di atas, peneliti memutuskan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia. Pertimbangan peneliti memilih teori ini adalah karena meyakini bahwa kebutuhan manusia adalah berjenjang, manusia berusaha memenuhi kebutuhan dasarnya untuk selanjutnya memiliki kebutuhan yang lebih dan lebih lagi.

2.2.9 Motivasi kerja dalam Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapka imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit (Mursi, 1997: 116).

Al-Qur'an menganjurkan kita bekerja, yakni dalam untaian ayat-ayat berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada

(Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. at Taubah: 105)

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

“*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik*” (QS. Al Kahfi: 30)

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*” (QS. Al Ahqaf: 19)

Nurdiana (2008: 199) menjelaskan bahwa dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima yaitu haji.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al sufla* yakni tangan di bawah termotivasi untuk lebih produktif agar menjadi *yadu al sufla* yakni tangan di atas, yang semula menjadi *mustahiq* termotivasi agar menjadi *muzakki*. Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga, serta dapat

mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

“ *nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah*” (HR. Bukhori dalam Nurdiana, 2008:200)

2.2.2 Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:67), istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela, (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu 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 kriteria yang jelas dan terukur serta diterapkan secara bersama-sama sebagai acuan.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat music; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu

permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin

Haynes dalam Sinambela (2012: 5) menjelaskan tidak semua masukan tersebut relevan dengan kinerja di sini, hanya empat saja yakni: (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) melakukan; (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah: pelaksanaan suatu pekerjaan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan- penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins dalam Sinambela 2012:5). Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono,1992:2).

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas tentang pengertian dari kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam keahliannya dan merupakan hasil evaluasi terhadap standard yang telah ditentukan bersama sebelumnya.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang merumuskan bahwa:

- *Human performance = Ability + motivation*
- *Motivation = attitude + situation*
- *Ability = knowledge + skill*

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya adalah seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ tinggi, berpendidikan tinggi, serta memiliki *skill*

yang handal dalam pekerjaannya akan dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan di bagian pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.2.4 Pengukuran kinerja karyawan

Dengan mengetahui pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka berikut ini diberikan uraian tentang bagaimana cara mengukur kinerja karyawan (Panggabean 2004:56). Konsep ini diukur dengan menggunakan sejumlah pertanyaan berdimensi tunggal (*single factor*) yang dikembangkan oleh Puffer dan Menindl dalam Panggabean (2004), yaitu: *attends meeting, complete assignment effectively, read material thoroughly in preparation for meeting, work effectively in a group, provide valuable skills or expertise to the group, perform at level above and beyond that of the typical volunteer, shows genuine commitment to*

the goal organization (menghadiri rapat, menyelesaikan tugas dengan efektif, membaca materi secara menyeluruh untuk persiapan pertemuan, bekerja secara efektif dalam kelompok, memberi keterampilan berharga atau keahlian untuk kelompok, menunjukkan komitmen yang tulus pada tujuan organisasi.). Pertanyaan-pertanyaan (*items*) dijadikan satu factor dan alat ukurnya dapat dipercaya (*reliable*) dengan *coefficient cronchbach alpha* = 0,94.

2.2.5 Tujuan penilaian kerja

Murphy and co dalam Rivai (2005: 47) menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang mempengaruhi penilaian yaitu: (1) tujuan penilaian dapat langsung mempengaruhi penilaian; (2) tujuan penilaian tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses kognitif disarm termasuk observasi, *encoding*, dan pemanggilan, dan (3) tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai membuat *judgement* tentang kinerjanya.

Manajemen harus melakukan penilai kinerja sekalipun aktivitas ini merupakan proses yang tidak menyenangkan dan memakan waktu. Mengapa demikian? Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain. Tujuan pokok sistem penilaian kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi perusahaan (Sinambela, 2012:60).

Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk sistem penilaian kerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan kepada dua bagian besar: (1) evaluasi (*evaluation*), dan (2) pengembangan (*development*). Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode-metode, dan peran atasan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan, dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Menurut Rao dalam Sinambela (2012: 61), tujuan penilaian atau penilaian kinerja individu adalah:

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengikhtisarkan:
 - a) Berbagai tindakan yang telah diambilnya dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya
 - b) Keberhasilan dan kegagalannya sehubungan dengan fungsi-fungsi itu
 - c) Kemampuan-kemampuan yang ia perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang ia rasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan itu dan berbagai dimensi manajerial serta perilaku yang telah diperlihatkan olehnya selama setahun
2. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan cara mengidentifikasi

dukungan yang ia perlukan dari atasan yang harus dilaporinya dan orang-orang lain di dalam organisasi

3. Menyampaikan kepada atasan yang harus dilaporinya, sumbangannya, apa yang harus dicapai dan refleksinya supaya ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih obyektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.
4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.

2.2.6 Unsur-unsur yang dinilai

Hasibuan (2005:95) dalam bukunya menjelaskan unsur-unsur yang dapat dinilai dari kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan pada pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesedian karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna

6. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.

2.2.7 Penentuan standard kinerja

Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standard yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Untuk mengetahui terlaksana atau tidaknya tanggungjawabnya sudah barang tentu memerlukan standard. Oleh sebab itu, sebelum melaksanakan tugas dan tanggungjawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan

yang akan dilaksanakan. Pemikiran tersebut dikemukakan oleh Haynes yang mengatakan bahwa membangun harapan kinerja perlu memperhatikan empat elemen pendekatan yang sistematis seperti pada gambar berikut (Haynes dalam Sinambela 2012: 7)



Gambar 2.2
Elemen Kinerja

Sumber: Sinambela (2012: 7)

Gambar di atas menunjukkan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik harus memperhatikan empat elemen pokok yaitu: deskripsi jabatan, yang akan menguraikan tugas dan tanggungjawab suatu jabatan, sehingga pejabat yang akan melakukannya tahu secara pasti apa yang harus dilakukan. Misalnya, untuk meningkatkan kinerja guru, tentu saja guru tersebut harus tau apa yang dilakukannya, bagaimana melakukannya. Bidang hasil dengan indikator haruslah jelas, artinya seorang guru harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya. Selain penetapan indikator pelaksanaan tugas guru tentu saja harus ada standard kinerja yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakan tersebut. Dengan melaksanakan ketiga elemen tersebut secara sistematis diharapkan tujuan yang sudah ditetapkan tersebut akan dapat dicapai.

2.2.8 Kinerja dalam Perspektif Islam

Allah berfirman dalam Quran surat Yasin ayat 33-35, yang isinya yaitu menuntut manusia agar bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat yang telah dianugerahkan-Nya. Nikmat tersebut, yaitu: pertama, Allah SWT telah memberi kesempatan kepada manusia untuk bekerja secara produktif dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini bergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh sendiri di samping menyandarkan diri kepada kehendak-Nya. Kedua, kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya (Mursi, 1997:33).

وَعَايَةُ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾

وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا

مِنْ ثَمَرِهِۦ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

“Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?” (QS. Yasin: 33-35)

Pekerjaan manusia meliputi aspek rasio dan fisik. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berpikir, inilah inilah yang membedakannya dari hewan dan tumbuhan. Salah satu kemampuan berpikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif. Kemampuan berpikir itulah yang menyebabkan

manusia dibebani tugas beribadah serta bertanggung jawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena rasio pula Allah berkenan mengangkat manusia sebagai khalifahNya dimuka bumi (Mursi, 1997: 34).

Al-Qur'an menjelaskan pentingnya berpikir dalam kehidupan. Kitab suci terakhir ini menjunjung tinggi manusia yang berpikir dan sebaliknya, merendahkan orang yang tidak berpikir pada tingkatan di bawah hewan. Firman Allah:

﴿إِنَّ شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصُّمُّ الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ﴾

“*sesungguhnya binatang (mahluk) yang seburuk-buruknya pada sisi Allah ialah orang-orang yang pekak dan tuli yang tidak mengerti apapun.*” (QS. al-Anfal: 22)

﴿أَمْ تَحْسَبُ أَنَّ أَكْثَرَهُمْ يَسْمَعُونَ أَوْ يَعْقِلُونَ إِنْ هُمْ إِلَّا كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ سَبِيلًا﴾

﴿٤٤﴾

“*Atau apakah kamu mengira bahwa kebanyakan mereka itu mendengar atau memahami. Mereka tidak lain, hanyalah seperti binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat jalannya (dari binatang ternak itu).*” (QS. al-Furqan: 44)

Mursi (1997:35) dalam bukunya menjelaskan, rasio harus dimaksimalkan untuk berpikir. Pemikiran akan membuat garis lurus dalam kehidupan yang akan membentenginya dari godaan nafsu. Hawa nafsu tidak dapat mengalahkan pikiran kecuali jika manusia banyak bersantai. Bekerja merupakan tugas dalam hidupnya, karena manusia tidak boleh melakukannya dengan terpaksa. Manusia akan merasakan kenikmatan bila mengerjakannya dengan penuh kesadaran.

