

**PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI
EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIK KABUPATEN BIMA**

SKRIPSI



Oleh:

**SUMARLIN
NIM: 11510112**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI
EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIL KABUPATEN BIMA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

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



Oleh:

SUMARLIN
NIM: 11510112

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI
EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN
SIPIK KABUPATEN BIMA**

SKRIPSI

Oleh:

SUMARLIN
NIM: 11510112

Telah Disetujui, 27-Desember 2016
Dosen Pembimbing,

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003



Mengetahui,
Ketua Jurusan,

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

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPII KABUPATEN BIMA

SKRIPSI

Oleh:

SUMARLIN
NIM: 11510112

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 05 Januari 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag.,M.Si :
NIP. 19711108 199803 2 002

2. Sekretaris/Pembimbing

Dr. Achmad Sani Suprivanto SE.,M.Si :
NIP. 19720212 200312 1 003

3. Penguji Utama

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



Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sumarlin
Nim : 11510112
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 INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA”**

adalah hasil kerja saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya adalah apabila dikemudian 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, 19 Januari 2016
Hormat saya,




Sumarlin
NIM : 11510112

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Nama : Sumarlin

Nim : 11510112

Jurusan/prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

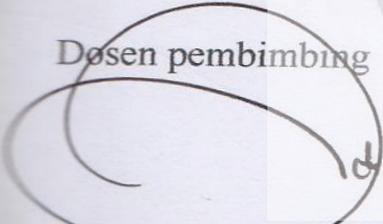
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA

Maka dengan ini saya akan mengizinkan jika karya ilmiah (skripsi dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full teks*) atau sebagian.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 07 Januari 2017

Dosen pembimbing


Dr. Achmad Sani Supriyanto SE.,M.Si
NIP. 19720212 2003 12 1 003

Mahasiswa

Sumarlin
NIM. 11510112

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya Almarhum H. Abdul Hamid dan yang tercinta Hj. Aminah, yang selama ini telah menjadi seorang ibu yang sekaligus merangkap sebagai Ayah, yang membesarkan serta menafkahi dan mendidik kami dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan ketutulusan dalam menahan panasnya terik sang surya, memandikan keringat dalam mencari sesuap rezeki walaupun telapak kakinya penuh dengan nanah dan darah. Dia yang tak mengenal siang dan malam. Serta kepada saudara-saudara kandung saya yang memberikan suport dan spirit dalam menjalankan kehidupan hari-hari ini. Kepada teman-teman seperjuangan : M. Wildan Mudzakir, Khairul Anam, Abd Haris, Ashabul Kahfi, Zuhijjah, Alfisyahrin, Muslimin, Ikhlas, Yasin, Afif Algifari, Mujiburrahman, Adi Ardiansyah serta teman-teman yang tinggal di Asrama dan Reman yang tak bisa saya sebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih. Dan teruntuk yang TERCINTA di seberang sana. Semoga Allah membalas atas kebaikan mereka, Amin....

MOTTO

“Hendaklah Menghargai Hasil Yang Dicapai Oleh Orang Lain”

“...karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh kerjaan yang lain.” (QS Al Insyirah : 5-7).



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc.,M.EI selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Achmad Sani Supriyanto SE.,M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa ikhlas dan tulus memberikan bimbingan.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu, ayah, kakak, adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Bapak Drs. Sirajudin, AP.,MM selaku Kepala Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
8. Seluruh pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
9. Teman-teman Fakultas Ekonomi yang memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin Ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 1 Januari 2017

Penulis



DATAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xvi
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xvii
ABSTRAK BAHASA ARAB	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kajian Teori	12
2.2.1. Teori Motivasi	12
2.2.1.1. Pengertian Motivasi	12
2.2.1.2. Proses Timbulnya Motivasi	13
2.2.1.3. Motivasi Internal dan Eksternal	18
2.2.2. Kajian Tentang Kinerja	23
2.2.2.1. Pengertian Kinerja	23
2.2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.2.2.3. Pengukuran Kinerja	30
2.2.2.4. Kinerja Dalam Pelayanan Publik	32
2.2.3. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja	35
2.2.4. Konsep Motivasi Dalam Islam	36
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	40
3.2. Lokasi Penelitian	41
3.3. Populasi dan Sampel	41

3.4. Pengukuran Skala Variabel Penelitian	42
3.5. Metode Pengumpulan Data	43
3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian	44
3.6.1. Motivasi internal (X_1)	44
3.6.2. Motivasi eksternal (X_2)	44
3.6.3. Variabel terikat yaitu Kinerja (Y)	45
3.7. Uji Instrumen Penelitian	46
3.7.1. Uji Validitas	46
3.7.2. Uji Reliabilitas	47
3.8. Uji Asumsi Klasik	48
3.8.1. Uji Normalitas	48
3.8.2. Uji Autokorelasi	48
3.8.3. Uji Multikolinieritas	48
3.8.4. Uji Heterokedastisitas	48
3.9. Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.10. Pengujian Hipotesis	49
3.10.1. Uji F (secara simultan)	49
3.10.2. Uji t (secara parsial)	50
3.10.3. Uji Dominan	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
4.1.1. Organisasi DisDuk Capil Kab. Bima	51
4.1.2. Pegawai (DisDuk Capil) Kabupaten Bima	57
4.1.3. Pelayanan (DisDuk Capil) Kabupaten Bima	59
4.2. Hasil Penelitian	73
4.2.1. Gambaran Umum Responden	73
4.2.2.1. Jenis Kelamin Responden	73
4.2.2.2. Pendidikan Responden	74
4.2.2.3. Lama Bekerja	75
4.2.2.4. Status dan Golongan	76
4.2.2. Pengujian Instrumen	78
4.2.2.1. Uji Validitas	78
4.2.2.2. Uji Realibilitas	79
4.2.3. Frekuensi Jawaban Responden	80
4.2.3.1. Variabel Motivasi Internal (X_1)	80
4.2.3.2. Variabel Motivasi Eksternal (X_2)	82
4.2.3.3. Variabel Kinerja (Y)	85
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	87
4.2.4.1. Uji Normalitas	87
4.2.4.2. Uji Autokorelasi	88
4.2.4.3. Uji Multikolinieritas	89
4.2.4.4. Uji Heteroskedastisitas	89
4.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda	90
4.2.6. Pengujian Hipotesis	93
4.2.6.1. Uji Simultan (Hipotesis Pertama)	93

4.2.6.2. Uji Parsial (Hipotesis Kedua)	94
4.2.6.3. Uji Dominan (Hipotesis Ketiga)	96
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	97
4.3.1. Pengaruh Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai	98
4.3.2. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai	99
4.3.3. Pengaruh Motivasi Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai	99
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	106
5.2. Saran-saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel Jawaban Responden	43
Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian	46
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima	57
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	76
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status dan Golongan	77
Tabel 4.6 Uji Validitas	78
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Internal (X_1)	80
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Eksternal (X_2)	82
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	87
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi	88
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	92
Tabel 4.17 Hasil Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan	94
Tabel 4.18 Hasil Uji t Untuk Pengujian Hipotesis Secara Parsial	95
Tabel 4.19 Hasil Uji Dominan	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Proses Munculnya Motivasi	14
Gambar 2.2. Tahapan Proses Timbulnya Motivasi	15
Gambar 2.3. Piramida Hirarki Kebutuhan Manusia	16
Gambar 2.4. Motivasi Internal dan Eksternal	19
Gambar 2.5. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sustermeister	28
Gambar 2.6. Hubungan Motivasi dan Kinerja	36
Gambar 2.7. Model Kerangka Konsep Penelitian	39
Gambar 2.8. Model Hipotesis Penelitian	39
Gambar 4.1. Kantor (DisDuk Capil) Kabupaten Bima	51
Gambar 4.2. Susunan Organisasi (DisDuk Capil) Kabupaten Bima	55
Gambar 4.3. Kepala dan Karyawan (DisDuk Capil) Kabupaten Bima	58
Gambar 4.4. Mobil Layanan Keliling (DisDuk Capil) Kabupaten Bima	59
Gambar 4.5. Mekanisme penerbitan kartu tanda penduduk (KTP)	67
Gambar 4.6. Mekanisme penerbitan kartu keluarga (KK)	68
Gambar 4.7. Warga Yang Mengantri Diruang Pelayanan Kantor (DisDuk Capil) Kabupaten Bima	71
Gambar 4.8. Kurva t Variabel Motivasi Internal (X_1)	95
Gambar 4.9. Kurva t Variabel Motivasi Eksternal (X_2)	96

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3. Uji Validitas
- Lampiran 4. Realibilitasn
- Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7. Analisis Regresi Dan Pengujian Hipotesis
- Lampiran 8. Bukti Konsultasi
- Lampiran 9. Biodata Peneliti



ABSTRAK

Sumarlin. 2016, SKRIPSI, judul : “Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima”

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto SE., MS.i

Kata Kunci : Motivasi Internal dan Eksternal, Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki dua faktor yaitu internal yang terdiri dari karakteristik individu dan faktor eksternal yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Kinerja merupakan kemampuan dari suatu organisasi dalam menggunakan modal yang dimilikinya secara efektif dan efisien guna mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima merupakan hal penting didalam mencapai tujuan dari instansi tersebut, bahkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari instansi tersebut harus didukung dengan kinerja yang bagus dari pegawainya. Dengan latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dekskriptif dimana tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis tentang fokus penelitian yang meliputi motivasi dan kinerja pegawai di Catatan Sipil Kabupaten Bima. Subjek penelitian terdapat 65 orang serta data yang dikumpulkan dengan secara observasi, kuisioner serta dokumentasi. Analisa data melalui tiga tahap : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal dan eksternal memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis (uji F) dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 38.242 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} pada taraf nyata ($\alpha = 0,05$; $N=65-2$) sebesar 2,380. Dan juga terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis (uji t) dengan hasil nilai t hitung X_1 diketahui sebesar 4,181. Variabel motivasi eksternal (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis (uji t) dengan hasil nilai Beta 0,525 yang didukung oleh nilai t hitung dari variabel X_2 sebesar 5,597.

ABSTRACT

Sumarlin. 2011, THESIS. "The Effect of Motivation Against Internal and External Motivation in the performance of Department Population and Civil Registry Bima"

Advisor : Dr. Achmad Sani Supriyanto SE.,MS.i

Keywords : Internal and external motivation, staff performance.

Motivation has two factors which are internal factor is consisting of individual characteristics and external factors which consist of job characteristics and work environment. Performance is the ability of an organization to use financial capital effectively and efficiently in order to obtain maximum results. The performance of the Department of Civil Registry in Bima is important in achieving the goals of the institution, even to achieve the vision, mission and goals of these institutions must be supported by a good performance from the staff employees. Thus, by that background this research is conducted under the title "The Effect of Motivation Against Internal and External Motivation in the performance of Department Population and Civil Registry Bima".

This study uses a descriptive quantitative approach which aims to systematically describe about the research focus including the motivation and performance of the staff employees in the Civil Registry Bima. The subject of this study there are 65 people as the data collected by observation, questionnaire and documentation. The data is analysis by 3 steps: data reduction, data presentation, and conclusion.

The results of this research shows that internal motivation and external have a significant effect simultaneously on the performance of the staff employees of the Department of Population and Civil Registry Bima, this is evidenced by the hypothesis test (test F) with the results of Fhitung 38 242 with a probability of 0.000 and Ftabel the real level ($= 0.05$; $N = 65-2$) of 2.380. There also a partial significant influence on the performance of staff employees of the Department of Population and Civil Registry Bima, this is evidenced by the hypothesis test (t test) with the results of thitungis 4.181. External motivation variable (X2) is influence on the performance of staff employees of the Department of Population and Civil Registry Bima, this is evidenced by the hypothesis test (t test) with the results of the Beta value of 0.525 which is supported by t value of X2 at 5.597.

المستخلص

سومرلين. 2016. تأثير الدافع الداخلي والدافع الخارجي على موظف في وزارة الأداء للسكان والسجل المدني بيما.

مشرف: د. أحمد ساني سوبرينتو الماجستير

الكلمة: الدافع الداخلي والخارجي، أداء الموظف

الدافع له عاملان: الداخلي تتكون من الخصائص الفردية والعوامل الخارجية التي تتكون من خصائص العمل وبيئة العمل. الأداء هو قدرة المنظمة على استخدام رأس المال بكفاءة وفعالية من أجل الحصول على أقصى قدر من النتائج. أداء الموظفين في قسم منطقة بيما التسجيل المدنية مهم في تحقيق أهداف المؤسسة، حتى لتحقيق رؤية ورسالة ويجب دعم أهداف هذه المؤسسات من أداء جيد من الموظفين. مع هذه الخلفية أن هذا البحث أجري تحت عنوان "تأثير الحافز ضد الداخلية والدافع الخارجي موظف في وزارة الأداء للسكان والسجل المدني بيما." يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي الكمي حيث كان الهدف هو وصف يتضمن منهجية التركيز على البحوث الدافع وأداء العاملين في بيما السجل المدني. موضوع الدراسة كان هناك 65 شخصا فضلا عن البيانات التي تم جمعها عن طريق الملاحظة، الاستبيان والوثائق. تحليل البيانات من خلال ثلاث مراحل: تخفيض البيانات، وعرض البيانات والاستنتاج. وأظهرت النتائج أن الدافع الداخلي والخارجي يكون لها تأثير كبير على أداء الموظفين في وقت واحد في وزارة السكان والسجل المدني بيما، ويتضح ذلك من خلال اختبار فرضية (اختبار F) مع نتائج قيمة F المحسوبة 2.380 مع احتمال 0.000 والجدول F على المستوى الحقيقي $(\alpha = 0, 05)$; $(N = 2 - 65)$ من 2.380 وهناك أيضا تأثير جزئي على أداء العاملين في إدارة السكان والسجل المدني بيما، وهذا ما يتضح من اختبار فرضية (t اختبار) مع نتائج X_1 قيمة t وجدت لتكون 4.181. الدافع المتغير الخارجي (X_2) النفوذ الطاعي على أداء العاملين في إدارة السكان والسجل المدني بيما، ويتضح ذلك من خلال اختبار فرضية (t اختبار) مع نتائج قيمة بيتا من 0.525 الذي تدعمه قيمة طن من X_2 في 5.597

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk yang paling mulia karena memiliki harkat dan martabat yang berbentuk kemampuan kejiwaan, yang berbentuk budi pekerti menjadi penggerak yang membedakan manusia dengan makhluk lain. Kemampuan kejiwaan merupakan sumber daya insani (sumber daya manusia) yang dimiliki oleh manusia. Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia, maka manusia mempunyai daya atau potensi (kekuatan) yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya sebagai hamba Allah dan sebagai khalifah Allah.

Allah berfirman dalam Al-Quran Ar-Ra'd: 11 :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Ar-Ra'd: 11).

Dari ayat ini bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Sehingga kemuliaan seorang manusia bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain

memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak, apakah masuk golongan ahli syurga atau sebaliknya.

Setiap orang yang bekerja pada suatu instansi maupun pada organisasi pemerintah maupun swasta merupakan salah satu penggerak terhadap kegiatan dan aktivitas yang dilakukan. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, maka harus menyesuaikan diri dengan perkembangan tugas pokok yang harus dilaksanakan. Karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, maka jumlah dan mutu pegawai yang diperlukan harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Hal cukup penting yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan, sebagaimana yang dikatakan Sunyoto (2015:10) bahwa :

Motivasi membicarakan bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Menyimak pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan bekerja, dimana ini merupakan hal yang penting bagi pimpinan suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dengan adanya suatu pandangan sistem tentang motivasi tentunya akan sangat berguna bagi pimpinan organisasi pemerintahan untuk memotivasi pegawainya secara tepat. Sedangkan produktivitas merupakan suatu usaha untuk menghasilkan sesuatu dimana produktivitas dikatakan tinggi jika

pekerjaan yang dihasilkan tinggi sementara bahan dan waktu yang diperlukan sedikit.

Pemberian motivasi dapat memberikan suatu dorongan bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga pada akhirnya tujuan instansi atau organisasi dapat tercapai. Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan organisasi diperlukan pegawai yang terampil, cekatan dan mempunyai kemampuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi ini memiliki dua faktor yaitu intern yang terdiri dari karakteristik individu dan faktor ekstern yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja.