Pekerjaan adalah sarana mencapai rezeki dan kelayakan hidup, sekaligus merupakan tujuan. Jika seseorang mempunyai kekayaan melimpah dan ia dapat

hidup tanpa bekerja, maka ia tidak akan dapat memahami nilai-nilai kemanusiaannya dan tidak mengetahui tugas hidup yang sebenarnya. Sebab sebagai manusia ia tidak dapat merealisasikan tujuan eksistensinya.

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerja sama produktif, dan kasih sayang antarmanusia. Menunaikan misi ini berarti merealisasikan tujuan hidup manusia.

2.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2012:8), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang menunjukkan bahwa seseorang akan mencapai prestasi yang optimal jika ia mendapat manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan oleh pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya juga seorang pegawai harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melaksanakan tugas-tugasnya; dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal, dalam artian bahwa di antara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

McClelland dalam Mangkunegara (2005: 68) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.

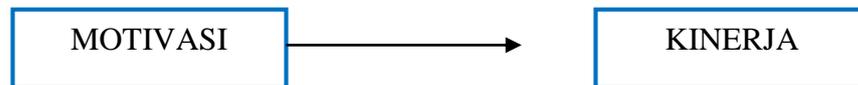
Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu *pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, Berani mengambil resiko. *Ketiga* memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. *Kelima*, memnfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

2.4 Model Konsep

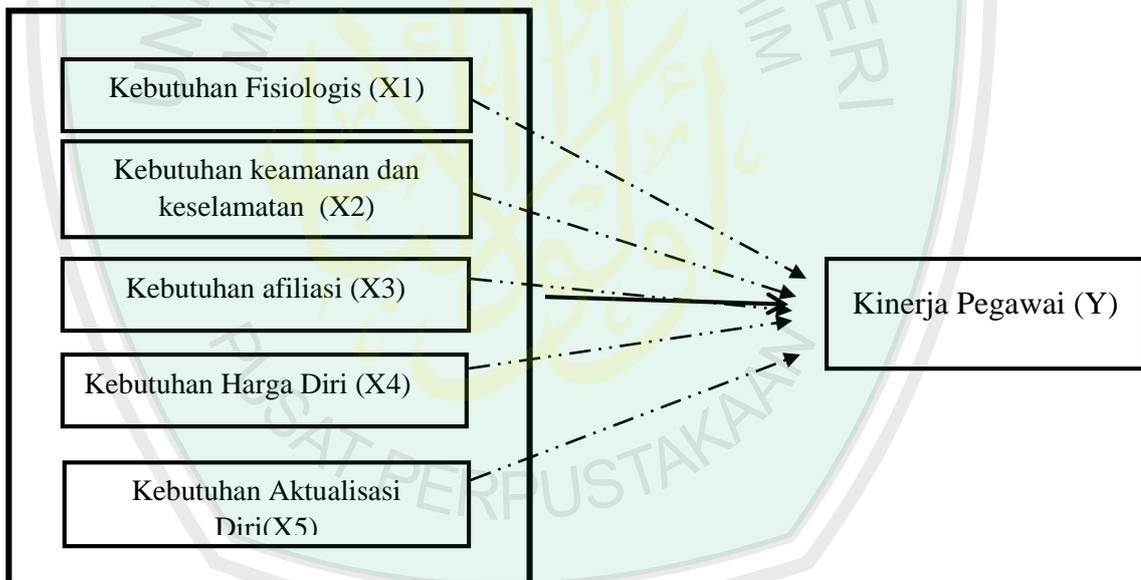
Dalam penelitian ini model konsepnya adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3
Model Konsep
 Sumber : Data diolah

2.5 Model Hipotesis

Model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.4
Model Hipotesis

Keterangan :

.....► = hubungan secara parsial

————► = hubungan secara simultan

2.6 Hipotesis

Dari latar belakang dan kajian teori di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh secara simultan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang.
2. Diduga ada pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang.
3. Diduga variabel kebutuhan penghargaan (x4) berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005: 65). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispenduk Capil) Kota Malang. Dispenduk Capil beralamatkan di Kantor Terpadu Jl. Mayjen Sungkono, Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001:68). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang yang berjumlah 67 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasinya, diambil sebagai sumber data penelitian (Hadi, 2006:46). Pada penelitian ini, karena jumlah populasi yang diamati kecil yaitu kurang dari 100 orang, maka untuk menghasilkan data yang valid maka populasinya digunakan sebagai sampel (Arikunto, 2006:112).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan tipe *Simple Random Sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipakai menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Pertimbangan peneliti memilih teknik ini adalah dikarenakan populasi dalam penelitian ini dianggap homogen baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yakni seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin dalam Umar (2002:136) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

N= ukuran populasi

n= ukuran sampel

e= nilai kritis yang diinginkan

dengan menggunakan rumus tersebut dan dengan nilai kritis 10% maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut

$$n = \frac{67}{1 + 6(0,1)^2}$$

$$n = \frac{67}{1,67}$$

N= 40,11 responden

Dengan menggunakan rumus Slovin tersebut, responden minimal yang dapat mewakili populasi tersebut adalah 40 responden. Sebelumnya peneliti ingin mengambil semua populasi (67) untuk dijadikan sampel namun karena beberapa pegawai sedang dinas keluar, maka jumlah yang memungkinkan untuk diteliti adalah sejumlah 44 responden dan jumlah ini dirasa cukup untuk mewakili populasi yang ada untuk dilakukan penelitian.

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian proposal skripsi ini jenis data yang digunakan adalah data subyek. Menurut Indriantoro (2001:145) mengemukakan bahwa data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah :

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (Marzuki, 2000:55), dalam penelitian ini data primernya adalah observasi, wawancara, dan hasil dari kuisisioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian (Marzuki, 2000:56) berasal dari buku-buku ilmiah, majalah, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori. Dalam penelitian ini data sekunder adalah data-data pada Dispenduk Capil yang terkait dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian (Umar, 2001:52). Dalam penelitian ini, peneliti akan membuat kuisisioner yang berkaitan tentang motivasi apa yang diterima pegawai Dispenduk Capil dan kaitannya dengan kinerja mereka di Dinas.

- b. Wawancara

Adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan

wawancara) (Nazir dalam Supriyanto & Machfudz 2010:199). Dalam penelitian ini wawancara yang akan dilakukan adalah dengan kepala bagian kepegawaian untuk mengetahui bagaimana kondisi kerja para pegawai Duspenduk Capil, masalah yang dihadapi, serta meminta dokumen terkait dengan kepegawaian.

c. Dokumentasi

Adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto dalam Supriyanto & Machfudz 2010:199). Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mencari teori terkait motivasi dan kinerja dari buku, jurnal ilmiah dan berita, serta data-data kepegawaian dari Duspenduk Capil.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel dikelompokkan dalam dua kelompok yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X) dan variabel dependennya adalah kinerja (Y). Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa teori motivasi dari Abraham Maslow terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis: meliputi kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, tidur, bernafas, seksual dsb.
2. Kebutuhan rasa aman: meliputi kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, rasa aman pada kesehatan, rasa aman pada kekayaan yang dimiliki, dsb.

3. Kebutuhan sosial: meliputi rasa diterima oleh lingkungan sosial, rasa memiliki dan dicintai oleh keluarga, teman, pasangan, rekan kerja dsb.
4. Kebutuhan akan penghargaan: meliputi kebutuhan akan penghargaan atas prestasi, kebutuhan dihargai dan diakui oleh orang lain atas kompetensi yang ia miliki dsb.
5. Aktualisasi diri: adalah kebutuhan untuk mengubah diri mereka menjadi pribadi yang lebih baik.

Sedangkan indikator kinerja menurut Robbins (2006:260) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kualitas hasil kerja: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. 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.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi (Maslow dalam Mangkunegara 2003:94).	1. Fisiologis (x1)	-gaji -pangan dan sandang -papan	-upah/bulan -makan sehari hari -perumahan

Lanjutan Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
	2. Keselamatan dan Keamanan (x2)	-rasa aman dan nyaman -tersedia alat-alat keselamatan kerja -adanya jaminan kesehatan	-kantor yang aman dan nyaman -jaminan hari tua -jaminan kesehatan
Motivasi	3. Sosial dan Afiliasi(x3)	-adanya rasa kekeluargaan -hubungan baik antar karyawan -informasi yang jelas	-komunikasi antar karyawan lancar -diterima sebagai partner
	4. Penghargaan (x4)	-adanya hadiah -promosi jabatan -kenaikan pangkat	-dihargai pengabdian nya –diberi reward
	5. Aktualisasi diri (x5)	-peningkatan kemampuan -pendidikan	- izin studi ke jenjang lebih tinggi
Kinerja Robbins dalam Mangkunegara (2005:67)	1. Kuantitas	-hasil kerja -standart kerja	- produktifitas baik -standard kerja tercapai
	2. Kualitas	-mutu -ketepatan dan kerapian	-kualitas kerja baik sesuai standard
	3. Ketepatan waktu	-penyelesaian tugas -kedisiplinan	-disiplin -menghargai waktu

Sumber : Mangkunegara (2005: 67 dan 94)

3.8 Analisis Data

Model analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Singarimbus dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249) menjelaskan uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

X= Skor Item

Y = Skor total

XY = Skor pertanyaan

N = Jumlah responden untuk uji coba

r = Korelasi *product moment*

adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249) dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

2. Uji Realiabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010: 250).

Untuk mengetahui suatu alat ukur itu *reliable* dapat diuji dengan menggunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen lain dengan variabel independen yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai variance influence factor (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan

bahwa, korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir. Uji multikolinieritas tidak dilakukan pada regresi linier sederhana karena hanya terdiri dari satu variabel penjelas

b) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi, sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan antara lain melalui:

- Scatter Plot

Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan studentized delete residual nilai tersebut. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik uji scatter plot antara y yang diprediksi dan studentized delete residual. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dasar menentukan apakah model regresi memenuhi homoskedastisitas adalah scatter plot memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Uji Spearman's Rho

Metode uji heteroskedastisitas dengan korelasi spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dengan uji dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

- c) Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut metode ini jika suatu variabel memiliki nilai statistik KS signifikan ($p > 0,05$) maka variabel tersebut memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

- Analisis Grafik

Menggunakan normal PP Plot dan histogram. Pada normal PP Plot jika titik-titik data terletak di sekitar garis diagonal maka dikatakan asumsi normalitas terpenuhi dan pada histogram jika histogram mengikuti sebaran normal tepat di tengah tanpa melenceng ke kanan atau ke kiri maka asumsi normalitas terpenuhi.

- Analisis Statistik

Analisis yang digunakan adalah uji one sampel test Kolmogorov smirnov dimana residual dari data dimasukkan untuk diuji apakah memenuhi asumsi

normalitas atau tidak. Uji ini paling banyak digunakan pada penelitian karena lebih akurat dan dilakukan secara inferensia bukan hanya deskriptif.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi menggambarkan hubungan 2 variabel atau lebih yang biasanya dipakai untuk perkiraan atau ramalan atau mencari pengaruh dari variabel yang satu dengan variabel yang lain (Supriyanto dan Maharani 2013: 70).

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan beberapa variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan beberapa variabel independen (hair, dalam Supriyanto dan Maharani 2013: 70).

Model persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana:

a = konstanta

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

x1= variabel kebutuhan fisiologis

x2= variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan

x3= variabel kebutuhan sosial

x4= variabel kebutuhan akan penghargaan diri

x5= variabel kebutuhan aktualisasi diri

Y= Kinerja karyawan

3.9 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Sugiyono, 2005:250) yaitu membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial adalah uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2005:223). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri-sendiri). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada T tabel. Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$ dengan signifikansi di bawah 0,05 (5%). Maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

c. Mencari variabel dominan

Pada pengujian hipotesis untuk dapat menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan, diantara sub variabel motivasi yaitu kebutuhan fisiologis (x1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (x2), kebutuhan afiliasi (x3), kebutuhan penghargaan (x4), dan kebutuhan aktualisasi diri (x5) terhadap kinerja pegawai (Y) kita dapat melihat dari nilai koefisien beta (*beta coefficient*) mana yang paling besar diantaranya. Dari nilai koefisien beta tersebut kita dapat

membandingkan secara langsung sub variabel independen mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen (Supriyanto dan Maharani 2013:65).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Profil instansi

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, dan Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dispendukcapil Kota Malang terletak di Perkantoran Terpadu (Office Block) Gedung A Lantai 1 dan 2 (utara); Jl. Mayjend Soengko Malang

4.1.2 Tugas pokok dan fungsi instansi

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kependudukan, pencatatan sipil, dan transmigrasi.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

1. Perumusan/pelaksanaan kebijakan teknis kependudukan pencatatan sipil;
2. Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Tahunan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
3. Pelaksanaan pendaftaran penduduk;
4. Pelaksanaan pemberian Nomor Induk Kependudukan (NIK);
5. Penerbitan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Tanda Penduduk Khusus;
6. elaksanaan penerbitan dan pengelolaan dokumen catatan sipil;

7. Pencatatan mutasi penduduk dan perubahan data-data penduduk;
8. Pengumpulan dan pengolahan data penduduk dengan hak akses;
9. Pelaksanaan dan fasilitasi transmigrasi;
10. Pengelolaan sistem dan pelayanan informasi kependudukan;
11. Pelaksanaan penyuluhan kependudukan dan catatan sipil;
12. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kependudukan;
13. Pelaksanaan pencatatan sipil;
14. Pelaksanaan kegiatan bidang pemungutan retribusi;
15. Pelaksanaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan, dan kearsipan;
16. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
17. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP);
18. Pelaksanaan fasilitasi pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
19. Pengelolaan pengaduan masyarakat bidang kependudukan & catatan sipil;
20. Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
21. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
22. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai tugas dan fungsi.

4.1.3 Visi, misi dan motto instansi

Visi

Terwujudnya pusat database kependudukan yang akurat dan aktual berbasis Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK).

Prinsi-prinsip dari visi tersebut adalah :

1. Pusat database kependudukan

Guna menghindari kerancuan sumber data kependudukan, fungsi sebagai pusat database kependudukan mutlak menjadi prinsip utama. Semua data dan informasi yang berkaitan dengan kependudukan dihimpun, dikelola, dan dimanfaatkan untuk kepentingan pembangunan.

2. Database yang akurat dan aktual

Sebagai pusat database kependudukan, prasyarat utama yang harus dipenuhi adalah akurasi dan aktualitas database. Untuk mencapai level akurasi dan aktualitas data yang tinggi, dilakukan dengan pemutakhiran berkelanjutan melalui pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil yang terintegrasi.

3. Sistem Informasi Administrasi Kependudukan

Integrasi pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil harus diakomodasi dalam satu sistem informasi berbasis teknologi terkini yang handal, mempunyai tingkat keamanan yang tinggi, mempermudah dan mempercepat proses pelayanan, serta menyajikan hasil layanan.

Misi

1. Meningkatkan profesionalitas, efisiensi dan efektifitas organisasi ;
2. Mengoptimalkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kependudukan ;

3. Meningkatkan kualitas kinerja pelayanan administrasi kependudukan secara prima.

Motto

“ Bersama Anda Layanan Kami Prima ”

Makna Motto:

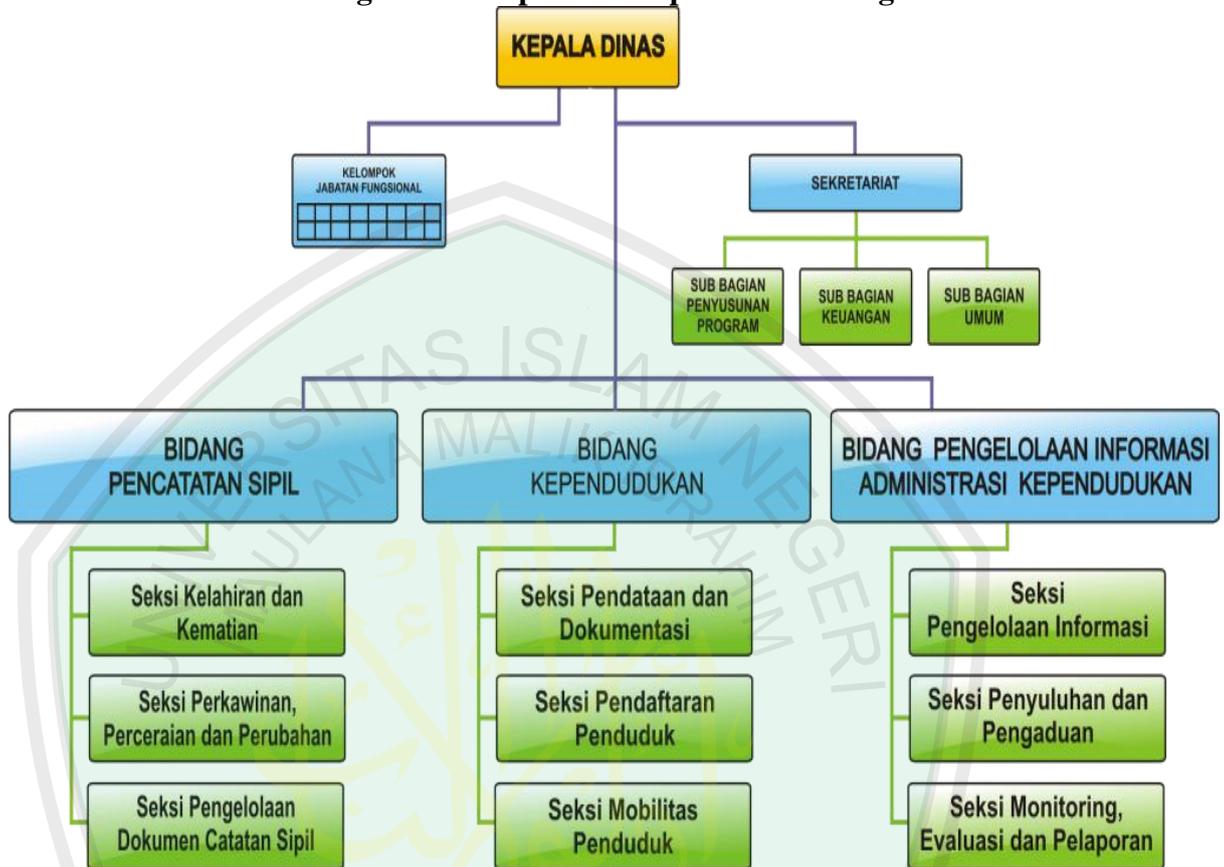
Pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil menganut sistem stelsel pasif, dalam artian bahwa pelayanan diberikan berdasarkan pelaporan yang dilakukan oleh masyarakat. Sehingga untuk mencapai pelayanan prima harus didukung oleh partisipasi aktif dari seluruh komponen masyarakat.