Motivasi seseorang adalah sesuatu yang menjadi pendorong didalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak dapat dilepaskan dengan motivasi. Kinerja yang merupakan tingkat pencapaian keberhasilan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu institusi tidak dapat dilepaskan dari motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dessler (2005:67) membagi motivasi ke dalam 2 jenis yaitu :

Motivasi Internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Contoh motivasi internal antara lain ; a. Kebutuhan b. Keinginan c. Kerjasama d. Kesenangan kerja e. Kondisi karyawan f. Dorongan. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar, yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah : Imbalan (gaji) Adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya.

Motivasi merupakan salah satu dari faktor yang mempunyai peranan dalam pembangunan suatu organisasi, menyadari bahwa manusia adalah faktor sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan maka setiap organisasi dituntut untuk mengelola motivasi kerja pegawainya. Hal ini dipandang penting agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, yang salah satu diantaranya adalah mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja yang tinggi dari pegawai perlu disertai motivasi kerja yang tinggi pula untuk mencapai hasil dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kerjanya (Tupoksi). Pada tahun 2016 Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima berjumlah 184 orang, didalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya pegawai tersebut mempunyai kewajiban dan kewenangan berbeda antara satu bagian dengan bagian lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arief (2015) tentang ; "Kualitas Pelayanan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima", diketahui bahwa :

Pertama Dari segi aspek waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat didapatkan hasil sebagian besar responden (76%) menyatakan bahwa waktu pelayanan cukup lambat. *Kedua* Dari segi aspek kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat didapatkan hasil sebagian besar responden (68%) menyatakan bahwa petugas yang memberikan pelayanan kurang mampu memberikan layanan yang berkualitas. *Ketiga* Dari segi aspek kedisiplinan petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat didapatkan bahwa sebagian besar responden (71%) juga menyatakan kedisiplinan pegawai masih kurang.

Secara keseluruhan penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai masih kurang "prima" yang mana dalam penelitian tersebut mendapatkan beberapa faktor penyebabnya, yaitu : "kurangnya motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat".

Beranjak pada hasil penelitian tersebut, maka didalam mencapai kinerja yang baik tidak dapat dilepaskan dari faktor motivasi kerja seseorang, dengan motivasi kerja yang baik, maka hasil kerja yang dicapai juga akan lebih baik dan sebaliknya motivasi kerja rendah maka rendah pula hasil yang dicapai. Kinerja pegawai merupakan tingkat kemampuan seorang pegawai dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dari sisi organisasi kinerja merupakan kemampuan dari suatu organisasi dalam menggunakan modal yang dimilikinya secara efektif dan efisien guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima merupakan hal penting didalam mencapai tujuan dari instansi tersebut, bahkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari instansi tersebut harus didukung dengan kinerja yang bagus dari pegawainya. Peranan pegawai baik secara individu maupun kelompok adalah sangat penting dan menentukan, pegawai sebagai asset dan unsur utama dalam instansi memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh manusia yang merupakan penggerak utama jalannya instansi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan

kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja yang baik atau tinggi dari aparatur sulit bagi suatu instansi dalam proses mencapai tujuannya. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Anthony (2008:85) bahwa:

”Tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit dan bahkan mustahil”. Dengan demikian kebijakan penyiapan sumber daya aparatur yang memiliki kinerja tinggi akan berkaitan dengan jenis dan sifat pekerjaan yang akan dilakukan”.

Dalam hal ini, salah satu faktor yang dapat memberikan kontribusi pada kinerja adalah motivasi didalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan. Hal ini dipandang perlu mengingat motivasi merupakan sumber yang menjadi penggerak seorang pegawai untuk mau dan bersedia didalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima merupakan bagian yang penting dalam mencapai tujuan dinas tersebut. Oleh karena itu peneliti memandang perlu untuk mengkaji dan mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima ?

2. Apakah motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima
3. Manakah dari variabel motivasi internal dan motivasi eksternal yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima ?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi internal dan motivasi eksternal yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi Akademisi (Peneliti yang akan datang), sebagai bahan pengembangan wawasan dan pengetahuan aplikatif teori-teori analisa dan pengembangan

kajian strategi kinerja pegawai yang telah penulis peroleh selama ini didalam perkuliahan sekaligus sebagai referensi.

2. Manfaat Praktis

- b. Sebagai pertimbangan bagi pemerintah khususnya untuk Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima dalam membenahan serta perbaikan dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan motivasi internal dan eksternal.
- c. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang terkait dalam lingkup pemegang kebijakan publik dan pada masa yang akan datang dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam tema yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan berfikir bagi peneliti untuk mengembangkan kerangka dan konsep penelitian yang akan dilakukan, adapun penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian Afianto (2012) yang berjudul Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk. Bandung. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel 92 orang karyawan, data dikumpulkan dengan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,6819 atau 68,19%. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan disimpulkan bahwa PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk. Bandung perlu motivasi kerja karena memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian Eko Hartono (2013) yang berjudul Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Malang. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini menggunakan jenis studi kasus, dengan jumlah sampel 100 orang pegawai, data dikumpulkan dengan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi, data dianalisis dengan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

motivasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai korelasi (r) = 0,724 atau 72,40%.

3. Penelitian Choirul (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Unmer Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang pegawai, data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai R Squar 0,718 atau 71,80%.
4. Penelitian Yuni Kartika (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Munum Kabupaten Malang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 110 orang pegawai, data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai R Squar 0,725 atau 72,5%.
5. Penelitian Sri Rahayu (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Kawi Malang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang pegawai, data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai R Squar 0,730 atau 73%.

Lebih lanjut kajian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Afianto (2012) yang berjudul Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk. Bandung.	Motivasi : 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Fasilitas Penghargaan Kinerja : 1. Hasil kerja semester I 2. Hasil kerja semester II	Kuantitatif Kuesioner Uji Instrumen Analisis Korelasi	Motivasi mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai $r = 0,6819$ atau 68,19%.	- Mengkaji motivasi internal dan eksternal - Mengkaji pengaruh dominan motivasi tersebut terhadap kinerja
2	Eko Hartono (2013) yang berjudul Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Malang	Motivasi : 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Penghargaan Penghargaan Kinerja : Hasil kerja	Kuantitatif Kuesioner Uji Instrumen Analisis Korelasi	Motivasi mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai $r = 0,724$ atau 72,40%.	- Mengkaji motivasi internal dan eksternal - Mengkaji pengaruh dominan motivasi tersebut terhadap kinerja
3	Choirul (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Malang	Motivasi : 1. Kebutuhan 2. Penghargaan 3. Status sosial Kinerja : Hasil kerja	Kuantitatif Kuesioner Uji Instrumen Uji Normalitas Analisis Regresi	Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai R Squar 0,718 atau 71,80%.	- Mengkaji motivasi internal dan eksternal - Mengkaji pengaruh dominan motivasi tersebut terhadap kinerja

Lanjutan tabel 2.1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
4	Yuni Kartika (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Munum Kabupaten Malang	Motivasi : 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Penghargaan Kinerja : Hasil kerja	Kuantitatif Kuesioner Uji Instrumen Uji Normalitas Analisis Regresi	motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai R Squar 0,725 atau 72,5%.	- Mengkaji motivasi internal dan eksternal - Mengkaji pengaruh dominan motivasi tersebut terhadap kinerja
5	Sri Rahayu (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Kawi Malang	Motivasi : 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Promosi Kinerja : Hasil kerja	Kuantitatif Kuesioner Uji Instrumen Uji Normalitas Analisis Regresi	motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai R Squar 0,730 atau 73%.	- Mengkaji motivasi internal dan eksternal - Mengkaji pengaruh dominan motivasi tersebut terhadap kinerja

2.2. Kajian Teori

2.2.1 Teori Motivasi

2.2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Sunyoto (2015:11) bahwa : “motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya rasa lapar, haus dan dahaga”. Kemudian Sudarmo (2008:128) menyebutkan ; “motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan ”. Handoko (2010:134), menyebutkan bahwa ;“ Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia ”.

Manullang (2007:150) menyebutkan bahwa : Motivasi adalah perangsang atau daya pendorong yang merangsang atau mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya yang berbeda antara pegawai satu dengan yang lainnya“.

Hasibuan (2010:95), menyebutkan : “ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

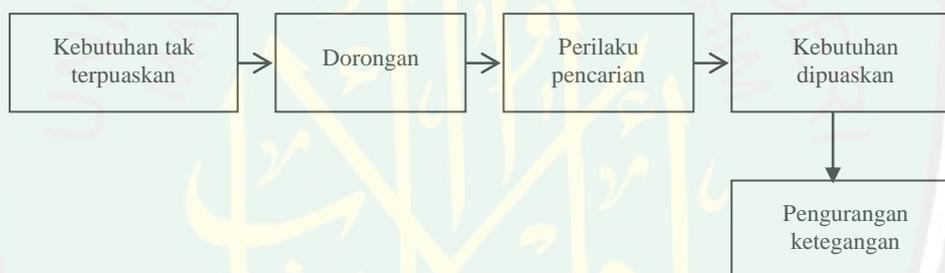
Dari beberapa pendapat terhadap pengertian motivasi di atas, maka dapat di ketahui bahwa motivasi merupakan faktor-faktor keinginan dalam diri seseorang yang dapat digunakan sebagai alat pendorong atau perangsang untuk menciptakan semangat dan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Dalam hal ini, munculnya kepuasan pada tiap-tiap orang adalah tidak sama, dimana perbedaan tingkat kepuasan tersebut dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang diterima, latar belakang dan tingkat kreatifitas dari orang yang bersangkutan.

2.2.2.2. Proses Timbulnya Motivasi

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan–tujuannya. Faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi atau lembaga adalah adanya karyawan yang mau bekerja dan mampu serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan akan memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan. Motivasi timbul melalui suatu

proses, Handoko (2010:199), menyebutkan bahwa motivasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan, dimana kebutuhan merupakan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpenuhi menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu.

Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.



Gambar 2.1. Proses Munculnya Motivasi
Sumber : Handoko (2010:199)

Hampir sama dengan dengan pendapat diatas, Sudarmo (2008:28), menyebutkan bahwa proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan, yaitu :

1. Pertama, munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu.
2. Kedua, seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan yang belum terpenuhi tersebut.
3. Ketiga, seseorang mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, ketrampilan maupun pengalamannya.

4. Keempat, penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan.

Tahapan proses timbulnya motivasi tersebut dapat ditunjukkan melalui gambar berikut.



Gambar 2.2. Tahapan Proses Timbulnya Motivasi
Sumber : Sudarmo, Indriyo, GS. (2008:29)

Handoko (2010:139), menyebutkan bahwa :

“Teori hirarki kebutuhan Maslow mengatakan bahwa orang termotivasi untuk memenuhi lima tipe kebutuhan, yang dapat dibuat peringkatnya dalam suatu hirarki, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai pada kebutuhan tertinggi, yaitu aktualisasi diri”.

Mendukung pendapat di atas, Nasution (2011:166), mengemukakan terdapat lima hirarki kebutuhan manusia yaitu :

- Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- Kebutuhan rasa aman (*security needs*)
- Kebutuhan sosial (*social needs*)
- Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

e) **Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)**

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar untuk hidup. Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja (pensiun) dan sebagainya. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki, ketrampilan dan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga muncul pemikiran “ Inilah kreativitas kerja saya, dengan seluruh kemampuan yang saya miliki telah dapat diselesaikan dengan baik” . Berikut ini gambar yang menunjukkan kebutuhan-kebutuhan yang tersusun menurut urutan kekuatannya.



Gambar 2.3. Piramida Hirarki Kebutuhan Manusia
Sumber : Hasibuan, (2010:96)

Dalam teori ERG oleh Clayton Alderfer, merupakan suatu versi yang lebih valid atau revisi dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Perbedaan mendasar antara teori ERG dengan teori Maslow menurut Stoner yang diterjemahkan oleh Handoko (2010:204) adalah :

- a) Teori ERG memecahkan kebutuhan hanya menjadi tiga kategori saja, dimana huruf pertama dari setiap kategori (dalam bahasa Inggris) membentuk singkatan ERG. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan sendiri cenderung mengelompokkan kebutuhan mereka serupa dengan Alderfer.
- b) Teori ERG menekankan bahwa kalau kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan (dikenal dengan istilah dimensi frustrasi-regresi), maka kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, meskipun sudah terpuaskan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa perkembangan konsep motivasi dari waktu ke waktu mengalami suatu perubahan, namun secara garis besar dari teori yang disajikan tersebut bahwa konsep motivasi lebih cenderung didasarkan pada perkembangan konsep kebutuhan. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi motivasi seperti yang diungkapkan oleh Hellriegel dan Slocum dalam Hasibuan, (2010:102) yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam berprestasi adalah meliputi :

1. Perbedaan karakteristik individu, karakteristik ini terdiri dari unsur yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain tetapi pada akhirnya secara pokok akan selalu mengarah pada motivasi dan tujuan.
2. Karakteristik pekerjaan, adalah salah satu faktor yang mempunyai motivasi dimana peran manajer mempunyai pengaruh besar didalamnya.

3. Karakteristik lingkungan kerja atau organisasi.

Karakteristik lingkungan kerja ini juga biasa disebut dengan iklim dimana mengartikan “ lingkungan sebagai yang dirasakan seseorang”.

Menurut Siswanto (2009:83) bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

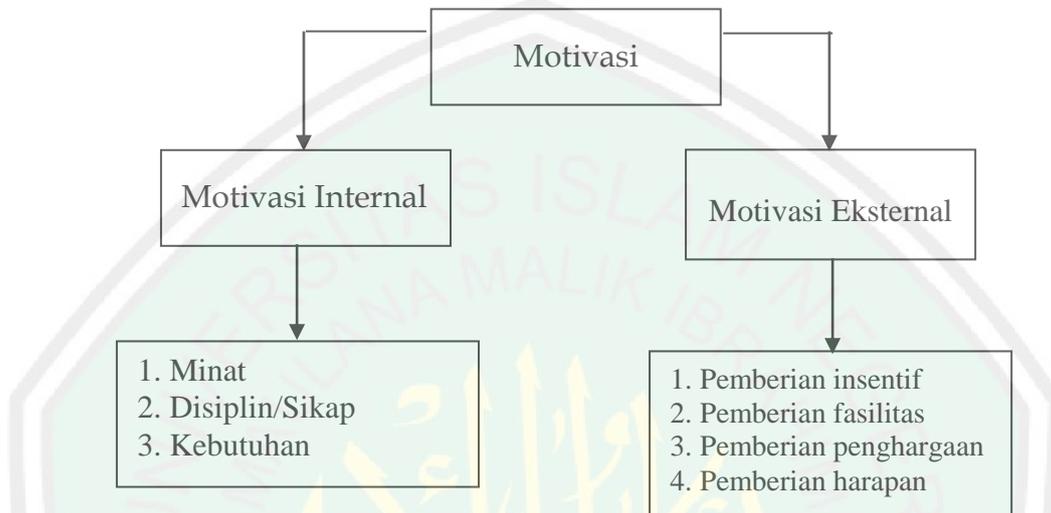
1. Tekun menghadapi tugas (dapat menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
7. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, memiliki ciri-ciri seperti di atas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2.3. Motivasi Internal dan Eksternal

Motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi ekstenal, motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan

untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.



Gambar 2.4. Motivasi Internal dan Eksternal
Sumber : Dessler (2005:84)

Hellriegel dan Slocum yang dikutip oleh Anthony (2008:97-99) menyebutkan bahwa motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Motivasi Intenal adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang, yang terdiri dari :
 - a. Minat, adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu, hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan seseorang untuk maju dan berkembang dalam beraktivitas dan pilihan yang diminati pekerjaan.
 - b. Disiplin/Sikap, merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional, momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu sehingga sifatnya sangat dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku. Pada dasarnya sikap

adalah relatif konstan dan sukar berubah, jika ada perubahan dalam sikap berarti ada suatu tekanan yang kuat dan dapat menyebabkan terjadinya perubahan dalam sikap melalui proses tertentu.

c. Kebutuhan, yang dimaksud dengan kebutuhan disini adalah pembangkit, penguat dan penggerak perilaku ke arah pencapaian suatu tujuan. Kebutuhan antar individu yang satu dengan individu yang lain berbeda sesuai dengan motif yang melatarbelakanginya, dari kebutuhan seseorang yang berbeda-beda tersebut maka akan mengakibatkan timbulnya motivasi.

2) Motivasi Eksternal yaitu motivasi yang timbul dari luar atau bukan dari dalam diri seseorang, terdiri dari :

- a. Pemberian insentif, adalah perangsang dalam bentuk materi maupun non materi yang menjadi sebabnya berlangsung suatu kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung pada tujuan yang lebih baik dari yang lain.
- b. Pemberian fasilitas, merupakan suatu bentuk pemberian fasilitas tertentu yang ditujukan untuk maksud tertentu
- c. Pemberian penghargaan, merupakan pemberian penghargaan kepada seseorang yang mampu mencapai prestasi berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan
- d. Pemberian harapan, merupakan suatu kemungkinan bahwa dengan perbuatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang akan mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain itu Martoyo (2008:127) menyebutkan ada beberapa variabel yang mempengaruhi motivasi seperti yang diungkapkan oleh Hellriegel dan Slocum yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam berprestasi adalah meliputi :

1. Karakteristik ini terdiri dari unsur yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain tetapi pada akhirnya secara pokok akan selalu mengarah pada motivasi dan tujuan.
2. Sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional, momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu sehingga sifatnya sangat dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku. Pada dasarnya sikap adalah relatif konstan dan sukar berubah, jika ada perubahan dalam sikap berarti ada suatu tekanan yang kuat dan dapat menyebabkan terjadinya perubahan dalam sikap melalui proses tertentu.
3. Kebutuhan adalah pembangkit, penguat dan penggerak perilaku ke arah pencapaian suatu tujuan. Kebutuhan antar individu yang satu dengan individu yang lain berbeda sesuai dengan motif yang melatarbelakanginya, dari kebutuhan seseorang yang berbeda-beda tersebut maka akan mengakibatkan timbulnya motivasi.

Selain itu menurut Atkinson dalam (Nitisemito, 2007) bahwa motivasi internal dan eksternal terdiri dari tiga unsur yaitu :

1. Motif, adalah daya gerak yang mencakup dorongan alasan dan kemampuan yang timbul pada seseorang yang mengakibatkan ia berbuat sesuatu, atau

sebagai tingkah laku yang mengarah pada suatu tujuan disamping terlihat pula adanya semacam kekuatan yang mendorong agar seseorang itu bertingkah laku.

2. Harapan, adalah persepsi atas kemungkinan pemenuhan kebutuhan tertentu dari seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengharapan merupakan suatu kemungkinan bahwa dengan perbuatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang akan mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Insentif adalah suatu sasaran obyektif yang mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan dorongan atau keinginan seseorang, atau suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan atau pegawai.

Berdasarkan pemikiran tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi internal adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerjaan sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Faktor internal meliputi tujuan yang ditetapkan, harapan yang diinginkan, cita-cita yang mendasari, sikap terhadap kehidupan dan lingkungan, harga diri, rasa takut untuk sukses, pengalaman yang dimiliki, dan potensi. Motivasi eksternal adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakannya pekerjaan secara maksimal, misalnya lingkungan atau kondisi kerjanya dan tingkat kompensasi yang diterima dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasarnya sebagai manusia, dan faktor eksternal termasuk pula norma kelompok, dukungan dan harapan keluarga, serta suasana lingkungan kerja.

2.2.2 Kajian Tentang Kinerja

2.2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja menunjukkan pada tingkat produktivitas atau prestasi kerja seseorang, definisi kinerja sebagaimana yang disebutkan oleh Anthony (2008:28) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah tingkat kemampuan seseorang atau organisasi dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien atau kinerja adalah kemampuan dari suatu organisasi dalam menggunakan modal yang dimilikinya secara efektif dan efisien guna mendapatkan hasil yang maksimal”.

Siswanto (2009:125) menyebutkan bahwa : “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan menunjuk pada tingkat produktivitas atau prestasi kerja seorang karyawan”.

Penilaian kinerja menurut Gary Siegel dan Menurut Helena dalam buku Mulyadi, (2004: 119) menyebutkan bahwa kinerja adalah :

”Penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka jalankan dalam organisasi”.

Kinerja menunjukkan pada tingkat produktivitas atau prestasi kerja seseorang, definisi kinerja sebagaimana yang disebutkan oleh Martoyo (2000:28) menyatakan bahwa :

”Kinerja adalah tingkat kemampuan seseorang atau organisasi dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien atau kinerja adalah kemampuan dari suatu organisasi dalam menggunakan modal yang dimilikinya secara efektif dan efisien guna mendapatkan hasil yang maksimal. Efektivitas adalah kemampuan suatu unit untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan, sedangkan efisiensi menggambarkan jumlah keluaran (*output*) per unit dibandingkan dengan jumlah masukan (*input*) perunit. Suatu organisasi dikatakan efisien jika menghasilkan jumlah satuan keluaran (*output*) tertentu dengan jumlah masukan (*input*) minimum atau menghasilkan suatu keluaran (*output*) yang terbesar dengan jumlah masukan (*input*) tertentu. Namun demikian kriteria efektivitas dan efisiensi berbeda-beda antara organisasi atau organisasi yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan sifat, ukuran dan struktur organisasi yang tidak sama”.

Secara umum tidak terdapat perbedaan yang mutlak antara kinerja dan prestasi, sehingga dalam memberikan konsep kinerja dan prestasi oleh para ahli seringkali dipergunakan secara berkaitan tanpa perbedaan, oleh karena itu dalam tulisan ini pengertian antara kinerja dan prestasi kerja tidak dibedakan. Prestasi kerja merupakan suatu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan/pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, oleh karena itu perlu diulas secara ringkas mengenai pengertian prestasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli didalam tulisan dan penelitiannya.

2.2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, secara umum faktor tersebut terdiri dari berbagai faktor. faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) juga merumuskan faktor penentu pencapaian kinerja bahwa:

$$\begin{array}{lcl}
 \textit{Human Performance} & = & \textit{Ability x Motivasion} \\
 \textit{Motivasion} & = & \textit{Attitude x Situation} \\
 \textit{Ability} & = & \textit{Knowlodge x Skill}
 \end{array}$$

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi intelektual dan kemampuan nyata, yakni pengetahuan dan keterampilan. Seorang yang mempunyai kemampuan intelektual tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

Faktor selanjutnya adalah motivasi yang diartikan suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai terhadap suatu situasi kerja di lingkungan kerjanya. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerja biasanya akan menunjukkan motivasi tinggi, begitu juga sebaliknya jika pegawai yang bersikap negatif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora (1995:500), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 2. Kemampuan dan keahlian
 3. Latar belakang
 4. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) Etitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran

5) motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

Timple (dalam Sastrohadiwiriyo,2003:231) mengatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari:

a. Faktor internal

Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaa untuk memperbaiki kemampuannya.

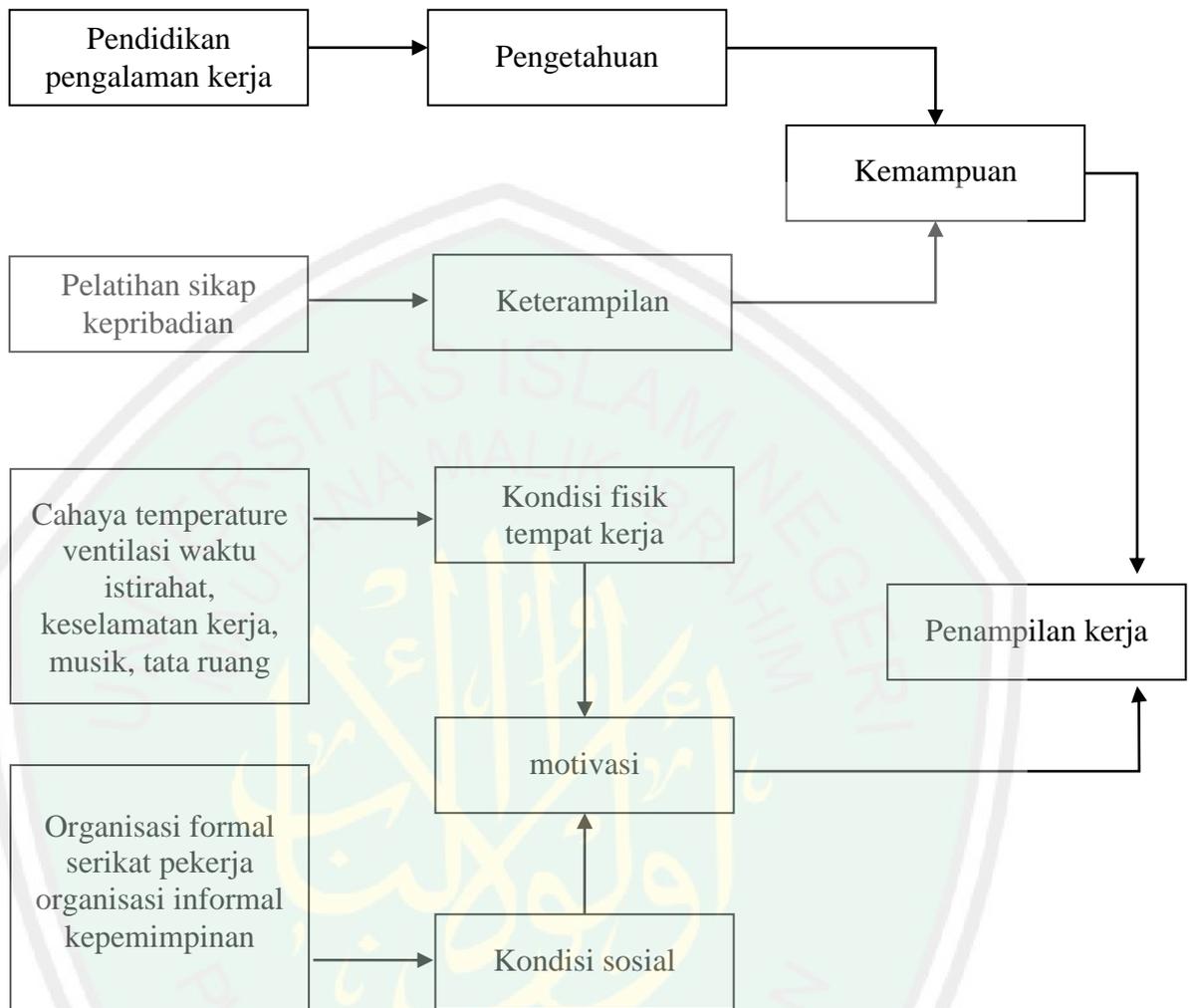
b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat

psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Sustermeister (dalam djatmiko, 2000:58) mengatakan bahwa “kinerja dihasilkan dari pengetahuan dan keterampilan. *“ability is deemed to result for knowlodge and skill knowledge is effektide by educational, eksperience, taaining, and interest, and skill is effected by aptitude, and personality, as well as by education, eksperience training and interest”*”.

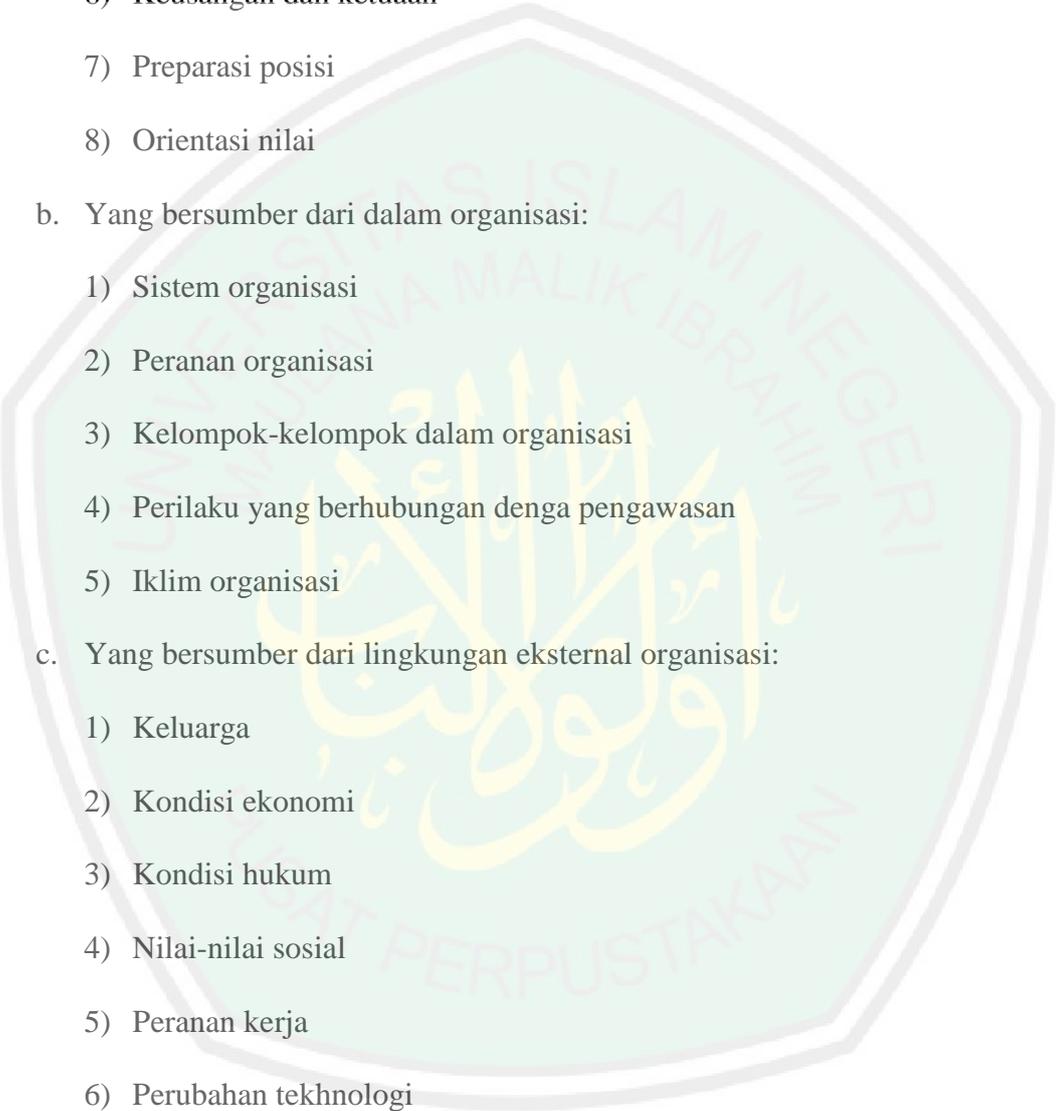
Konsep yang dikemukakan oleh sustermeister di atas dapat digambarkan berikut ini dengan beberapa modifikasi.



Gambar 2.5 faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sustermeister
 Sumber : Sustermeister (dalam Djatmiko, 2000:58)

Disamping faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diatas, terdapat pula beberapa faktor yang menyebabkan tidak efektifnya kinerja. Menurut wiliam b. Castetter (1996:289) sebagai berikut:

- a. Yang bersumber dari individu itu sendiri:
 - 1) Kelemahan intelektual
 - 2) Kelemahan psikologis
 - 3) Kelemahan fisiologis

- 
- 4) Demotivasi
 - 5) Faktor personalitas
 - 6) Keusangan dan ketuaan
 - 7) Preparasi posisi
 - 8) Orientasi nilai
- b. Yang bersumber dari dalam organisasi:
- 1) Sistem organisasi
 - 2) Peranan organisasi
 - 3) Kelompok-kelompok dalam organisasi
 - 4) Perilaku yang berhubungan dengan pengawasan
 - 5) Iklim organisasi
- c. Yang bersumber dari lingkungan eksternal organisasi:
- 1) Keluarga
 - 2) Kondisi ekonomi
 - 3) Kondisi hukum
 - 4) Nilai-nilai sosial
 - 5) Peranan kerja
 - 6) Perubahan teknologi
 - 7) Perkumpulan-perkumpulan

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Perhatian terhadap masalah kerja berkaitan dengan: 1) keahlian dan keterampilan yang dimiliki seseorang. 2) sumber-sumber yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. 3) kesadaran seseorang akan masalah prestasi. 4) kapan masalah prestasi akan terjadi. 5) reaksi seseorang atas masalah prestasi. 6) tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi masalah prestasi. Jika masalah kinerja tersebut dapat diidentifikasi, maka diperlukan bentuk-bentuk tindakan manajerial untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak selalu sama antara satu individu dengan individu lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan karakteristik individu juga faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja diluar individu atau dapat dikatakan faktor situasi kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, jelaslah bahwa hal salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi. Unsur motivasi diperoleh dari internal seperti: kebutuhan, minat, loyalitas dan disiplin. Sedangkan motivasi yang berasal dari eksternal: sistim insentif, pemberian fasilitas, pemberian penghargaan, harapan dan sebagainya.