4.1.4 Struktur organisasi

Dasar:

1. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah;
2. Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2012 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dispenduk Capil Kota Malang



Sumber : Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang

Uraian tugas

Teknis pelaksanaan tugas masing-masing dari sekretariat dan bidang-bidang dipimpin oleh seorang Sekretaris dan Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. sesuai dengan bidang keahliannya sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun tugas pokok masing-masing adalah:

1. Kepala dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas :

1. Memimpin Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam perumusan perencanaan kebijaksanaan, pelaksanaan pembangunan di bidang kependudukan, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan perencanaan perkembangan kependudukan, penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian teknis pembangunan, pengelolaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana kependudukan, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan penyerasian perkembangan kependudukan ;
2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas:

1. Melaksanakan koordinasi perencanaan, evaluasi dan pelaporan program Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, pengelolaan urusan kepegawaian, urusan umum yang meliputi kegiatan surat menyurat, pengadaan, perlengkapan, rumah tangga, humas, dan urusan keuangan ;
2. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan kegiatan kesekretariatan ;

2. Pengelolaan urusan administrasi kepegawaian, kesejahteraan dan pendidikan pelatihan pegawai ;
3. Pengelolaan urusan rumah tangga, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
4. Penyelegaraan pengelolaan administrasi keuangan dan kekayaan daerah ;
5. Penyelenggaraan kegiatan surat menyurat, pengetikan dan penggandaan, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga, dan kehumasan;
6. Pengelolaan administrasi perlengkapan dan mengurus pemeliharaan, kebersihan kantor ;
7. Pengkoordinasian dan penyusunan rencana pembangunan, evaluasi dan pelaporan.

3. Bidang pencatatan sipil

Bidang Pencatatan Sipil mempunyai tugas :

1. Melaksanakan sebagian tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam bidang pencatatan kelahiran dan kematian, perkawinan, pengakuan, pegesahan anak dan perceraian, menyimpan dan memelihara dokumen catatan sipil dan melakukan penyelenggaraan, pencatatan atas perubahan nama, status, dan perubahan - perubahan karena peraturan perundang - undangan serta membantu masyarakat dalam pemahaman dan penyelesaian akta - akta catatan sipil melalui pembinaan dan penyuluhan kepada masyarakat ;
2. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Bidang Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan pencatatan dan penerbitan akta kelahiran dan kematian, baik baru lahir maupun terlambat pelaporannya ;
2. Pelaksanaan pencatatan dan penerbitan akta perkawinan, baik yang baru maupun terlambat pelaporannya ;
3. Pelaksanaan pencatatan dan penerbitan akta perceraian ;
4. Pelaksanaan pencatatan pengakuan dan pengangkatan anak baik yang baru maupun terlambat pelaporannya ;
5. Pelaksanaan fungsi penyimpanan dan pemeliharaan akta kelahiran dan kematian, akta perkawinan dan perceraian, akta Pengakuan dan pengesahan anak;
6. Pelaksanaan pencatatan dan perubahan akta - akta catatan sipil (Nama, Status dan Perubahan karena peraturan dan perundang – undangan)

4. Bidang pengelolaan data informasi administrasi kependudukan

Bidang Pengelolaan Data Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas:

1. Melaksanakan sebagian tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam bidang pengelolaan data informasi administrasi kependudukan meliputi : fasilitasi, konsultasi, pengelolaan informasi administrasi penduduk, koordinasi pembangunan dan pengembangan jaringan komunikasi data penyediaan

perangkat keras dan perlengkapannya serta jaringan komunikasi data sampai dengan tingkat Kecamatan atau Desa / Kelurahan sebagai tempat pelayanan dokumen penduduk pelaksanaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan / SIAK , perekaman data hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil serta pemutakhiran data penduduk menggunakan SIAK, perlindungan data pribadi penduduk;

2. Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengelolaan Data Informasi Administrasi Kependudukan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

Bidang Pengelolaan Data Administrasi Kependudukan mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengelolaan data informasi administrasi Kependudukan;
2. Penyusunan program, penyelenggaraan dan evaluasi kegiatan pengelolaan data informasi administrasi kependudukan, pengelolaan dan pemeliharaan data penduduk;
3. Pelaksanaan penyiapan kegiatan pengelolaan data informasi administrasi kependudukan;
4. Koordinasi penyelenggaraan pengelolaan data informasi administrasi kependudukan;
5. Konsultasi pelaksanaan pengelolaan data informasi administrasi kependudukan;

6. Pengembangan dan pemeliharaan jaringan;
7. Pembangunan dan pemutakhiran data base;
8. Penyajian dan desiminasi informasi;
9. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penyeleggaraan pengelolaan data informasi administrasi kependudukan;
10. Pengawasan atas penyelenggaraan pengelolaan data informasi administrasi kependudukan.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Gambaran umum responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 sampel/ responden, untuk keperluan pengolahan data tersebut, maka telah disebarkan 44 kuisisioner kepada pegawai Dispenduk Capil Kota Malang. Dan penjelasan dari data tersebut adalah di bawah ini:

1. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
1	Laki-laki	21	47,7%
2	Perempuan	23	52,3%
	Jumlah	44	100%

Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki yakni 23 orang (52,3%), sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 21 orang (47,7%).

Perbandingan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan di Dispenduk Capil Kota Malang tidak terlalu mencolok, atau bisa dikatakan hampir setara.

2. Berdasarkan lama kerja

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Responden	Persentase
<10 tahun	9	20,5 %
10-20 tahun	20	45,4%
>20 tahun	15	34,1%

Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.2 di atas bahwa responden yang bekerja selama kurang dari 10 tahun sebanyak 9 orang atau 20,5%, responden yang bekerja selama antara 10 sampai 20 tahun sebanyak 20 orang atau 45,4%, responden yang bekerja selama lebih dari 20 tahun sebanyak 15 orang atau 34,1%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Dispenduk Capil Kota Malang paling banyak bekerja selama 10 sampai 20 tahun yakni 20 orang.

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
SMA	20	45,4%
S1	17	38,6%
S2	2	4,5%
D1	1	2,3%
D3	4	9,1%

Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 20 orang atau 45,4%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak

17 orang atau 38,6%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 4,5%, responden yang berpendidikan D1 sebanyak 1 orang atau 2,3 %, dan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 9,1%. Dari data di atas dapat disimpulkan pegawai Diseduk Capil Kota Malang paling banyak berpendidikan SMA yakni sebanyak 20 orang.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 6 variabel yaitu Motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial dan afiliasi (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5), dan variabel kinerja (Y). Di mana masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuisioner. Dan dari kuisioner yang telah disebar kepada responden didapat penjelasan sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan fisiologis (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)

No	Item	Tingkat jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X11	17	38,6	24	54,4	1	2,3	1	2,3	1	2,3
2	X12	12	27,3	24	54,5	5	11,4	2	4,5	1	2,3
3	X13	12	27,3	27	61,4	4	9,1	1	2,3	-	-

Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X11 “Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi” dari 44 responden, 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 1 orang menjawab tidak setuju 2,3%, 1 orang menjawab kurang setuju 2,3%, 24 orang

menjawab Setuju 54,5%, dan 17 orang menjawab sangat setuju 38,6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Dispenduk Capil sebagian besar sudah terpenuhi kebutuhan fisiologis terkait dengan kebutuhan pangan yakni 24 responden.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X12 “Saya merasa dengan bekerja di instansi ini, kebutuhan perumahan secara wajar sudah dapat terpenuhi” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 2 orang menjawab tidak setuju 4,5 %, 5 orang menjawab kurang setuju 11,4%, 24 orang menjawab setuju 54,5%, dan 12 orang menjawab sangat setuju 27,3%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan perumahan secara wajar sebagian besar pegawai Dispenduk Capil sudah terpenuhi yakni sebanyak 24 orang responden

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X13 “Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja di instansi ini” dari 44 responden 1 orang menjawab tidak setuju 2,3%, 4 orang menjawab kurang setuju 9,1%, 27 orang menjawab setuju 61,4% dan 12 orang menjawab sangat setuju 27,3%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sandang sebagian besar pegawai Dispenduk Capil sudah terpenuhi yakni sebanyak 27 orang responden.

2. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Keamanan dan keselamatan (X2)

No	Item	Tingkat jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X21	12	27,3	27	61,4	4	9,1	-	-	1	2,3
2	X22	19	43,2	22	50	1	2,3	1	2,3	1	2,3
3	X23	14	31,8	24	54,5	5	11,4	1	2,3	-	-

Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X21 “Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari instansi ini” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 4 orang menjawab kurang setuju 9,1%, 27 orang menjawab setuju 61,4%, dan 12 orang menjawab sangat setuju 27,3%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan dari instansi sudah terpenuhi bagi sebagian besar pegawai Dpenduk Capil yakni 27 orang responden.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X22 “Bekerja di instansi ini dapat menjamin kehidupan hari tua saya” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 1 orang menjawab tidak setuju 2,3%, 1 orang menjawab kurang setuju 2,3%, 22 orang menjawab setuju 50%, dan 19 orang menjawab sangat setuju 43,2 %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan bekerja di instansi tersebut dapat menjamin kehidupan mereka di hari tua yakni sebanyak 22 orang responden

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X23 “Kondisi ruangan kerja yang saya gunakan cukup memuaskan” dari 44 responden 1 orang menjawab tidak setuju 2,3%, 5 orang menjawab kurang setuju 11,4%, 24 orang menjawab setuju 54,5%, 14 orang menjawab sangat setuju 31,8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi ruangan tempat pegawai bekerja sudah cukup baik yakni sebanyak 24 orang responden menyatakan setuju.

3. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan sosial dan afiliasi (X3)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Sosial dan Afiliasi (X3)

No	Item	Tingkat jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X31	10	22,7	30	68,2	4	9,1	-	-	-	-
2	X32	2	4,5	18	40,9	22	50	2	4,5	-	-
3	X33	7	15,9	34	77,3	2	4,5	1	2,3	-	-

Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X31 “Saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai partner dengan baik” dari 44 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. 4 orang menjawab kurang setuju 9,1%, 30 orang menjawab setuju 68,2%, dan 10 orang menjawab sangat setuju 22,7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai merasa senang dengan penerimaan yang baik partner kerja yakni sebanyak 30 orang responden

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X32 “Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan instansi” dari 44 responden 2 orang menjawab tidak setuju 4,5%, 22 orang menjawab kurang setuju 50%, 18 orang menjawab setuju 40,9%, dan 2 orang

menjawab sangat setuju. Dari data tersebut belum dapat disimpulkan bahwa para pegawai mendapat kesempatan yang sama dalam menyampaikan pendapat.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X33 “Rasa kekeluargaan dalam instansi ini membuat saya semangat dalam bekerja” dari 44 responden 1 orang menjawab tidak setuju 2,3%, 2 orang menjawab kurang setuju 4,5%, 34 orang menjawab setuju 77,3%, dan 7 orang menjawab sangat setuju 15,9%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Dispenduk Capil telah terpenuhi kebutuhan sosial akan rasa kekeluargaannya yakni dengan 34 responden menjawab setuju.

4. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan penghargaan (X4)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Penghargaan (X4)

No	Item	Tingkat jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X41	7	15,9	28	63,6	8	18,2	-	-	1	2,3
2	X42	9	20,5	32	72,7	2	4,5	-	-	1	2,3
3	X43	14	31,8	25	56,8	4	9,1	-	-	1	2,3

Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X41 “Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya dapat mengerjakan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 8 orang menjawab kurang setuju 18,2%, 28 orang menjawab setuju 63,6%, dan 7 orang menjawab sangat tidak setuju 15,9%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kebutuhan penghargaan pegawai dari atasan telah terpenuhi yakni dengan 28 responden menjawab setuju

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X42 “Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di instansi ini diakui oleh atasan” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 2 orang menjawab kurang setuju 4,5%, 32 orang menjawab setuju 72,7%, dan 9 orang menjawab sangat setuju 20,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai akan termotivasi jika pengabdian mereka selama bekerja dapat diapresiasi, dengan 32 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X43 “Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 4 orang menjawab kurang setuju 9,1%, 25 orang menjawab setuju 56,8%, dan 14 orang menjawab sangat setuju 31,8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai akan termotivasi jika pada pegawai yang berprestasi diberi penghargaan khusus, yakni dengan 25 responden menjawab setuju.

5. Distribusi frekuensi variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)

No	Item	Tingkat jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X51	13	29,5	28	63,6	2	4,5	-	-	1	2,3
2	X52	8	18,2	33	75	2	4,5	-	-	1	2,3
3	X53	11	25	32	72,7	-	-	-	-	1	2,3

Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X51 “Instansi memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan

potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 2 orang menjawab kurang setuju 4,5%, 28 orang menjawab setuju 63,6%, dan 13 orang menjawab sangat setuju 29,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan potensinya, dengan 28 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X52 “Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan” dari 44 orang 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 2 orang menjawab kurang setuju 4,5%, 33 orang menjawab setuju 75%, dan 8 orang menjawab sangat setuju 18,2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan 33 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item X53 “Pegawai diberi kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 32 orang menjawab setuju 72,7% dan 11 orang menjawab sangat setuju 25%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan 32 responden menjawab setuju.

6. Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item	Tingkat jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	23	52,3	19	43,2	1	2,3			1	2,3
2	Y2	21	47,7	22	50	1	2,3	-	-	-	-
3	Y3	14	31,8	28	63,6	1	2,3	-	-	1	2,3
4	Y4	24	54,5	19	43,2	-	-	-	-	1	2,3
5	Y5	16	36,4	27	61,4	-	-	-	-	1	2,3
6	Y6	8	18,2	27	61,4	8	18,2	-	-	1	2,3
7	Y7	13	29,5	30	68,2	-	-	-	-	1	2,3
8	Y8	15	34,1	28	63,6	-	-	-	-	1	2,3

Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item Y1 “Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal.” Dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 1 orang menjawab kurang setuju 2,3%, 19 orang menjawab setuju 43,2% dan 23 orang menjawab sangat setuju 52,3%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, dengan 23 responden menjawab sangat setuju.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item Y2 “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi” dari 44 responden 1 orang menjawab kurang setuju 2,3%, 22 orang menjawab setuju 50%, dan 21 orang menjawab sangat setuju 47,7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemauan untuk bekerja

mencapai target yang telah ditetapkan instansi dengan 22 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item Y3 “Saya selalu bekerja mencapai sesuai dengan standard mutu yang telah ditetapkan instansi” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 1 orang menjawab kurang setuju 2,3%, 28 orang menjawab setuju 63,6%, dan 14 orang menjawab sangat setuju 31,8. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang baik sesuai dengan standard mutu yang telah ditetapkan, dengan 28 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item Y4 “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 19 orang menjawab setuju 43,2%, dan 24 orang menjawab sangat setuju 54,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas, dengan 28 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item Y5 “Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 27 orang menjawab setuju 61,4, dan 16 orang menjawab sangat setuju 36,4%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, dengan 27 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item Y6 “Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi” dari 44 responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 8 orang menjawab kurang setuju 18,2%, 27 orang menjawab setuju 61,4%, dan 8 orang menjawab sangat setuju 18,2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas, dengan 27 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item Y7 “Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota instansi” dari 44 orang 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 30 orang menjawab setuju 68,2%, dan 13 orang menjawab sangat setuju 29,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja sama dengan partner kerja, dengan 30 responden menjawab setuju.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban responden dari item Y8 “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja” dari 44 orang responden 1 orang menjawab sangat tidak setuju 2,3%, 28 orang menjawab setuju 63,6%, dan 15 orang menjawab sangat setuju 34,1%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam ketepatan waktu masuk kerja, dengan 28 responden menjawab setuju.

4.4 Analisis Instrumen Data

4.4.1 Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur mampu mengukur (Solimun dalam Machfudz dan Sani, 2010:249). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono dalam Machfudz dan Sani (2010:249), dapat diketahui dengan mengorelasikan antara skor r hitung dengan nilai r tabel, bila korelasi r hitung di atas nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r hitung di bawah nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	No item	r hitung	r tabel	keterangan
Kebutuhan fisiologis (X1)	1	0.601	0.2973	valid
	2	0.608	0.2973	valid
	3	0.618	0.2973	valid
Kebutuhan rasa aman (X2)	1	0.368	0.2973	valid
	2	0.450	0.2973	valid
	3	0.568	0.2973	valid
Kebutuhan sosial dan afiliasi (X3)	1	0.558	0.2973	valid
	2	0.259	0.2973	Tidak valid
	3	0.513	0.2973	valid
Kebutuhan penghargaan (X4)	1	0.756	0.2973	valid
	2	0.713	0.2973	valid
	3	0.678	0.2973	valid
Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	1	0.815	0.2973	valid
	2	0.780	0.2973	valid
	3	0.681	0.2973	valid
Kinerja pegawai (Y)	1	0.806	0.2973	valid
	2	0.614	0.2973	valid
	3	0.866	0.2973	valid
	4	0.716	0.2973	valid
	5	0.759	0.2973	valid

Lanjutan Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

	6	0.839	0.2973	valid
	7	0.829	0.2973	valid
	8	0.812	0.2973	valid

Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa dari semua instrumen variabel yang ada, item nomor 2 dari sosial dan afiliasi yang nilai r hitungannya lebih kecil dari r tabel dinyatakan tidak valid. Sedangkan selain itu semua instrument variabel X yang terdiri kebutuhan fisiologis X_1 , kebutuhan rasa aman X_2 , kebutuhan sosial dan afiliasi X_3 , kebutuhan penghargaan X_4 , kebutuhan aktualisasi diri X_5 serta instrument variabel Y kinerja pegawai dapat dikatakan valid karena nilai r hitungannya lebih besar dari r tabel. Sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji reliabilitas

Reliabilities menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz 2010:250).