2.2.2.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja ada beberapa macam, Watson dalam Hirst, Mark K. dalam buku Siagian (2001:162) berpendapat pengukuran prestasi ada tiga macam yaitu :

a. *Internal measures*

Internal measures mengukur seluruh aktivitas dan atau hasil yang terkait dalam *task-performance*, yang tidak tercakup dalam kedua jenis pengukuran

terdahulu. Contoh dari ukuran internal measures ialah : *efficiency, cost, quantity, and quality*.

b. *Interdependency measures*

Interdependency measures menilai kemampuan seseorang untuk memenuhi harapan individu lain yang berhubungan dengannya di dalam menjalankan tugas (misalnya : pengukuran *reability, cooperation, and convidence*).

c. *Environmental measures*.

Environmental measures, sumber informasi untuk evaluasi diperoleh dari individu yang berada diluar organisasi. Watson mengklaim bahwa pengukuran ini mencerminkan seberapa baik seseorang, dalam menjalankan tugasnya, dalam menanggulangi berbagai macam permintaan lingkungan. Sebagai contoh, berkenaan dengan tugas bagian penjualan, boleh jadi pengukurannya meliputi pangsa pasar dan suatu indeks kepuasan konsumen.

Evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk memotivasi dan menentukan penghargaan bagi yang berprestasi agar dapat mencapai tujuan organisasi . Dalam penelitian ini kinerja diukur dengan menggunakan ukuran yang dikembangkan oleh Mahoney dalam Dessler (2005:210) mendefinisikan kinerja berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi :”perencanaan (*planning*), investigasi (*investigating*), koordinasi (*coordinating*), evaluasi (*evaluating*), pengawasan (*supervising*), pengaturan staff (*staffing*), dan negoisasi (*negoitating*) perwakilan (*representing*).

Nitisemito (2007:108) memberikan beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Notoatmodjo (2000:185) memberikan beberapa alasan perlunya menilai prestasi kerja seseorang, yaitu sebagai berikut :

- 1) Menyediakan informasi sebagai dasar untuk pengambilan tentang keputusan promosi dan gaji.
- 2) Menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Memungkinkan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap definisi yang dapat diketahui.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang selalu mampu mencapai hasil yang sesuai dengan rencana, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan organisasi.

2.2.2.4. Kinerja Dalam Pelayanan Publik

Pelayanan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat

dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Thoha (2008:101), menyebutkan “istilah pelayanan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang/sekelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pelayanan ini menjadi penting karena senantiasa berhubungan dengan masyarakat atau orang banyak dalam masyarakat, karena menyangkut dengan kepentingan orang banyak maka pelayanan menjadi peka. Lebih lanjut dikatakan Thoha (2008:104), “berbagai institusi yang bisa dikelompokkan ke dalam gugus pemberi pelayanan ialah : a) pemerintah dan b) non pemerintah”. Jika pemerintah, maka organisasi birokrasi pemerintah merupakan garis terdepan yang berhubungan dengan pelayanan, dan jika non pemerintah, bisa berupa bermacam-macam organisasi seperti : partai politik, organisasi keagamaan, lembaga swadaya masyarakat dan sebagainya.

Menurut Prawiro (2012:66) menyebutkan bahwa "untuk melihat kinerja pelayanan publik dapat dilihat dari beberapa indikator yang sifatnya fisik". Pelayanan publik yang baik dapat dinilai dari aspek tampilan fisik seperti gedung representatif, fasilitas pelayanan yang memadai seperti ruang tunggu yang nyaman, peralatan pendukung yang canggih, penampilan pegawai yang menarik/menawan serta beberapa fasilitas kantor yang memudahkan pelayanan bagi pengguna jasa publik.

Suharto (2004:53) menyebutkan dalam beberapa literatur Administrasi Publik, produktivitas merupakan salah satu indikator kinerja, sekalipun bukan merupakan satu-satunya indikator. Tidak seperti dalam literatur klasik yang hanya

mengukur produktivitas dari sudut tingkat efisiensi, literatur mutakhir administrasi publik memperluas cakupan produktivitas dengan efektivitas pelayanan. Konsep produktivitas yang hanya dipahami sebagai rasio antara input dan output dirasa terlalu sempit dan karenanya perlu diperluas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik memiliki hasil yang diharapkan sebagai indikator tambahan. Walaupun produktivitas bukan merupakan satu-satunya ukuran, namun ia tetap merupakan aspek yang sangat penting. Sebab tanpa adanya produktivitas sulit kiranya untuk menilai kinerja utamanya untuk pekerjaan yang kasat mata.

Kemudian Suharto (2004:72) mengusulkan tiga konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja aparatur birokrasi publik yaitu : *responsiveness*, *responsibility*, dan *accountability*. Yang dimaksud dengan responsivitas (*responsiveness*) adalah kemampuan aparatur organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan aparatur organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat (*elected officials*).

Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik, karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks Indonesia, konteks akuntabilitas publik mungkin dapat digunakan untuk

melihat seberapa besar kebijaksanaan dan kegiatan aparatur organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik perlu dilakukan pengembangan sumber daya aparatur, ada empat aspek yang terkandung dalam pengembangan sumber daya aparatur menurut Sarwoto (2002:64), yaitu :

- a. Memberikan penekanan pada kapasitas (*capacity*)
- b. Penekanan pada aspek pemerataan (*equity*)
- c. Pemberian kekuasaan dan wewenang (*empowerment*)
- d. Pengembangan mengandung pengertian kelangsungan pembangunan yang harus diperhatikan mengingat keterbatasan sumber daya yang ada.

Suharto (2004: 161) menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya aparatur pada suatu organisasi “mencakup hal-hal seperti pendidikan dan pelatihan, perencanaan dan manajemen karir, peningkatan kualitas dan produktivitas kerja, serta peningkatan kesehatan dan keamanan kerja, memasukkan pula faktor motivasi kerja.

2.2.3 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

Peran organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berwujud kepada peningkatan pelayanan. Hal ini berlaku di dalam organisasi maupun perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan adanya perbaikan kesejahteraan yang diberikan. Karyawan yang sudah mengerti peraturan yang diberikan perusahaan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan.

Menurut Thoha (2008:72) “motivasi akan mampu merepresentasikan kemampuan kognitif dan afektif dalam menghasilkan inisiatif dan aktifitas yang berkesinambungan dalam meraih tujuan, visi, misi dan tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan motivasi adalah dukungan mendasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dukungan tersebut berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dukungan dalam dirinya. Oleh sebab itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya”.



Gambar 2.6. Hubungan Motivasi dan Kinerja (Sumber : Juwono (2010:18).

2.2.4 Konsep Motivasi Dalam Islam

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

dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010:64) mengatakan bahwa ”motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara”. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Allah SWT dalam Al-Qur’an Berfirman :

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat 51 : 22)

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا

Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud/ 11:6)

وَكَايُنْ مِنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ ۗ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut/ 29:60)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah

terfikir sekalipun. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja, beberapa Hadist terkait dengan motivasi antara lain ;

إِنَّ خَيْرَكُمْ أَحْسَنُكُمْ قَضَاءً

Sesungguhnya yang terbaik di antara kamu adalah yang paling bagus qadha-nya. (HR. Bukhari No. 2305, Muslim No. 1601, dari Abu Hurairah)

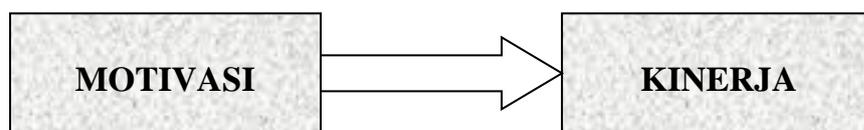
خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya. (HR. Ath Thabarani, Al Mu'jam Al Awsath No. 5787. Al Qudha'i, Musnad Syihab No 129. Dihasankan Syaikh Al Albani. Lihat Shahihul Jami' No. 6662)

Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri, ketika seseorang merasa kelelahan atau setelah pulang bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa-dosanya saat itu juga. Selain itu, orang yang bekerja, berusaha untuk mendapatkan penghasilan dengan tangannya sendiri baik untuk membiayai kebutuhannya sendiri ataupun kebutuhan anak dan isteri (jika sudah berkeluarga), dalam Islam orang seperti ini dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan).

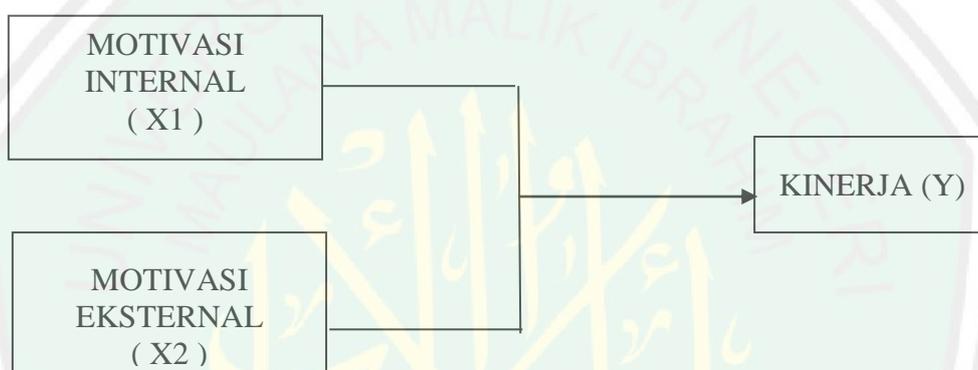
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Motivasi kerja menjadi salah satu tuntutan bagi semua organisasi dalam mencapai tujuan, kerangka kerja konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.7. Model Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir tersebut maka dapat dibuat model hipotesis dalam penelitian ini dalam model sebagai berikut.



Gambar 2.8. Model Hipotesis Penelitian

Dengan memperhatikan kerangka konseptual dan model hipotesis tersebut maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

2. Diduga terdapat pengaruh secara simultan motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
3. Diduga terdapat pengaruh secara parsial motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.
4. Diduga motivasi eksternal berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk kategori penelitian *explanatory* (penelitian penjelasan), yaitu dengan mencari dan mengumpulkan sejumlah data untuk mendapatkan suatu gambaran, fakta-fakta yang jelas tentang hal-hal, keadaan dan situasi yang ada di dalam instansi. Sesuai dengan tujuan dari jenis penelitian ini maka sasaran utamanya adalah untuk mengetahui hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel

Singarimbun dan Effendi (2003:93) menjelaskan penelitian *explanatory riset* adalah penelitian menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis maka penelitian dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Metode riset ini dapat digunakan dengan lebih banyak segi dan lebih luas dari metode lain dan memberikan informasi yang mutakhir yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Dengan demikian maka penelitian ini termasuk penelitian *survey*, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka penelitian deskriptif ini berusaha untuk mencari pengaruh antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan, pada penelitian ini peneliti memilih lokasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bima alasan peneliti memiliki lokasi ini karena :

1. Peneliti telah mendapatkan ijin dari pimpinan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sehingga dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga karena dengan adanya ijin tersebut akan mempermudah peneliti dalam memperoleh dan mengumpulkan data yang diperlukan.
2. Peneliti mencoba mengetahui kondisi motivasi kerja pegawai sehingga dapat dijadikan upaya dalam memberikan masukan bagi instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3.3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008:72) menyebutkan bahwa :” Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Umar (2005:146), menyebutkan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi dekat, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

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

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam penelitian ini adalah sebesar 10%.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bima yaitu sebanyak 184 pegawai, penerapan rumusam dalam menentukan jumlah sampel penelitian.

$$n = \frac{184}{1 + (184 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{184}{2,84}$$

$$n = 64,78 \text{ (dibulatkan 65 orang)}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling*. Menurut Suharsimi (2008:112) sampel ini adalah “untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah.

3.4. Pengukuran Skala Variabel Penelitian

Skala yang digunakan dalam mengukur masing-masing indikator variabel adalah skala Likert, Singarimbun dan Effendi (2003:103) menyebutkan bahwa “Skala likert salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala likert. Cara pengukurannya adalah dengan

menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban ‘sangat setuju’, ‘setuju’, ‘ragu-ragu’, ‘tidak setuju’, ‘sangat tidak setuju’ jawaban ini diberikan skor 1 sampai 5.

Dibawah ini merupakan contoh kriteria dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan sebagai berikut.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Variabel Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Makna Jawaban	
A diberi skor 5	Sangat Tinggi	Sangat Setuju
B diberi skor 4	Tinggi	Setuju
C diberi skor 3	Sedang	Kurang Setuju
D diberi skor 2	Rendah	Tidak Setuju
E diberi skor 1	Sangat Rendah	Sangat Tidak Setuju

3.5. Metode Pengumpulan Data

- a. Kuisisioner, merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang terdiri dari sekumpulan pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh data secara tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang berkaitan langsung yaitu pegawai untuk menggali informasi yang diperlukan.
- c. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung dan sistimatis terhadap obyek yang diteliti yang terkait dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel bebas adalah variabel yang tidak terikat oleh variabel apapun. Variabel bebas disini adalah motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Handoko 2010:124). Motivasi dibagi menjadi dua bagian yaitu :

3.6.1. Motivasi internal (X_1)

Merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, Anthony (2008:97-99). Terdiri dari :

1. Kebutuhan ($X_{1.1}$) yaitu hal yang membuat seseorang senang untuk melakukan pekerjaan karena adanya dorongan memenuhi kebutuhan.
2. Minat ($X_{1.2}$) yaitu hal yang membuat seseorang senang untuk melakukan sesuatu.
3. Loyalitas ($X_{1.3}$) merupakan kemauan yang khusus dipengaruhi sehingga sifatnya sangat dinamis
4. Disiplin ($X_{1.4}$) adalah pembangkit, penguat dan penggerak perilaku ke arah pencapaian suatu tujuan.

3.6.2. Motivasi eksternal (X_2)

Merupakan motivasi yang timbul dari luar atau bukan dari dalam diri seseorang, Anthony (2008:97-99). Terdiri dari :

2. Sistem insentif ($X_{2.1}$) perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

3. Pemberian fasilitas ($X_{2.2}$) merupakan pemberian fasilitas kepada pegawai selama bekerja untuk tujuan tertentu misalnya fasilitas untuk keselamatan kerja dan lainnya.
4. Pemberian penghargaan ($X_{2.3}$) penghargaan yang diperoleh pegawai selama bekerja baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja yang mana penghargaan tersebut dapat dalam bentuk pujian maupun bentuk lainnya.
5. Harapan ($X_{2.4}$) penghargaan atas kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam bentuk promosi atau naik jabatan.

3.6.3. Variabel terikat yaitu Kinerja (Y)

Adalah adalah catatan perolehan yang dihasilkan pegawai dalam suatu pekerjaan selama suatu periode tertentu atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan baik kuantitas maupun kualitas Anthony (2008:97-99). Indikator prestasi kerja terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

1. Kualitas ($Y_{1.1}$), merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar yang ada yaitu Tupoksi.
2. Kuantitas ($Y_{1.2}$), yaitu kemampuan untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan dengan kuantitas yang telah ditetapkan.
3. Ketetapan waktu ($Y_{1.3}$), merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Identifikasi definisi operasional variabel dalam penelitian, indikator serta item ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi (X)	Motivasi Internal (X ₁)	Kebutuhan (X _{1.1})	Kebutuhan pokok, kebutuhan sosial dan aktualisasi diri
		Minat (X _{1.2})	Minat melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan
		Loyalitas (X _{1.3})	Loyalitas pada pekerjaan dan pada lembaga
		Disiplin (X _{1.4})	Disiplin pada aturan kerja dan disiplin waktu kerja
	Motivasi Eksternal (X ₂)	Insentif (X _{2.1})	Jenis dan jumlah bonus yang didapatkan dari instansi
		Fasilitas (X _{2.2})	Jenis dan jumlah fasilitas yang diberikan
		Penghargaan (X _{2.3})	Bentuk penghargaan dan pujian
		Harapan (X _{2.4})	Kenaikan jabatan ataupun promosi jabatan
Kinerja (Y)	Kinerja Pegawai	1. Kualitas (Y _{1.1}) 2. Kuantitas (Y _{1.2}) 3. Ketepatan waktu (Y _{1.3})	Bekerja sesuai Tupoksi Semua pekerjaan terselesaikan Waktu sesuai standarnya

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Mengukur validitas dari instrumen yang dipergunakan, uji validitas menurut Singarimbun dan Effendi, (2003:124) bertujuan untuk mengetahui sejauhmana alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini

uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* Pearson sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = skor masing-masing item

Y = skor total variabel

N = jumlah sampel

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai, batasannya adalah sebagai berikut :

-1 < r > 1, +1 atau mendekati 1 menunjukkan hubungan antara kedua variabel searah atau sangat kuat. 0 atau mendekati 0 berarti hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak ada. Uji validitas instrumen pengakuan valid berdasarkan taraf kepercayaan 95% atau peluang ralat (probabilitas) sebesar 5% (0,05).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk mengujinya digunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan nilai minimal 0,500 (Suharsimi,2008:236), yaitu :

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

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians butir

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_t = varians total

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Kolmogorov Smirnov di dalam Gujarati (2011:77) untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu model, maka dapat dilihat dari test normalitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara signifikansi data hasil pengujian dengan signifikansi α 5%. Jika nilai signifikansi data kurang dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

3.8.2. Uji Autokorelasi

Uji linieritas dilakukan dengan melihat sebaran data dari normal. Bila sebaran data bergerak dari arah kiri ke bawah menuju kanan atas mengikuti garis diagonal (garis linier) maka model regresi yang paling sesuai untuk dipergunakan adalah model regresi linier.

3.8.3. Uji Multikolinieritas

Menurut Gujarati (2011:78) Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya terdapat hubungan linier yang sempurna. Hal ini harus dihindari untuk meminimalisir kesalahan dalam menentukan *goodnes of fit*. Jika terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi, maka akan meningkatkan penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini dapat dideteksi dari nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

3.8.4. Uji Heterokedastisitas

Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan (*distrubance*) yang muncul dalam regresi adalah homokedastisitas, yaitu semua

gangguan tadi mempunyai varian yang sama yaitu jika nilai β ternyata signifikan dan penyebaran data terletak diantara nilai 0 dari sumbu X dan sumbu Y.

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik Regresi Linier Ganda (*Multiple Regression*), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y	= Variabel Kinerja
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
X ₁	= Motivasi Internal
X ₂	= Motivasi Eksternal
e	= Standar error (0,1 sampai 0,5)

3.10. Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji F (secara simultan)

Uji secara simultan yaitu uji statistik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan/universal dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2008:204)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan jika dari hasil uji F, didapatkan nilai signifikansi $F = < 0,05$

3.10.2. Uji t (secara parsial)

Secara parsial, yaitu uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t guna mengukur variabel dominan dalam penelitian, menurut Sugiyono (2008:207) rumus yang dapat digunakan untuk mengukur atau menguji secara parsial adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

3.10.3. Uji Dominan

Untuk menentukan variabel bebas mana yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat, dapat diketahui dari hasil kuadrat korelasi (*Beta*) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas yang memiliki kuadrat korelasi (*Beta*) tertinggi adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Keseluruhan analisis dan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini dibantu dengan program software komputer yaitu Aplikasi SPSS 20 For Windows (*Statistical Program for Social Science*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Organisasi DisDuk Capil Kabupaten Bima

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DisDuk Capil) Kabupaten Bima berlokasi di Jl. Kasatria, Raba Dompu Barat, Kabupaten Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat Indonesia Telp : +62 374 647128.



Gambar 4.1. Kantor (DisDuk Capil) Kabupaten Bima
Sumber : Dokumen penelitian (2016)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DisDuk Capil) Kabupaten Bima dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, dan Peraturan Bupati Bima Nomor 61 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dengan visi dan misi sebagai berikut.

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. 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 profesionalisme SDM;
2. Mengoptimalkan penerapan Sistem Administrasi Kependudukan berbasis teknologi;

3. Memberikan perlindungan hukum dan legalitas identitas penduduk secara administratif
4. Meningkatkan kualitas kinerja pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil secara prima;
5. Memanfaatkan database kependudukan untuk perencanaan pembangunan;
6. Mengoptimalkan dan meningkatkan tertib administrasi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.

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. Pelaksanaan 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;

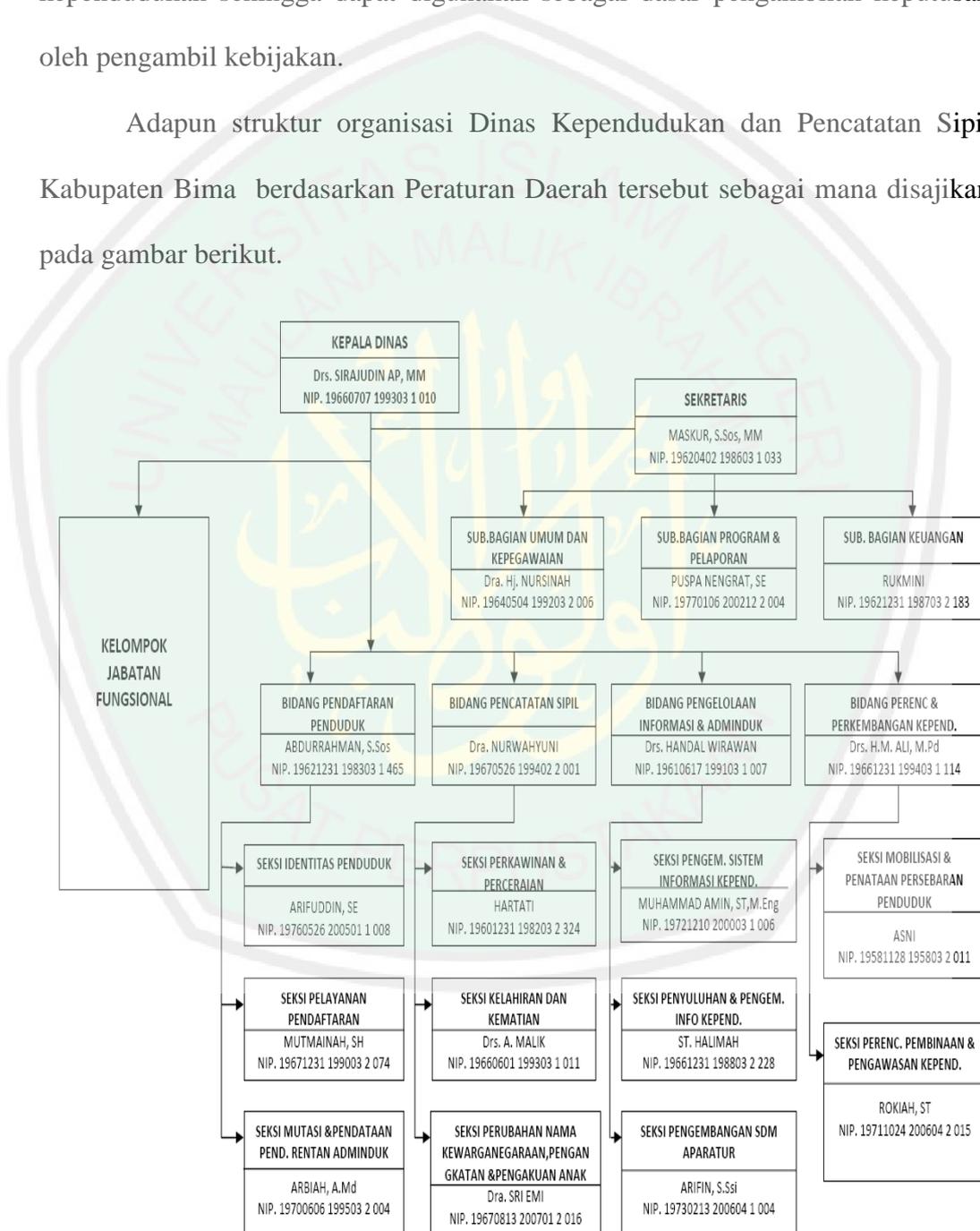
11. Pelaksanaan penyuluhan kependudukan dan catatan sipil;
12. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kependudukan;
13. Pelaksanaan pencatatan sipil;
14. Pelaksanaan kegiatan bidang pemungutan retribusi;
15. Pelaksanaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, 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 dan 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.

Mengingat pentingnya data dan informasi kependudukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, maka sejak berfungsinya susunan organisasi dan tata kerja yang baru, yakni Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Peraturan Bupati Bima Nomor 61 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Organisasi dan Tata Kerja Dinas tersebut mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kewenangan otonomi daerah dalam bidang pengelolaan

administrasi kependudukan, pencatatan sipil dan mobilitas penduduk sesuai dengan ketentuan yang berlaku, masih diperlukan peningkatan tertib administrasi kependudukan sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh pengambil kebijakan.

Adapun struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima berdasarkan Peraturan Daerah tersebut sebagai mana disajikan pada gambar berikut.



Gambar 4.2. Susunan Organisasi (DisDuk Capil) Kabupaten Bima
Sumber : Dokumen penelitian (2016)

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Peraturan Bupati Bima Nomor 61 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Bagian-bagian dari susunan organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi :
 - a) Sub Bagian Penyusunan Program
 - b) Sub Bagian Keuangan
 - c) Sub Bagian Umum
3. Bidang Pencatatan Sipil, membawahi :
 - a) Seksi Kelahiran dan Kematian
 - b) Seksi Perkawinan, Perceraian dan Perubahan
 - c) Seksi Pengelolaan Dokumen Catatan Sipil
4. Bidang Kependudukan, membawahi :
 - a) Seksi Pendataan
 - b) Seksi Pendaftaran Penduduk
 - c) Seksi Transmigrasi
4. Bidang bidang pengelolaan informasi adm kependudukan, membawahi :
 - a) Seksi Pengelolaan Informasi
 - b) Seksi Penyuluhan dan Pengaduan
 - c) Seksi Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

4.1.2. Pegawai (DisDuk Cakil) Kabupaten Bima

Manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena merupakan aset organisasi yang paling penting dan harus diperhatikan (*human resources*). Hal ini bermula pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manusia membuat tujuan-tujuan, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung terhadap organisasi. Organisasi hanya merupakan satu wadah untuk mencapai tujuan dan manusialah yang akan membawa organisasi tersebut mencapai tujuannya.

Dalam Struktur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima, sumber daya manusia (pegawai / aparatur pemerintah daerah) yang ada berjumlah 65 orang dengan tingkat pendidikan sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima
Tahun 2016

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Strata 2 (S2)	3	1,6%
2	Strata 1 (S1)	83	45,1%
3	Diploma IV	1	0,5%
4	Diploma III (Sarjana Muda)	4	2,2%
5	SLTA (Sederajat)	85	46,2%
6	SLTP (Sederajat)	6	3,3%
7	SD (Sederajat)	2	1,1%
Jumlah		184	

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berpendidikan S2 ada 3 orang (1,6%), yang berpendidikan S1 berjumlah 83 orang (45,1%), yang berpendidikan Diploma IV ada 1 orang (0,5%), Diploma III ada 4 orang (2,2%), pegawai yang berpendidikan SLTA/ sederajat berjumlah 85 orang (42,6%), yang berpendidikan SLTP/ sederajat berjumlah 6 orang (3,3%) dan yang berpendidikan SD/ sederajat ada 2 orang (1,1%).



Gambar 4.3. Kepala dan Karyawan (DisDuk Cakil) Kabupaten Bima
Sumber : Dokumen penelitian (2016)

Dengan kondisi jumlah serta kapasitas pegawai yang terdapat dikantor (DisDuk Cakil) Kabupaten Bima diharapkan dapat melaksanakan setiap tugas dan kewajibannya dengan sebaik mungkin, terutama tugas pokok dan fungsi yang ada dalam susunan organisasi yang telah ditetapkan yang tertuang dalam Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, dan Peraturan Bupati Bima Nomor 61 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

4.1.3. Pelayanan (DisDuk Capil) Kabupaten Bima

Kantor (DisDuk Capil) Kabupaten Bima selalu berusaha untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam memenuhi kebutuhan terkait dengan pelayanan kependudukan dan catatan sipil. Pada tahun 2015 disediakan sarana mobil keliling untuk menjangkau masyarakat yang berada jauh dari kantor Kantor (DisDuk Capil) Kabupaten Bima.



Gambar 4.4. Mobil Layanan Keliling (DisDuk Capil) Kabupaten Bima
Sumber : Dokumen penelitian (2016)

Dalam rangka mempercepat perekaman data KTP-El, Dinas Dukcapil Kabupaten Bima turun langsung ke desa-desa. Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Bima Drs. Sirajudin, AP.,MM. meninjau langsung pelayanan perekaman tersebut. Turut mendampingi Camat Wera Drs. Isya dan beberapa jajarannya.

Untuk membantu berbagai pekerjaan mengenai pendaftaran kependudukan yang sesuai dengan berbagai standar yang diperlukan maka pemerintah merumuskan sebuah kebijakan baru yaitu Sistem Informasi Administrasi Kependudukan. Merupakan suatu sistem informasi berbasis web yang disusun berdasarkan prosedur-prosedur dan memakai standarisasi khusus yang bertujuan menata sistem administrasi dibidang kependudukan sehingga tercapai tertib administrasi.

Dinas Kependudukan didalam menyelenggarakan layanan kependudukan, dimana SIAK bisa menjadi solusi dari masalah kependudukan yang ada. Dengan adanya pengelolaan data secara online maka kelemahan-kelemahan pengolahan data secara konvensional dapat ditekan. SIAK sendiri memberikan banyak manfaat antara lain, hasil perhitungan dan pengelolaan data statistik tersebut dapat digunakan sebagai bahan perumusan dan penyempurnaan kebijakan, strategi dan program bagi penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan di bidang kualitas, kuantitas, dan mobilitas penduduk, serta kepentingan pembangunan lainnya.

Pada dasarnya sistem administrasi kependudukan merupakan sub sistem dari sistem administrasi negara, yang mempunyai peranan penting dalam pemerintahan dan pembangunan. Penyelenggaraan administrasi kependudukan diarahkan pada pemenuhan hak asasi setiap orang di bidang pelayanan administrasi kependudukan, pemenuhan data statistik kependudukan secara nasional, regional, dan lokal serta dukungan terhadap pembangunan sistem administrasi kependudukan guna meningkatkan pemberian pelayanan publik tanpa diskriminasi.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 pasal 13 tentang Nomor Induk Kependudukan maka pemerintah mengeluarkan sebuah peraturan abru yang tertuang dalam PP Nomor 37 Tahun 2007 yang memuat tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006. Di Kabupaten Bima sendiri program ini dilaksanakan berdasarkan Perda Nomor 2 Tahun 2009. Kabupaten Bima merupakan salah satu daerah yang telah menerapkan sistem ini. Perda Nomor 2 Tahun 2009 berisi tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendaftaran

Penduduk dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bima. Salah satu latar belakang dibuatnya sistem ini tentunya untuk mampu melakukan pemetaan yang tepat tentang komposisi penduduk Kabupaten Bima, kepadatan penduduk, masalah kemiskinan yang dihadapi penduduk di pelosok, serta melihat kemajuan apa yang telah mampu dicapai oleh pemerintah untuk menanggulangi kemiskinan dan kesehatan Kabupaten Bima.

Tentunya tujuan ini perlu koordinasi dengan dinas lain yang bersangkutan. SIAK diharapkan mampu memberikan Nomor Induk Penduduk yang telah terdaftar di Depdagri untuk memudahkan pemerintah pusat dan daerah guna melihat permasalahan penduduk yang ada di daerah kabupaten Bima. Namun hingga saat ini masih ada masyarakat Kabupaten Bima yang belum memiliki nomor induk penduduk tersebut, sehingga masih banyak masyarakat yang belum masuk hitungan ataupun perkiraan dapat dibantu oleh pemerintah.