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya jika *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	alpha	keterangan
Kebutuhan fisiologis	3	0,943	Reliable
Kebutuhan keamanan	3		Reliable
Kebutuhan sosial afiliasi	2		Reliable
Kebutuhan penghargaan	3		Reliable

Lanjutan Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Kebutuhan aktualisasi diri	3	0,943	Reliable
Kinerja pegawai	8		Reliable

Data primer diolah, 2016

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas dapat dilihat bahwa nilai *alpha cronbach* dari semua variabel lebih besar dari 60%. $0,943 > 0,60$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel tersebut reliable.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

No	Variabel bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Kebutuhan fisiologis	0.334	2.996
2	Kebutuhan rasa aman	0.430	2.323
3	Kebutuhan sosial dan afiliasi	0.594	1.683
4	Kebutuhan penghargaan	0.333	3.000
5	Kebutuhan aktualisasi diri	0.369	2.710

Data primer diolah, 2016

Dari data tabel di atas dapat dilihat jika nilai VIF dari kelima variabel bebas kurang dari 10 dan nilai tolerance kelima variabel bebas lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.2 Heterokedastisitas

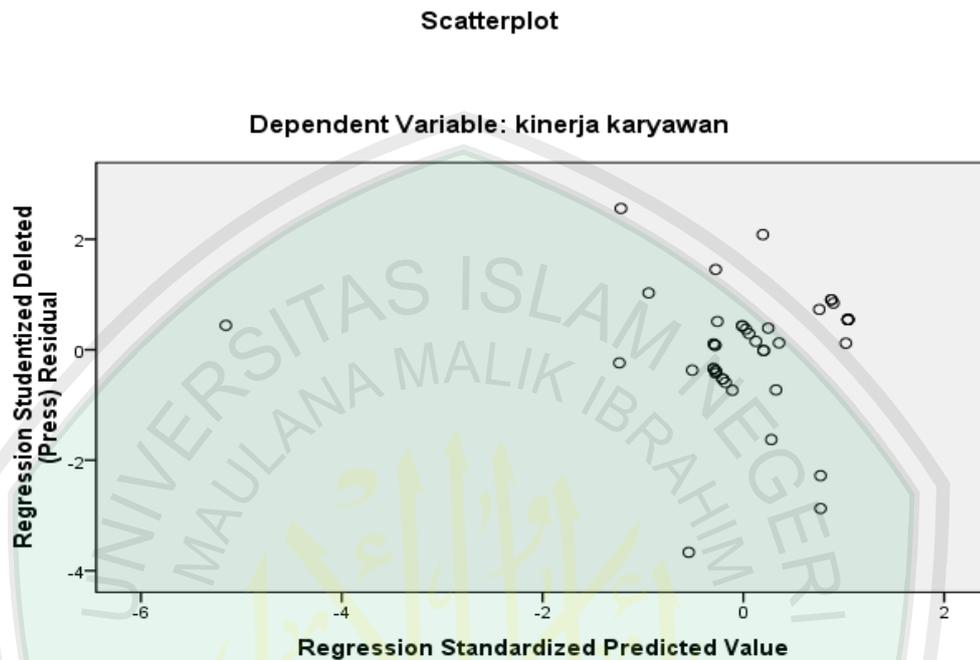
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : hasil output SPSS

Dari gambar grafik diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.5.3 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*, dengan kriteria pengujiannya apabila nilai Asymp. Sig. di atas 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila nilai Asymp. Sig. di bawah 0,05 maka data tidak

berdistribusi normal. Adapun berdasarkan hasil analisis normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09870966
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.110
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.908
Asymp. Sig. (2-tailed)		.382

a. Test distribution is Normal.

Sumber : hasil output SPSS

Hasil uji normalitas menunjukkan asymp. Sig. *Kolmogrov-Smirnov* pada tabel di atas menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* signifikan $0,382 > 0,05$. Dengan demikian, data berdistribusi normal.

4.6 Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria asumsi klasik tersebut, sehingga model persamaan regresi penelitian ini sudah dianggap baik.

Dengan menggunakan bantuan *SPSS FOR Windows ver 16* didapat model regresi seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standard coefficient	t hitung	sig
	B	Std error	Beta		
(constant)	-.919	3.714		-0.248	0.806
X1	-.310	.288	-.127	-1.077	0.288
X2	.756	.283	.277	2.675	0.011
X3	-.096	.356	-.024	-0.270	0.789
X4	.033	.304	.013	-0.107	0.915
X5	2.424	.310	.875	7.826	0.000
R = 0,908 R Square = 0,852 F hitung = 35,755 N = 44			F tabel = 2,46 Sig F = 0.000 T tabel = 2.024		

Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.14 di atas didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.919 - 0.310X_1 + 0.756X_2 - 0.096X_3 + 0.033X_4 + 2.424X_5 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator kebutuhan fisiologis tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar -0.310 dengan asumsi bahwa kebutuhan akan gaji, pemenuhan sandang, papan dan pangan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0.310
- b. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator kebutuhan keamanan dan keselamatan akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan asumsi bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan asumsi bahwa kebutuhan keamanan di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.756

- c. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator kebutuhan sosial dan afiliasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan asumsi bahwa kebutuhan sosial dan afiliasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0.096
- d. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator kebutuhan penghargaan akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan asumsi bahwa kebutuhan penghargaan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.033
- e. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator kebutuhan aktualisasi diri akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan asumsi bahwa kebutuhan aktualisasi diri dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.424

4.7 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari 4.14 di atas bahwa F hitung sebesar 35,755 lebih besar dari F tabel 2,46 maka H_a di terima dan H_0 ditolak. Artinya variabel independent dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial dan afiliasi (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai (Y). dengan kata lain bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial dan afiliasi (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5).

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,908 (90,8%) menunjukkan variabel kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial dan afiliasi (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja pegawai (Y). hubungan ini di kategorikan kuat sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

Sedangkan nilai koefisien determinan (adjust R square) sebesar 0,852 (85,2%), koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui berapa prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat yang artinya pelaksanaan dalam penelitian ini kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan afiliasi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mempengaruhi kinerja sebesar 85,2% dan selebihnya 14,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel selain kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial dan afiliasi (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5).

b. Uji T (Parsial)

hipotesis dalam penelitian ini akan diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (α), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Jika T hitung lebih besar dari T tabel maka H_0 ditolak dan

Ha diterima, dan sebaliknya bila T hitung lebih kecil dari T tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Dari tabel 4.14 di atas didapat hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS didapat nilai T hitung dari variabel kebutuhan fisiologis lebih kecil dari nilai T tabel sebesar $-1,077 < 2,024$ dan nilai signifikansi $0,288 > 0,05$. Sehingga Ha ditolak dan Ho diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan fisiologis dengan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS didapat nilai T hitung dari variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan lebih besar dari nilai T tabel sebesar $2,675 > 2,024$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS didapat nilai T hitung dari variabel kebutuhan sosial dan afiliasi lebih kecil dari nilai T tabel sebesar $0,270 < 2,024$ dan nilai signifikansi $0,789 > 0,05$ sehingga Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan sosial dan afiliasi terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS didapat nilai T hitung dari variabel kebutuhan penghargaan lebih kecil dari nilai T tabel sebesar $0,107 < 2,024$ dan nilai signifikansi $0,915 > 0,05$ sehingga Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kebutuhan sosial dan afiliasi terhadap kinerja pegawai.

5. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS didapat nilai T hitung dari variabel kebutuhan aktualisasi diri lebih besar dari nilai T tabel sebesar $7,826 > 2,024$ dan nilai signifikansi $0,00 > 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai.

c. Mencari variabel dominan

variabel dominan terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat pada kolom *standard coefficient beta* kontribusi dari masing-masing variabel X terhadap variabel Y. Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel uji dominan berikut ini:

Tabel 4.15
Uji Dominan

Variabel	Beta (β)	Kontribusi
Kebutuhan fisiologis (X1)	-.127	12,7%
Kebutuhan rasa aman (X2)	.277	27,7%
Kebutuhan sosial dan afiliasi (X3)	-.024	2,4%
Kebutuhan penghargaan (X4)	.013	1,3%
Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	.875	87,5%

Data primer diolah, 2016

Dari tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) yakni dengan kontribusi sebesar 87,5%. Sedangkan pada urutan selanjutnya adalah variabel kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2)

dengan kontribusi sebesar 27,5%. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kebutuhan penghargaan X4 yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Y adalah ditolak.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pembahasan secara simultan

Pada hasil uji hipotesis uji F secara simultan didapat hasil bahwa F hitung sebesar 35,755 lebih besar dari F tabel 2,46 dan Sig F < 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_a di terima dan H_0 ditolak. Yang artinya motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial dan afiliasi (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Hasibuan (1995: 158) motivasi adalah “pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Mathis dan Jackson (2001:89) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan suatu tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.

Hasil dari uji F dalam penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu dari Harlie M (2010), Larasati (2014), Yasin (2014), dan Farlen (2011) yang kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah jika pegawai mendapatkan motivasi yang baik dalam bekerja, maka dalam kinerja pegawai yang

akan dihasilkan akan ikut meningkat. Instansi atau perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhan pegawai jika menginginkan kinerja yang maksimal dari para pegawai yang dimilikinya

4.8.2 Pembahasan secara parsial

Pada hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi secara sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai di dapat hasil dari ke lima variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan afiliasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (X1)

Nilai T hitung kebutuhan fisiologis dibandingkan dengan nilai T tabel adalah $-1,077 < 2,024$ dan nilai signifikansi $0,288 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel kebutuhan fisiologis tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dikenduk Capil Kota Malang. Hal ini bisa disebabkan para pegawai sudah bisa memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan dengan baik, dalam artian hidup berkecukupan sehingga pemberian upah dari instansi tidak terlalu memengaruhi kinerja mereka. Ataupun karena pemenuhan kebutuhan fisiologis yang didapat dari instansi masih dirasa kurang, sehingga tidak mempengaruhi kinerja para pegawai.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2)

Nilai T hitung kebutuhan rasa aman dibandingkan dengan nilai T tabel adalah $2,675 > 2,024$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Dispendum Capil Kota Malang. Hal ini berarti dengan adanya jaminan kesehatan, kompensasi selepas pensiun nanti, kenyamanan ruang kerja, dan lingkungan kerja yang aman dari bahaya dapat meningkatkan kinerja pegawai Dispendum Capil. Hal ini bisa disimpulkan dengan adanya pemenuhan kebutuhan rasa aman, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3. Kebutuhan sosial dan afiliasi (X3)

Nilai T hitung kebutuhan sosial dan afiliasi dibandingkan dengan nilai T tabel adalah $-0,270 < 2.024$ dan nilai signifikansi $0,789 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel kebutuhan sosial dan afiliasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dispendum Capil Kota Malang. Dalam penelitian hasil dari kuisioner menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah terpenuhi kebutuhan akan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja, serta partner kerja yang bisa diajak bekerja sama dengan baik, namun dari hasil uji statistik didapat hasil bahwa kebutuhan sosial dan afiliasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kebutuhan sosial dan afiliasi hanyalah sebagai sarana pendukung kelancaran dan kenyamanan mereka dalam bekerja, namun belum mampu untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

4. Kebutuhan Penghargaan (X4)

Nilai T hitung kebutuhan penghargaan dibandingkan dengan nilai T tabel adalah $0,107 < 2.024$ dan nilai signifikansi $0,915 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel kebutuhan penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai Dispenduk Capil Kota Malang. Tidak terjadinya pengaruh kebutuhan penghargaan ini menurut hasil wawancara dengan staf kepegawaian, bisa terjadi karena memang pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Malang tidak ada reward khusus bagi pegawai yang mampu mencapai kinerja yang maksimal. Mereka hanya bertugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Reward untuk pegawai ada namun itu berlaku bagi seluruh pegawai, semisal mendapat pergi berlibur bersama satu kantor. Hal ini yang menyebabkan pegawai merasa kurang mendapatkan kebutuhan secara individu. Padahal dari data hasil kuisioner yang telah disebar, sebagian besar karyawan menjawab setuju jika kinerja atau pengabdian mereka dihargai oleh instansi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (X5)

Nilai T hitung kebutuhan aktualisasi diri dibandingkan dengan nilai T tabel adalah $7,826 > 2,024$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk Capil Kota Malang. Jika dibandingkan dari yang lain kebutuhan aktualisasi yang memiliki pengaruh paling besar daripada variabel yang lain. Hal ini memiliki artian bahwa bagi pegawai kebutuhan akan aktualisasi diri jauh lebih bisa meningkatkan kinerja mereka saat ini. Karena bisa juga terjadi dengan meningkatnya kinerja pegawai melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, pegawai berfikir akan mampu meningkatkan kebutuhan yang lain seperti kebutuhan fisiologis (dengan

gaji yang meningkat) melalui jalan kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

4.8.3 Variabel dominan

Pada hasil perhitungan menggunakan program SPSS di dapat jawaban mengenai rumusan masalah variabel manakah di antara kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial dan afiliasi (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang paling berpengaruh dominan. Dan berdasarkan hasil output nilai koefisien beta, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang paling berpengaruh di antara variabel yang lain dengan kontribusi sebesar 87,5%. Dengan hasil yang didapat tersebut maka jika kepala dinas ingin meningkatkan pekerja pegawai sebaiknya bisa dimulai dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai dengan cara memberi pegawai kesempatan untuk mengembangkan potensinya, memersilahkan pegawai untuk menyampaikan pendapat, memberikan tantangan dalam bekerja dan lain sebagainya.

4.9 Menurut Perspektif Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapka imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit (Mursi, 1997: 116).

Al-Qur'an menganjurkan kita bekerja, yakni dalam untaian ayat-ayat

berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى

عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. at Taubah: 105)

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik” (QS. Al Kahfi: 30)

Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

“ nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah” (HR. Bukhori dalam Nurdiana, 2008

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari tabel 4.14 di atas bahwa F hitung sebesar 35,755 lebih besar dari F tabel 2,46 maka H_a di terima dan H_0 ditolak. Artinya variabel independent dari kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2), kebutuhan sosial dan afiliasi (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan dari hasil uji T atau pengujian pengaruh variabel secara parsial didapat hasil bahwa dari ke lima variabel motivasi, terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu kebutuhan keselamatan & rasa aman dan kebutuhan aktualisasi diri.. Sedangkan variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan afiliasi, dan kebutuhan penghargaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan dari output nilai koefisien beta, dari ke lima variabel motivasi seperti yang telah disebutkan. Variabel kebutuhan aktualisasi diri adalah

yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 87,5%

5.2 Saran

1. Sebagai mana bisa dilihat dalam pembahasan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan afiliasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang cukup kuat secara simultan terhadap kinerja pegawai. Peneliti berharap hasil penelitian ini nantinya dapat pula menjadi salah satu acuan instansi dalam mengambil kebijakan terkait dengan kepegawaian.
2. Instansi hendaknya mampu membuat regulasi terkait kepegawaian yang berisi kebijakan untuk dapat membuat persaingan positif antar pegawai. Dengan tujuan agar para pegawai lebih bergairah dalam bekerja terlebih jika instansi mempunyai program *reward* khusus bagi pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti terkait motivasi dan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Selain itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk bisa mengaitkannya dengan kedisiplinan pegawai/karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang. 2016. Dipenduk Capil Kota Malang. Malang. Diperoleh tanggal 13 Februari 2016 dari <http://dispendukcapil.malangkota.go.id/>
- Hadi, Syamsul. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Ekonisia
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*. Volume 11 nomor 2. Diperoleh tanggal 7 Agustus 2014 dari <http://download.portalgaruda.org>
- Harruma, Issha. 4 Januari 2016. *Hari Pertama, 97 PNS Pemprov Sumut Mangkir*. Republika. Diperoleh tanggal 2 Februari 2016 dari <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/16/01/04/o0fn6r284-hari-pertama-97-pns-pemprov-sumut-mangkir>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2005. *Organisasi & Motivasi “Dasar Peningkatan Produktivitas”*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur, & Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF
- Kurniawan, Agung Widhi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank SULSELBAR. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 16 nomor 4. Diperoleh tanggal 10 Maret dari <http://download.portalgaruda.org>
- Larasati, Sindi, Gilang, Alini. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Volume 5 Nomor 3. Diperoleh tanggal 15 Januari 2016 dari <http://download.portalgaruda.org>
- Mangkunegara, A. Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 1992. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPF
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPF UII

- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Quran & Sains*. Jakarta: Gema Insani Press
- Murti, Hari & Srimulyani Veronika S, 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Volume 1 nomor 1. Diperoleh tanggal 10 Maret dari <http://download.portalgaruda.org>
- Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali pers
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (teori pengukuran dan implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T., Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Publik"*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supriyanto, Achmad Sani & Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia (teori kuisisioner dan analisis data)*. Malang: UIN Maliki Press
- Supriyanto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Umar, Husein. 2008. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yasin, M. Nur. 2014. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Persero. Cabang Malang, Skripsi** (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.