Pelayanan tersebut mempunyai tempat Perekaman Data Kependudukan yang selanjutnya disingkat TPDK adalah fasilitas yang di bangun di kabupaten/kota, kecamatan atau kelurahan untuk melakukan perekaman, pengolahan, dan pemutakhiran data hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil untuk penerbitan dokumen penduduk, serta penyajian informasi kependudukan. Kelembagaan TPDK dibentuk berdasarkan Keputusan Wakil Kabupaten Bima Nomor 188.45/95/35.112/2011 tentang “Pembentukan Tim Implementasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (Implementasi SIAK) dan Petugas Sistem Administrasi Kependudukan (Petugas SIAK) Kabupaten Bima.

Petugas Sistem Administrasi Kependudukan (Petugas SIAK) Kabupaten

Bima terdiri dari :

1. Pengarah
2. Ketua
3. Sekretaris
4. Anggota

Sedangkan petugas SIAK terdiri dari ;

1. Supervisor meliputi : Supervisor Perijinan, Supervisor Aplikasi, Supervisor Kecamatan
2. Validator, meliputi : Validator tingkat kota dan validator tingkat kecamatan
3. Operator, meliputi : Operator tingkat kota dan operator tingkat kecamatan
4. Registrator tingkat kelurahan

Adapun penyelenggaraan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil ini diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2006, yang mana pendaftaran penduduk meliputi : Pencatatan Biodata dan Nomor Induk Kependudukan, Pendaftaran Peristiwa Kependudukan, Pendataan Penduduk Rentan Administrasi Kependudukan, Pelaporan Penduduk yang tidak mampu mendaftarkan sendiri. Adapun pencatatan sipil meliputi : Pencatatan Kelahiran, Pencatatan Lahir Mati, Pencatatan Perkawinan, Pencatatan Pembatalan Perkawinan, Pencatatan Perceraian, Pencatatan Pembatalan Perceraian, Pencatatan Kematian, Pencatatan Pengangkatan Anak, Pengakuan Anak, dan Pengesahan Anak, Pencatatan Perubahan Nama, dan Perubahan Status Kewarganegaraan. Pencatatan Peristiwa Penting Lainnya, Pelaporan Penduduk yang Tidak Mampu Melaporkan Sendiri.

Dengan kebijakan pengelolaan informasi administrasi kependudukan ini, administrasi kependudukan dapat dilaksanakan secara tersambung dan tak tersambung. Sistem informasi administrasi kependudukan tersambung dilaksanakan di daerah yang telah tersedia fasilitas listrik, sarana komputer dan jaringan komunikasi data, sedangkan sistem informasi administrasi tak tersambung dilaksanakan pada daerah-daerah kabupaten yang sebagian atau seluruh kecamatannya tidak tersedia jaringan komunikasi data.

Persyaratan Penyelenggaraan Perekaman Data Kependudukan SIAK pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima adalah sebagai berikut :

1. Tersedia ruang TPDK dengan ukuran 3m x 4m yang dilengkapi dengan AC, mebelair
2. Tersedia perlengkapan pendukung
3. Tersedia dana untuk manajemen support

Penyelenggaraan Perekaman Data Kependudukan SIAK pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima didukung dengan sarana dan prasarana sebagai berikut :

1. Server berjumlah 1 unit komputer Intel Zeon, 2.4 GHz, RAM 4 GB, dan HDD 230 GB
2. Komputer 2 unit perkecamatan
3. Pritenter 2 unit perkecamatan
4. Jaringan koneksi dari kecamatan ke Dispenduk menggunakan jaringan VPN
5. Scanner 1 unit perkecamatan

Sistem Informasi Administrasi Kependudukan merupakan suatu jaringan terbuka, pada suatu jaringan terbuka terdapat beberapa potensi yang membahayakan keamanan sistem, yaitu pada tingkat:

- a. Sistem operasi (Operating System - OS), seperti virus.
- b. Sistem jaringan, seperti penyadapan data pada jalur komunikasi dari, dan atau ke Internet.
- c. Sistem Aplikasi seperti pengrusakan web, database.

Penyelenggaraan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) ini menggunakan acuan atau dasar yaitu UU No. 23 th 2006, dan berlaku efektif pada tahun 2011. Pelayanan yang diselenggarakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima dilaksanakan berdasarkan pada :

- a) Undang–Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2006
- c) Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil
- d) Permendagri Nomor 19 tahun 2010 tentang formulir dan buku yang digunakan dalam pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil
- e) Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Retribusi Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Akta Catatan Sipil
- f) Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2009 sebagaimana telah dirubah dengan Perpres Nomor 35 tahun 2010 tentang Penerapan E-KTP (elektronik KTP) .

Persyaratan yang ditetapkan dalam Pelayanan publik di bidang Pelayanan Kartu Tanda Penduduk di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yaitu :

a. Untuk KTP Perpanjangan :

1. KTP lama Asli (sepanjang tidak ada perubahan biodata kependudukan)
2. Untuk perpanjang KTP yang 14 hari sebelum tanggal kadaluarsa (mati),
3. Mengisi formulir KP 1.

b. Persyaratan KTP Baru :

1. Telah berusia 17 (tujuh belas) tahun atau sudah kawin atau pernah kawin
2. Surat pengantar RT, RW, Lurah dan Kecamatan
3. Mengisi Formulir KP-1 dengan lengkap, benar dan jelas; ditandatangani pemohon; disahkan Ketua RT, RW, Lurah dan Dinas
4. Fotokopi KK; dengan menunjukkan KK asli
5. Kutipan Akta Nikah/Akta Kawin bagi penduduk yang belum berusia 17 (tujuh belas) tahun
6. Surat Keterangan Pindah dari daerah asal bagi penduduk baru
7. Bila ada perubahan KTP maka harus melampirkan Dokumen perubahannya
8. Tidak ada Biaya retribusi KTP (gratis) (Perda Nomor 2 Th 2008)
9. Pasfoto 4x6 berwarna 2 lembar, dengan ketentuan latar belakang foto
 - Lahir tahun Ganjil warna Merah
 - Lahir tahun Genap warna Biru
 - 70% tampak wajah dan dapat mengenakan jilbab; tidak boleh menggunakan cadar

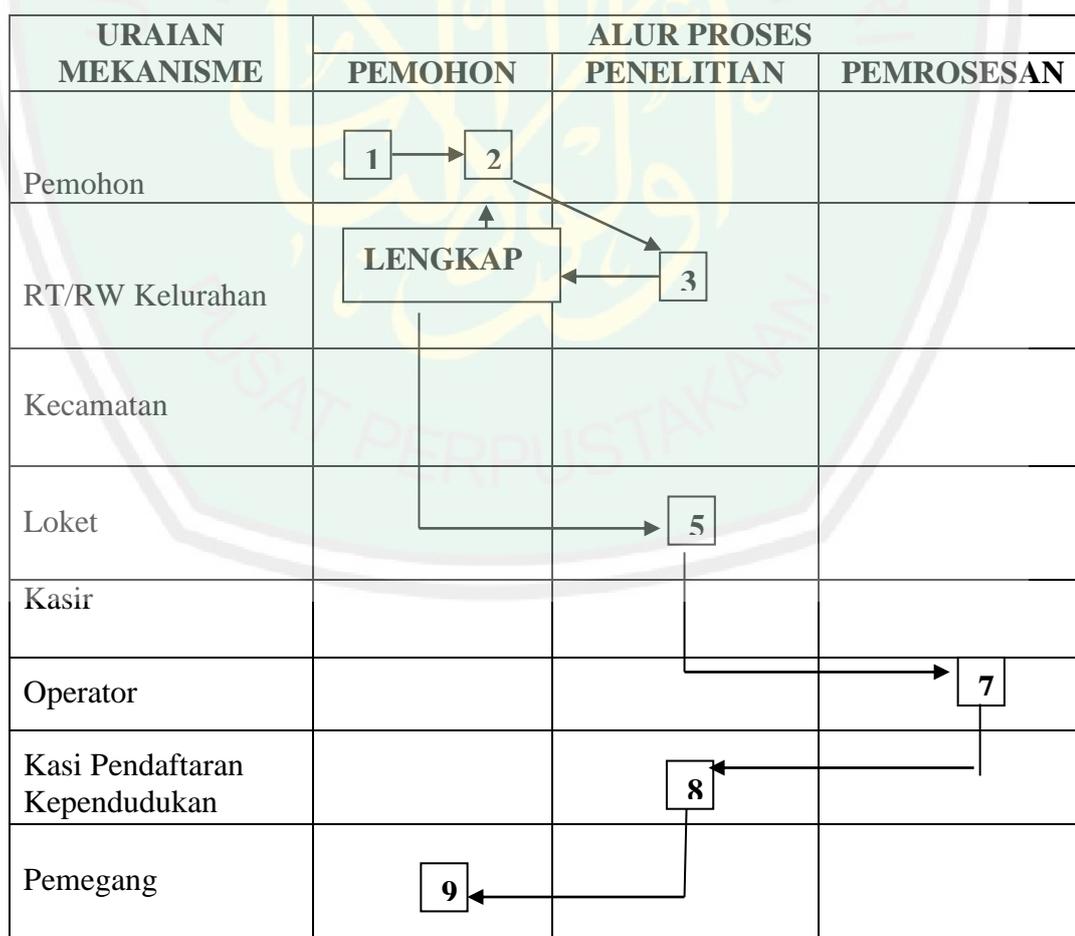
Pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP) tersebut dilaksanakan dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) hari, adapun uraian kegiatan yang terdapat dalam proses pelayanan yang tersajikan pada gambar di atas yaitu :

1. Meminta Informasi dan blangko untuk penerbitan KTP.
2. Mengisi formulir permohonan dan melengkapi berkas persyaratan.
3. Formulir dan berkas persyaratan diperiksa keabsahannya dan ditandatangani oleh RT /RW dan Kepala Desa/Kelurahan.
4. Formulir permohonan dan persyaratan diperiksa ulang & diregister kemudian diterbitkan surat pengantar Kecamatan.
5. Dikirim ke Dispenduk capil
6. Formulir permohonan dan berkas persyaratan diperiksa Ulang dan langsung di Register.
7. Tidak dipungut Biaya
8. Membuat / Mencetak KTP.
9. Validasi / pengecekan akhir KTP yang sudah jadi dengan pengajuan.
10. Pengambilan KTP melalui Loker Dispenduk Capil.

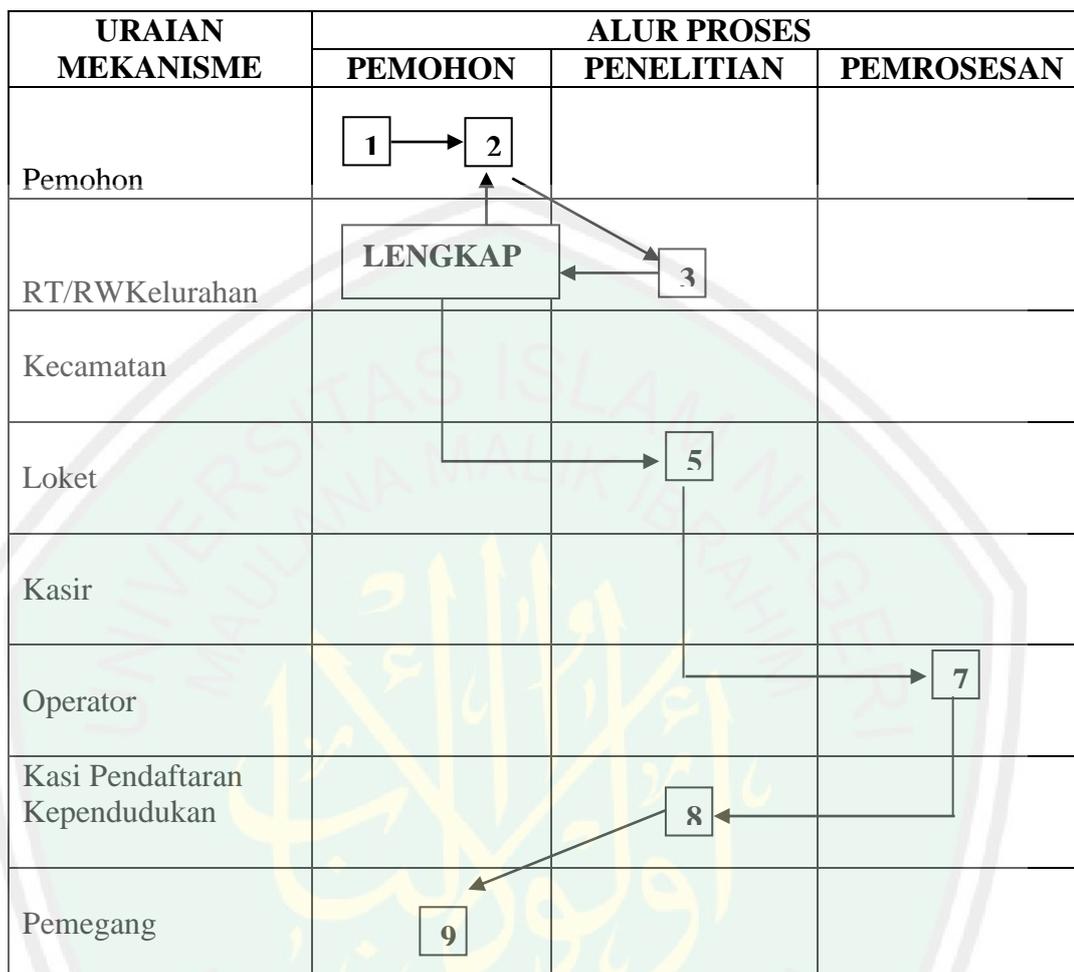
Pelayanan Kartu Keluarga (KK) tersebut dilaksanakan dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) hari, adapun uraian kegiatan yang terdapat dalam proses pelayanan yang tersajikan pada gambar di atas yaitu :

1. Meminta Informasi dan blangko untuk penerbitan KK.
2. Mengisi formulir permohonan dan melengkapi berkas persyaratan.
3. Formulir dan berkas persyaratan diperiksa keabsahannya dan ditandatangani oleh RT /RW dan Kepala Desa/Kelurahan sekaligus diregester.

4. Formulir permohonan dan persyaratan tidak perlu lagi diperiksa ulang & diregister.
5. Dikirim ke Dispenduk Capil.
6. Formulir permohonan dan berkas persyaratan diperiksa Ulang dan langsung di Register.
7. Tidak dipungut Biaya (Perda Nomor 2 Th 2008)
8. Membuat / Mencetak KK.
9. Validasi / pengecekan akhir KK yang sudah jadi dengan pengajuan.
10. Pengambilan Melalui Loker Dispenduk Capil.



Gambar 4.5. Mekanisme penerbitan kartu tanda penduduk (KTP)
 Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima , 2016



Gambar 4.6. Mekanisme penerbitan kartu keluarga (KK)

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima, 2016

Sistem dan prosedur pelayanan administrasi kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima tersebut merupakan sistem dan prosedur pelayanan yang dipandang tidak terlalu rumit sehingga dapat dimengerti oleh semua lapisan masyarakat. Sistem dan prosedur pelayanan yang ditetapkan sudah cukup efektif, karena sistem dan prosedur tersebut telah disusun dengan pola yang sederhana dan dipandang tidak terlalu rumit atau tidak berbelit-belit. Model sistem dan prosedur yang ditetapkan tersebut diupayakan sesederhana mungkin dengan harapan agar setiap pemilik kendaraan dapat

mengetahui dan memahami dengan mudah proses yang harus dijalani untuk memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu untuk saat sekarang sistem dan prosedur yang ada dalam pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Sistem dan prosedur pelayanan kependudukan yang ditetapkan sudah cukup jelas dan efektif, namun dalam hal ini masih terdapat beberapa hal yang dinilai kurang yaitu sistem dan prosedur tersebut kurang disosialisasikan. Karena kurangnya sosialisasi tersebut hal ini akan memberikan akibat terjadinya persepsi yang kurang baik dari sistem dan prosedur tersebut. Sebab untuk masyarakat yang sangat repot atau sangat sibuk enggan untuk bolak balik melengkapi persyaratan yang belum terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan dengan demikian sistem dan prosedur pelayanan di Samsat Kota Batu sudah cukup jelas.

Kebijakan sistem dan prosedur pelayanan SIAK Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima tersebut merupakan penerapan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 :

Pasal 83 :

- (1) Data Penduduk yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dan tersimpan di dalam database kependudukan dimanfaatkan untuk kepentingan perumusan kebijakan di bidang pemerintahan dan pembangunan.
- (2) Pemanfaatan data Penduduk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapatkan izin Penyelenggara.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

Lebih lanjut dalam pasal 70 Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 23 tahun 2006 : Pasal 70 :

Pengelolaan SIAK bertujuan :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil;
- b. Menyediakan data dan informasi skala nasional dan daerah mengenai hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil yang akurat, lengkap, mutakhir dan mudah diakses;
- c. Mewujudkan pertukaran data secara sistemik melalui sistem pengenal tunggal, dengan tetap menjamin kerahasiaan.

Dengan demikian "SIAK" sebagai "sistem", keberhasilan pengaplikasiannya membutuhkan beberapa syarat mendasar yang harus dipenuhi, antara lain Teknologi "Informasi", yaitu bagaimana merencanakan dan memilih perangkat lunak (software), perangkat keras (komputer), dan membangun jaringan (network) yang terintegrasi dalam mengelola "administrasi kependudukan".

Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengelola dan merawat semua peralatan tersebut di setiap distrik, supaya data selalu update dan perawatan (maintenance) peralatan berjalan dengan teratur dan sempurna, sehingga selalu dalam kondisi yang prima dalam melayani masyarakat. Penerapan "SIAK" secara akan menjadi salah satu jembatan untuk mencapai level kemajuan yang lebih pesat, karena data dari "SIAK", dapat dimanfaatkan oleh berbagai instansi yang membutuhkan.



Gambar 4.7. Warga Yang Mengantri Diruang Pelayanan Kantor (DisDuk Capil) Kabupaten Bima

Sumber : Dokumen penelitian (2016)

Dalam rangka mempercepat perekaman data KTP-El, Dinas Dukcapil Kabupaten Bima Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Bima Drs. Sirajudin AP., MM. menyebutkan sudah menggunakan sarana dan prasarana yang memadai seperti teknologi informasi yang sesuai standar.

Perkembangan Teknologi Informasi yang kian pesat menimbulkan suatu Revolusi baru yang berupa peralihan sistem kerja yang konvensional ke Era digital. Perubahan ini juga telah merubah cara pandang setiap orang dalam melakukan berbagai kegiatan salah satunya adalah pada kegiatan instansi pemerintah. Banyaknya data yang dikelola dan perlunya penyampaian Informasi yang cepat dalam kegiatan pelayanan administrasi kependudukan menjadikan teknologi Informasi sebagai media yang dianggap mampu dan handal untuk membantu dalam pengelolaan data dan penyajian Informasi yang cepat, mudah dan akurat. Penerapan teknologi Informasi ini diantaranya adalah penggunaan Sistem Informasi Kependudukan.

Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima tentunya sangat berdampak pada kegiatan pelayanan yang diberikan, jika fungsi dan kegunaan fasilitas

administrasi kependudukan tersebut telah memadai dan mendukung maka kegiatan pelayanan akan berjalan dengan lancar, untuk itu diperlukan fasilitas Administrasi pendukung SIAK. Penerapan SIAK dalam pelayanan kependudukan akan memberikan pelayanan yang efisiensi kepada masyarakat yang memungkinkan mampu memperbaiki kinerja kinerja (*performance*) lebih baik dan memuaskan, meskipun demikian perlu dilakukan dengan teliti karena suatu perubahan yang selau melakukan perubahan, baik yang meyangkut organisasi dan personal, pasti akan mempengaruhi kesinambungan operasional dalam efesiensi memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Guna menertibkan penerbitan dokumen kependudukan dan membangun system pemberian Nomor Induk Kependudukan (NIK) tunggal kepada setiap penduduk, mulai Februari 2006 seluruh dokumen kependudukan menjadi tanggung jawab dinas kependudukan provinsi dan kabupaten/kota. Kebijakan baru tersebut muncul seiring terbitnya Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No. 470/2166/SJ tanggal 25 Agustus 2005 yang ditujukan kepada seluruh gubernur dan bupati/walikota. Tujuan dari kebijakan baru ini adalah untuk membangun Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK), di mana setiap penduduk nantinya hanya akan memiliki satu NIK.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden

Dalam mengamati masalah perbedaan jenis kelamin pria dan wanita ialah apakah kinerja wanita sama dengan pria? Penjelasan Robbins (1996 : 80), antara lain bahwa beberapa studi psikologis yang dilakukan menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia mematuhi otorita sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan memiliki pengharapan sukses. Perkembangan 25 tahun ini, kadar partisipasi wanita meningkat pesat dalam angkatan kerja menyebabkan perubahan susunan peran pria dan wanita menjadi seimbang dan tidak berbeda tentang produktivitas mereka dan tingkat kepuasan kerja mereka. Dalam hal absensi dan pergantian/keluarinya dari pekerjaan masih tercatat wanita lebih tinggi dari pria. Riset ini dilakukan di Amerika utara yang secara historis menempatkan tanggung jawab keluarga pada wanita. Misalnya bila anak sakit, memperbaiki rumah maka wanita mengambil cuti dari kerjanya.

Perbedaan jenis kelamin juga berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaanya. Dalam melaksanakan pekerjaanya seorang pegawai diperlukan kemampuan fisik dan psikologis, kemampuan fisik dan psikologis laki-laki dan perempuan berbeda (Kartono Kartini, 1992).

Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan jumlah 65 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	29	44,62
2	Perempuan	36	55,38
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa paling banyak responden adalah perempuan dengan jumlah 36 orang (55,38%) dan responden laki-laki ada 29 orang (44,62%).

4.2.1.2. Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan unsur yang cukup penting dalam kehidupan, hasil kinerja pegawai juga akan dapat dipengaruhi oleh pendidikannya. Tingkat pendidikan responden mampu membangun suatu konsep yang baik bagi tugas dan fungsinya, dan sebaliknya apabila pendidikannya rendah akan menyebabkan menurunnya hasil kinerja, hal ini terkait pengetahuan terhadap tugas pokok dan fungsinya. Responden yang menjadi narasumber dalam penelitian jika dilihat dari tingkat pendidikannya cukup bervariasi, adapun distribusi jenis pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	SLTP	-	-
2	SLTA	8	12,31
3	Diploma	3	04,62
4	S1	51	78,46
5	S2	3	04,62
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan yang disajikan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) yaitu 51 orang (78,46%), kemudian responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 8 orang (12,31%) sedangkan responden yang berpendidikan Diploma dan S2 jumlah sama yaitu 3 orang (4,62%).

4.2.1.3. Lama Bekerja

Masa kerja juga merupakan variabel yang ampuh dalam meramalkan pergantian karyawan. Dibuktikan, Robbins, (1996 : 81). “Bahwa masa kerja pada suatu pekerjaan sebelumnya dari seorang karyawan merupakan suatu peramal yang tepat dari keluaran karyawan itu dimasa depan”. Hal itu membuktikan adanya tingkat kepuasan kerja cukup mantap dari masa kerja. Hubungan masa kerja dengan kepuasan kerja adalah lebih positif dibandingkan antara usia kronologis dengan kepuasan kerja.

Lama seseorang dalam menekuni suatu pekerjaan akan memberikan pengaruh pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, semakin lama seseorang menekuni pekerjaan maka akan semakin tinggi kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan (profesional). Faktor usia sangat mempengaruhi motivasi seseorang, motivasi orang yang sudah lama dalam pengalaman bekerja berbeda dengan yang masih baru dalam menekuni pekerjaannya.

Lamanya responden menjadi PNS dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	< 1 tahun	-	-
2	1 – 5 tahun	4	06,15
3	6 – 10 tahun	19	29,23
4	> 10 tahun	42	64,62
Jumlah		65	100

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja sebagai PNS yang disajikan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki riwayat lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 42 orang (64,62%), kemudian responden yang lama bekerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 19 orang (29,23%) sedangkan responden yang lama bekerja 1 – 5 tahun hanya 4 orang (6,15%). Dengan demikian sebagian besar responden mempunyai pengalaman dalam kerja yang lama sehingga dapat dipastikan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan setiap tugasnya.

4.2.1.4. Status dan Golongan

Tidak ada cukup bukti atau studi bahwa perkawinan mempunyai dampak terhadap produktivitas. Bahkan tidak ada riset yang memburu keterangan tentang status selain menikah : Bujangan, janda/duda atau pasangan hidup bersama tanpa nikah serta pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerjanya. Namun, dari suatu riset yang konsisten, menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami tingkat pergantian yang lebih rendah, dan lebih

puas dengan pekerjaannya dari pada yang bujangan Robbins (1996:84). Alasannya mungkin karena perkawinan memaksakan tanggung jawab yang meningkat, dan dapat membuat suatu pekerjaan yang ajeg (steady), lebih berharga dan penting.

Status dan golongan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Status dan Golongan

No	Status dan Golongan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	PNS		
	Golongan Ia – Id	2	3,08
	Golongan IIa – Id	5	7,69
	Golongan IIIa – IIIId	48	73,85
	Golongan IVa - IIIId	2	3,08
2	Honorar /kontrak	7	10,77
	Jumlah	65	100

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel tabel 4.5 menunjukkan bahwa paling banyak responden adalah PNS pada golongan IIIa samapai IIIId dengan jumlah 48 orang (73,85%) dan terdapat 7 orang (10,77%) dengan status honorer/kontrak, kemudian untuk golongan IIa sampai IId ada 5 orang (7,69%).

4.2.2. Pengujian Instrumen

4.2.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dinyatakan valid, hasil pengujian instrumen untuk uji validitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas

Var/No	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X ₁			
1	0,691	0,244	Valid r hitung > r tabel
2	0,734		Valid r hitung > r tabel
3	0,693		Valid r hitung > r tabel
4	0,582		Valid r hitung > r tabel
5	0,617		Valid r hitung > r tabel
6	0,525		Valid r hitung > r tabel
7	0,659		Valid r hitung > r table
X ₂			
1	0,710	0,244	Valid r hitung > r tabel
2	0,691		Valid r hitung > r tabel
3	0,434		Valid r hitung > r tabel
4	0,593		Valid r hitung > r tabel
5	0,567		Valid r hitung > r tabel
6	0,659		Valid r hitung > r tabel
7	0,704		Valid r hitung > r table
8	0,610		
Y			
1	0,707	0,244	Valid r hitung > r tabel
2	0,650		Valid r hitung > r tabel
3	0,489		Valid r hitung > r tabel
4	0,545		Valid r hitung > r tabel
5	0,810		Valid r hitung > r tabel
6	0,617		Valid r hitung > r table

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini mendapatkan hasil valid, sehingga layak untuk dilakukan proses analisis lebih lanjut.

4.2.2.2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas ialah suatu alat ukur dapat dipercaya, dinyatakan handal jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

Var/No	Alpha Cronbach	α	Kesimpulan
X ₁			
1	0,825	0,6	Reliabil karena > 0,6
2	0,849		Reliabil karena > 0,6
3	0,794		Reliabil karena > 0,6
4	0,797		Reliabil karena > 0,6
5	0,789		Reliabil karena > 0,6
6	0,775		Reliabil karena > 0,6
7	0,783		Reliabil karena > 0,6
X ₂			
1	0,788	0,6	Reliabil karena > 0,6
2	0,784		Reliabil karena > 0,6
3	0,796		Reliabil karena > 0,6
4	0,782		Reliabil karena > 0,6
5	0,833		Reliabil karena > 0,6
6	0,904		Reliabil karena > 0,6
7	0,936		Reliabil karena > 0,6
8	0,823		Reliabil karena > 0,6
Y			
1	0,805	0,6	Reliabil karena > 0,6
2	0,703		Reliabil karena > 0,6
3	0,691		Reliabil karena > 0,6
4	0,645		Reliabil karena > 0,6
5	0,710		Reliabil karena > 0,6
6	0,617		Reliabil karena > 0,6

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas terlihat bahwa nilai alpha Cronbach untuk seluruh variabel adalah di atas koefisien keandalan, sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

4.2.3. Frekuensi Jawaban Responden

4.2.3.1. Variabel Motivasi Internal (X_1)

Deskripsi ini menerangkan tentang jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada responde dan telah di isi oleh responden, jawaban tersebut selanjutnya akan menjadi pedoman dalam membahas hasil penelitian, menemukan permasalahan yang terdapat dilapangan serta mencari alternatif atau solusi untuk memecahkan masalah berdasarkan data dan kerangka teori yang dipergunakan. Adapun jawaban yang disampaikan oleh responden terhadap pertanyaan yang telah diajukan ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Internal (X_1)

No	Jawaban Responden										Jumlah		Rata ²
	SS		S		KS		TS		STS		f	%	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%			
1	36	55,4	18	27,7	11	16,9	-	-	-	-	65	100	44,6
2	40	61,5	20	30,8	5	7,7	-	-	-	-	65	100	38,5
3	32	49,2	26	40,0	7	10,8	-	-	-	-	65	100	50,8
4	33	50,8	19	29,9	13	20,0	-	-	-	-	65	100	49,2
5	16	24,6	36	55,4	13	20,0	-	-	-	-	65	100	75,4
6	18	27,7	35	53,8	12	18,5	-	-	-	-	65	100	72,3
7	35	53,8	16	24,6	14	21,5	-	-	-	-	65	100	46,2

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan pertama sebanyak 36 responden (55,4%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (27,7%) menyatakan setuju dan 11 responden (16,9%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan pertama sebesar 4,38 membuktikan bahwa sebagian besar (44,6%) responden menyatakan setuju jika minat terhadap pekerjaan yang saya lakukan mampu memotivasi dalam bekerja.

Pertanyaan kedua, sebanyak 40 responden (61,5%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (30,8%) menyatakan setuju dan 5 responden (7,7%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan kedua sebesar 4,54 membuktikan bahwa sebagian besar (38,5%) responden menyatakan setuju bahwa loyalitas terhadap lembaga dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.

Pada pertanyaan ketiga, sebanyak 32 responden (49,2%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (40,0%) menyatakan setuju dan 7 responden (10,8%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan ketiga sebesar 4,38 membuktikan bahwa sebagian besar (50,8%) responden menyatakan setuju jika loyalitas terhadap pimpinan dan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.

Pada pertanyaan keempat, sebanyak 33 responden (50,8%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,9%) menyatakan setuju dan 13 responden (20%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan keempat sebesar 4,31 membuktikan bahwa sebagian besar (49,2%) responden menyatakan setuju jika disiplin bekerja dalam mentaati aturan kerja dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.

Pada pertanyaan kelima, sebanyak 16 responden (24,6%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (55,4%) menyatakan setuju dan 13 responden (20%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan kelima sebesar 4,05 membuktikan bahwa sebagian besar (75,4%) responden menyatakan setuju disiplin dalam ketepatan waktu kerja merupakan hal yang dapat motivasi saya dalam bekerja.

Pada pertanyaan keenam, sebanyak 18 responden (27,2%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (53,8%) menyatakan setuju dan 12 responden

(18,5%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan keenam sebesar 4,09 membuktikan bahwa sebagian besar (72,3%) responden menyatakan setuju. Pemenuhan kebutuhan fisik turut menentukan dalam motivasi saya dalam bekerja.

Pada pertanyaan ketujuh, sebanyak 35 responden (53,8%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (24,6%) menyatakan setuju dan 14 responden (21,5%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan ketujuh sebesar 4,32 membuktikan bahwa sebagian besar (46,2%) responden menyatakan setuju. Kebutuhan non-fisik (sosial) turut menentukan motivasi saya dalam bekerja.

4.2.3.2. Variabel Motivasi Eksternal (X_2)

Deskripsi jawaban variabel eksternal tentang jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada responden dan telah diisi oleh responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Eksternal (X_2)

No	Jawaban Responden										Jumlah		Rata ²
	SS		S		CS		KS		TS		f	%	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%			
1	20	30,8	30	46,2	15	23,1	-	-	-	-	65	100	69,2
2	21	32,3	31	47,7	13	20,0	-	-	-	-	65	100	67,7
3	33	50,8	19	29,2	13	20,0	-	-	-	-	65	100	49,2
4	36	55,4	18	27,7	11	16,9	-	-	-	-	65	100	44,6
5	36	55,4	23	35,4	6	9,2	-	-	-	-	65	100	44,6
6	40	61,5	19	29,2	6	9,2	-	-	-	-	65	100	38,5
7	30	46,2	22	33,8	13	20,0	-	-	-	-	65	100	53,8
8	20	30,8	32	49,2	13	20,0	-	-	-	-	65	100	69,2

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Pada pertanyaan pertama, sebanyak 20 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (46,2%) menyatakan setuju dan 15 responden (23,1%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan pertama sebesar 4,08

membuktikan bahwa sebagian besar (46,2%) responden menyatakan setuju Pemberian insentif yang berupa bonus dari instansi dapat memotivasi sesuai dengan harapan.