TINGKAT JAWABAN RESPONDEN

no	Fisiologis			Rasa aman			Afiliasi dan sosial			Penghargaan		
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X4.1	X4.2	X4.3
1	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	5.0	4.0	5.0
2	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	4.0	4.0	5.0	2.0	4.0	4.0	3.0
3	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0
4	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
5	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0
6	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	1.0	1.0
7	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
8	4.0	2.0	3.0	4.0	2.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	4.0	3.0
9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
10	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0
11	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0
12	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0
13	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
14	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
15	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
16	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0
17	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
18	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
19	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
20	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	5.0	5.0
21	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0
22	4.0	3.0	2.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
23	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
24	5.0	5.0	3.0	3.0	5.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0
25	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0
26	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
27	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
28	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
29	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
30	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
31	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
32	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
33	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
34	5.0	4.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0
35	4.0	4.0	3.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
36	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
37	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
38	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
39	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
40	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
41	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
42	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
43	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
44	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0

Lampiran 2

Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	22

Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.825	.802	2.233	1.699

a. Predictors: (Constant), kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial & afiliasi, kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891.035	5	178.207	35.755	.000 ^a
	Residual	189.397	38	4.984		
	Total	1080.432	43			

a. Predictors: (Constant), kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial & afiliasi, kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.919	3.714		-.248	.806		

kebutuhan fisiologis	-.310	.288	-.127	-1.077	.288	.334	2.996
kebutuhan rasa aman	.756	.283	.277	2.675	.011	.430	2.323
kebutuhan sosial & afiliasi	-.096	.356	-.024	-.270	.789	.594	1.683
kebutuhan penghargaan	.033	.304	.013	.107	.915	.333	3.000
kebutuhan aktualisasi diri	2.424	.310	.875	7.826	.000	.369	2.710

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

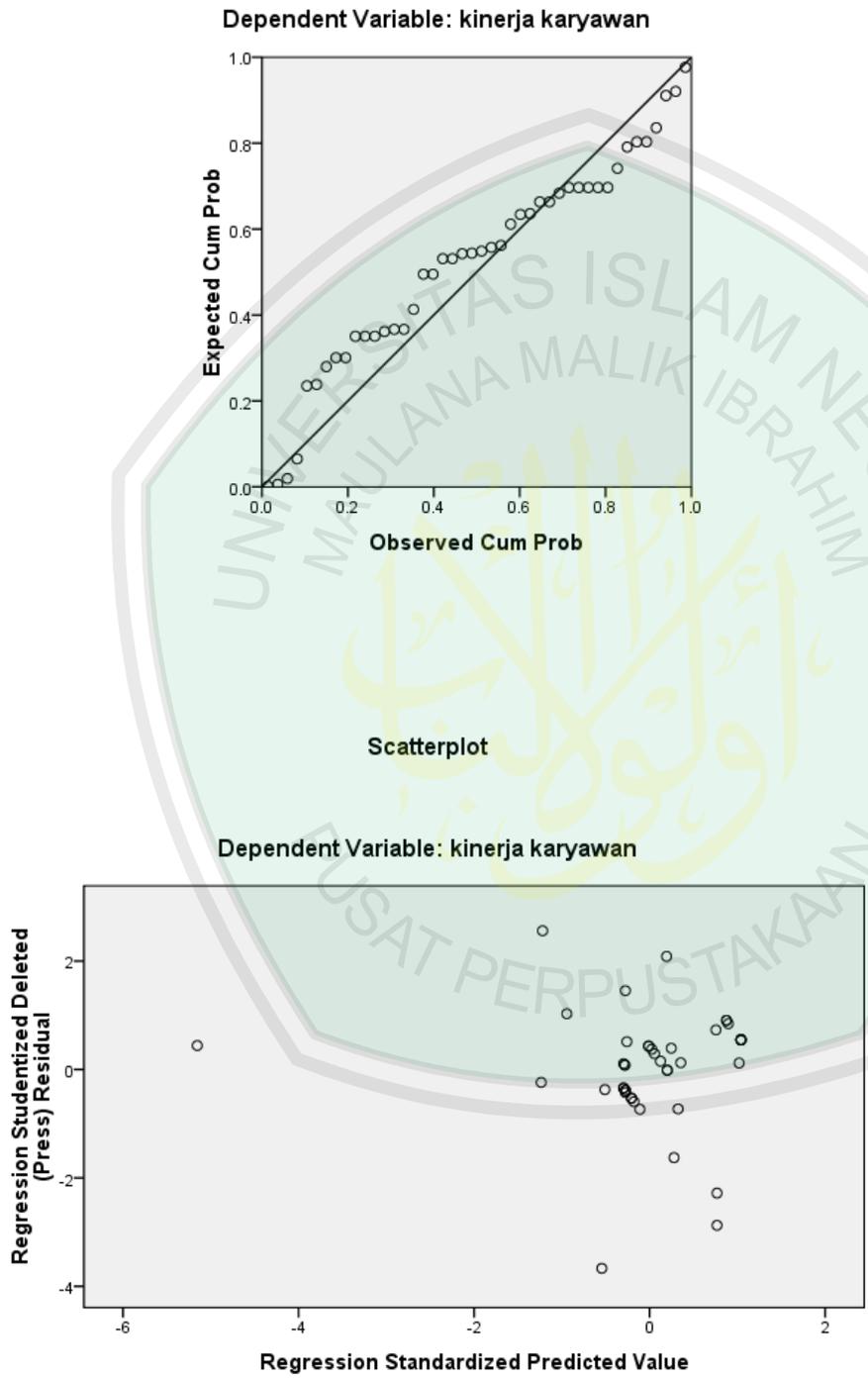
Collinearity Diagnostics^a

Mode	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	kebutuhan fisiologis	kebutuhan rasa aman	kebutuhan sosial & afiliasi	kebutuhan penghargaan	kebutuhan aktualisasi diri
1	1	5.946	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.027	14.948	.00	.05	.09	.00	.09	.07
	3	.013	21.303	.32	.18	.01	.05	.05	.01
	4	.007	30.061	.02	.13	.46	.37	.03	.17
	5	.004	37.292	.03	.34	.33	.01	.68	.50
	6	.004	39.654	.63	.29	.12	.57	.15	.25

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA MALANG

Data Responden

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

- Berilah ceklist untuk setiap pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu/saudara/I yang paling objektif
- Dimohon Bapak/Ibu/saudara/I untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada
- Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa dengan bekerja di instansi ini, kebutuhan perumahan secara wajar sudah dapat terpenuhi					
3	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai merupakan hasil jerih payah saya bekerja di instansi ini					
Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan						
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari instansi ini					
5	Bekerja di instansi ini dapat menjamin kehidupan hari tua saya					
6	Kondisi ruangan kerja yang saya gunakan cukup memuaskan					
Kebutuhan Sosial dan Afiliasi						
7	Saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai partner dengan baik					
8	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan instansi					
9	Rasa kekeluargaan dalam instansi ini membuat saya semangat dalam bekerja					
Kebutuhan Penghargaan						
10	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya dapat mengerjakan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
11	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di instansi ini diakui oleh atasan					
12	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai					

Kebutuhan Aktualisasi Diri					
13	Instansi memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju				
14	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
15	Pegawai diberi kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi				

B. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL KINERJA

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal.					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi					
3	Saya selalu bekerja mencapai sesuai dengan standard mutu yang telah ditetapkan instansi					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas					
5	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi					
7	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota instansi					
8	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja					

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Hendy Erwin Setiawan
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 10 Juni 1993
Alamat Asal : Jl. Danau Limboto A5 C/28 sawojajar-Malang
Telepon/Hp : 089633412021
E-mail : hendygol@gmail.com

Pendidikan Formal

2000-2006 : SDN Sawojajar 6 Malang
2006-2009 : SMPN 21 Malang
2009-2012 : SMAN 5 Malang
2012-2016 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malang

Pendidikan Non Formal

2012-2013 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang
2014 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota HMJ Manajemen FE UIN 2014

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2011
- Peserta pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2014

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggung jawabkan.

Malang, 30 Mei 2016

Penulis

BUKTI KONSULTASI

Nama : Hendy Erwin Setiawan

NIM : 12510020

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang

No	Tanggal Bimbingan	Materi Konsultasi	Tanda tangan pembimbing
1	16 Desember 2015	Pengajuan Outline	
2	3 Januari 2016	Proposal	
3	17 Februari 2016	Revisi dan Acc Proposal	
4	1 Maret 2016	Ujian Proposal	
5	30 Mei 2016	Skripsi Bab I-V	
6	13 Juni 2016	Revisi	
7	15 Juni 2016	Acc skripsi	
8	29 Juni 2016	Acc Keseluruhan	

Malang, 13 Juli 2016

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI

NIP. 19750707 200501 1 005