Pada pertanyaan kedua, sebanyak 21 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (47,7%) menyatakan setuju dan 13 responden (20%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan pertama sebesar 4,12 membuktikan bahwa sebagian besar (67,7%) responden menyatakan setuju Pemberian insentif yang berupa THR oleh instansi dapat menunjang motivasi kerja

Pada pertanyaan ketiga, sebanyak 33 responden (50,8%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,2%) menyatakan setuju dan 13 responden (20%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan ketiga sebesar 4,31 membuktikan bahwa sebagian besar (49,2%) responden menyatakan setuju Suasana kerja yang menyenangkan pada instansi motivasi saya dalam bekerja

Pada pertanyaan keempat, sebanyak 36 responden (55,4%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (27,7%) menyatakan setuju dan 11 responden (16,9%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan keempat sebesar 4,38 membuktikan bahwa sebagian besar (44,6%) responden menyatakan setuju Fasilitas kerja yang diberikan berupa fasilitas kerja turut motivasi saya dalam bekerja

Pada pertanyaan kelima, sebanyak 36 responden (55,4%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (35,4%) menyatakan setuju dan 6 responden (9,2%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan kelima sebesar 4,46 membuktikan

bahwa sebagian besar (44,6%) responden menyatakan setuju Pujian yang diberikan kepada pegawai selama ini mampu motivasi saya dalam bekerja

Pada pertanyaan keenam, sebanyak 40 responden (61,5%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,2%) menyatakan setuju dan 6 responden (9,2%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan keenam sebesar 4,52 membuktikan bahwa sebagian besar (38,5%) responden menyatakan setuju Penghargaan dalam bentuk piagam yang diberikan instansi kepada pegawai dapat motivasi saya dalam bekerja.

Pada pertanyaan ketujuh, sebanyak 30 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (33,8%) menyatakan setuju dan 13 responden (20%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan ketujuh sebesar 4,26 membuktikan bahwa sebagian besar (53,8%) responden menyatakan setuju bahwa Harapan terhadap kenaikan jabatan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di instansi ini.

Pada pertanyaan kedelapan, sebanyak 20 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (49,2%) menyatakan setuju dan 13 responden (20%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan kedelapan sebesar 4,11 membuktikan bahwa sebagian besar (69,2%) responden menyatakan setuju Promosi jabatan di instansi ini dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi saya dalam bekerja.

4.2.3.3. Variabel Kinerja (Y)

Deskripsi jawaban variabel kinerja pada penelitian ini dari kuesioner yang dibagikan kepada responde dan telah di isi oleh responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

No	Jawaban Responden										Jumlah		Rata ²
	SS		S		CS		KS		TS		f	%	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%			
1	35	53,8	16	24,6	14	21,5	-	-	-	-	65	100	46,2
2	34	52,3	25	38,5	6	9,2	-	-	-	-	65	100	47,7
3	41	63,1	16	24,6	8	12,3	-	-	-	-	65	100	36,9
4	28	43,1	23	35,4	14	21,5	-	-	-	-	65	100	56,9
5	31	47,7	29	44,6	5	7,7	-	-	-	-	65	100	52,3
6	40	61,5	19	29,2	6	9,1	-	-	-	-	65	100	38,5

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Pada pertanyaan pertama, sebanyak 35 responden (53,8%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (24,6%) menyatakan setuju dan 14 responden (21,5%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan pertama sebesar 4,32 membuktikan bahwa sebagian besar (46,2%) responden menyatakan setuju Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditentukan instansi.

Pada pertanyaan kedua, sebanyak 34 responden (52,3%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (38,5%) menyatakan setuju dan 6 responden (9,2%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan kedua sebesar 4,43 membuktikan bahwa sebagian besar (47,7%) responden menyatakan setuju Pekerjaan yang saya selesaikan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Pada pertanyaan ketiga, sebanyak 41 responden (63,1%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (24,6%) menyatakan setuju dan 8 responden (12,3%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan ketiga sebesar 4,51 membuktikan bahwa sebagian besar (36,9%) responden menyatakan setuju Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh instansi

Pada pertanyaan keempat, sebanyak 28 responden (43,1%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (35,4%) menyatakan setuju dan 14 responden (21,5%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan keempat sebesar 4,22 membuktikan bahwa sebagian besar (56,9%) responden menyatakan setuju bahwa Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan lebih baik dan lebih banyak dari sebelumnya.

Pada pertanyaan kelima, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (44,6%) menyatakan setuju dan 5 responden (7,7%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan kelima sebesar 4,40 membuktikan bahwa sebagian besar (52,3%) responden menyatakan setuju jika Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh instansi.

Pada pertanyaan keenam, sebanyak 40 responden (61,5%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (29,2%) menyatakan setuju dan 6 responden (9,1%) menyatakan kurang setuju. Rata pertanyaan keenam sebesar 4,52 membuktikan bahwa sebagian besar (38,5%) responden menyatakan setuju bahwa Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu lebih cepat dari penyelesaian pekerjaan sebelumnya.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi berkaitan erat dengan model analisis yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda. Agar dapat digunakan sebagai alat uji, analisis regresi linear berganda ini mempunyai beberapa asumsi dasar. Asumsi dasar yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

4.2.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, karena uji-F dan uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2009:147), hasil pengujian statistik penelitian dalam uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		X1	X2	Y
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.2455	12.1455	13.4000
	Std. Deviation	1.7090	2.0356	2.0146
Most Extreme Differences	Absolute	.179	.119	.235
	Positive	.139	.092	.214
	Negative	-.179	-.119	-.235
Kolmogorov-Smirnov Z		1.880	1.247	2.467
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108	.089	.103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa dari hasil pengujian mempunyai nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar dari 1,000 probabilitas

taraf signifikansi di atas 0,5. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila menghasilkan nilai, $A. Symptotic Significance > \alpha = 5\%$. Hasil dari perhitungan *Kolmogorof Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi normal dengan nilai $A. Symptotic Significance > 0,5 (5\%)$.

4.2.4.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu adanya hubungan antara variabel itu sendiri, kesalahan-kesalahan yang muncul pada umumnya terjadi pada data runtun waktu (*time series*). Apabila terjadi gejala autokorelasi maka *estimator least square* menjadi tidak efisien sehingga koefisien estimasi yang diperoleh menjadi tidak akurat (Singgih, 2002:216).

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.530 ^a	.281	.258	4.73646	2.182

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Dari tabel 4.12 diketahui nilai DW sebesar 2,182 yang menunjukkan dideteksi dengan menggunakan *Uji Durbin Watson (DW-test)*. *Uji Durbin Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi yang tidak ada variabel lagi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan pengujian *Durbin Watson (DW)* dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika $0 < DW < dL$.
- 2) Terjadi autokorelasi negative jika $4-dL < DW < 4$
- 3) Tidak, terjadi autokorelasi positif ataupun autokorelasi negatif jika nilai dw terletak diantara $dU < DW < 4 - dU$.
- 4) Ragu-ragu tidak ada autokorelasi positif (tidak ada kesimpulan) jika nilai dug terletak antara $dL < DW < dU$.

4.2.4.3. Uji Multikolinieritas

Terjadinya gejala multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF jika melebihi dari 5. Hasil pengolahan SPSS release 15.00 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Keterangan
1	X_1	1.157	Non multikolinier
2	X_2	1.157	Non multikolinier

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Dari tabel tersebut di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas lebih kecil dari 5, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala multiko di antara variabel bebas.

4.2.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Dengan mengikuti kriteria pengujian seperti telah dijelaskan, pada Bab III, dan hasil out put komputer pada *Rank Spearman* harus memiliki nilai probabilitas signifikan untuk seluruh variabel bebas lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian ($\alpha = 0,05$). Menurut Sudrajat (2008), uji ini dilakukan dengan menggunakan prossceng software SPSS release 15.0 Signifikansi r_s dapat diketahui dengan membandingkan tingkat signifikansi penelitian ($\alpha = 0,05$)

dengan nilai signifikansi hasil dari out put komputer (p). Adapun kaidah keputusannya adalah bila :

$p > \alpha$ (0,05), maka terjadi Heteroskedastisitas

$p \leq \alpha$ (0,05), maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Probabilitas	Sig	Keterangan
1	X ₁	0,799	0,000	Non-Heteroskedastisitas
2	X ₂	0,654	0,004	Non-Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Dari hasil tabel 4.14 tersebut nampak bahwa nilai signifikansi dari output komputer untuk variabel bebas adalah $p > \alpha$, maka pengujian asumsi klasik pada penelitian ini untuk uji Heteroskedastisitas dinyatakan bahwa gangguan (*distrubance*) yang muncul dalam regresi adalah homokedastisitas.

4.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berfungsi untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima .

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.359	3.745		.363	.718
	X1	.452	.108	.392	4.181	.000
	X2	.589	.105	.525	5.597	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Model regresi yang digunakan adalah *unstandardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal yang pengukurannya menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *unstandardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi variabel penelitian yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,359 + 0,542 X_1 + 0,589X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas adalah motivasi internal (X₁) dan motivasi eksternal (X₂).

Constanta Y = 1,359 membuktikan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi internal dan motivasi eksternal karena nilai y positif

sebesar 1,359. $a = 1,359$, menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel X_1 dan X_2 maka nilai Y sebesar 1,359.

b_1 = Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,452 dengan tanda positif menyatakan bahwa variabel motivasi internal (X_1) mempunyai sifat hubungan yang searah dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi, apabila variabel motivasi internal ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel motivasi internal turun maka kinerja pegawai juga akan turun.

b_2 = Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,589 dengan tanda positif menyatakan bahwa variabel motivasi eksternal (X_2) mempunyai sifat hubungan yang searah dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi, apabila variabel motivasi eksternal ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel motivasi eksternal turun maka kinerja pegawai juga akan turun.

Guna mengetahui dan mengukur besarnya hubungan serta pengaruh variabel motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari hasil analisis yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.566	3.10713

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Dari tabel 4.16 dia tas dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas/independent yaitu variabel “Motivasi Internal (X_1)” dan “Motivasi Eksternal (X_2)” diketahui nilai *R Deferensial* sebesar 0.763, dan lebih besar dari tingkat *R Signifikan* hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan tinggi antara variabel “Motivasi Internal (X_1)” dan “Motivasi Eksternal (X_2)” terhadap variabel terikat/dependent yaitu variabel “Kinerja”. Selanjutnya juga diketahui nilai *R Square* 0.582 atau 58,2% artinya terdapat pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2); terhadap variabel dependen (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel “Motivasi Internal (X_1)” dan “Motivasi Eksternal (X_2)” mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 58,2% sedangkan sisanya atau sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.6. Pengujian Hipotesis

4.2.6.1. Uji Simultan (Hipotesis Pertama)

Pengujian secara bersama-sama dilakukan untuk mengetahui berapa pengaruh dari variabel bebas yaitu Variabel Motivasi Internal (X_1) dan Variabel Motivasi Eksternal (X_2) secara bersamaan mempengaruhi variabel Kinerja (Y) pegawai. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut digunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : F_{Hitung} < F_{Tabel}$ Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Motivasi Internal (X_1) dan Variabel Motivasi Eksternal (X_2) terhadap Kinerja (Y)

$H_a : F_{Hitung} > F_{Tabel}$ Berarti ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Motivasi Internal (X_1) dan Variabel Motivasi Eksternal (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Untuk menguji hipotesis tersebut maka dapat digunakan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.397	2	369.198	38.242	.000 ^a
	Residual	530.982	55	9.654		
	Total	1269.379	57			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Dari hasil analisis SPSS release 15.00 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38.242 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} pada taraf nyata ($\alpha = 0,05$; $N=65-2$) sebesar 2,380. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Motivasi Internal (X_1) dan Variabel Motivasi Eksternal (X_2) terhadap Kinerja (Y).

4.2.6.2. Uji Parsial (Hipotesis Kedua)

Pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai $t > 5\%$ atau $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian sebaliknya dan dapat dilihat analisis secara parsial berikut ni:

Tabel 4.18
Hasil Uji t Untuk Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.359	3.745		.363	.718
	X1	.452	.108	.392	4.181	.000
	X2	.589	.105	.525	5.597	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Dari hasil analisis perhitungan uji t pada tabel 4.18 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung X_1 diketahui sebesar 4,181 selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel dengan jumlah responden 65 sebesar 2,000 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi untuk variabel Motivasi Internal (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

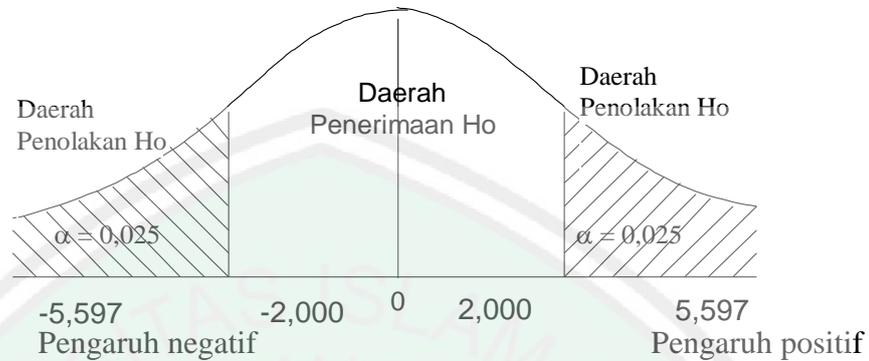


Gambar 4.8. Kurva t Variabel Motivasi Internal (X_1)

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan grafik di atas nilai t hitung variabel motivasi internal (X_1) adalah positif 4,181 sehingga variabel motivasi internal berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Nilai t hitung dari variabel X_2 ; diketahui sebesar 5,597 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel Variabel Motivasi Eksternal (X_2) berpengaruh terhadap kinerja.

Gambar 4.9. Kurva t Variabel Motivasi Eksternal (X_2)Gambar 4.9. Kurva t Variabel Motivasi Eksternal (X_2)

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Berdasarkan grafik di atas nilai t hitung variabel motivasi eksternal (X_2) adalah positif 5,597 sehingga variabel motivasi internal berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4.2.6.3. Uji Dominan (Hipotesis Ketiga)

Pengujian secara dominan dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas, mengetahui koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh tiap-tiap variabel. Pada pengujian ini menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta X_1 < \beta X_2$ Jika variabel Motivasi Internal (X_1) lebih kecil dari Variabel Motivasi Eksternal (X_2) maka Motivasi Internal (X_1) tidak mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja (Y)

$H_a : \beta X_1 > \beta X_2$ Jika variabel Motivasi Internal (X_1) lebih besar dari Variabel Motivasi Eksternal (X_2) maka Motivasi Internal (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.19
Hasil Uji Dominan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.359	3.745		.363	.718
	X1	.452	.108	.392	4.181	.000
	X2	.589	.105	.525	5.597	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (2016)

Dari table 4.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai standardized coefficients (*Beta*) untuk variabel $X_1 < X_2$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak atau hipotesis ketiga menyatakan bahwa Motivasi Eksternal (X_2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja (Y).

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi tampak dalam dua segi yang berbeda. Kalau dilihat dari segi yang aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam usaha menggerakkan, mengarahkan daya potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dilihat dari segi pasif atau statis maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi dan daya kerja manusia tersebut. Motivasi internal adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerjaan sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan (Nawawi, 2001).

Faktor internal meliputi tujuan yang ditetapkan, harapan yang diinginkan, citacita yang mendasari, sikap terhadap kehidupan dan lingkungan, harga diri, rasa takut tidak sukses, pengalaman yang dimiliki, dan potensi. Motivasi eksternal

adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal, misalnya lingkungan atau kondisi kerjanya dan tingkat kompensasi yang diterima dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasarnya sebagai manusia. Faktor eksternal termasuk pula norma kelompok, dukungan dan harapan keluarga, serta suasana lingkungan kerja.

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten bima.

Berikut ini adalah penjelasan dari hipotesis penelitian:

4.3.1. Pengaruh Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Bima. Motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang maupun faktor dari organisasi yang mendorong atau menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bila pegawai diberikan motivasi, maka ia akan lebih mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan. Dan atasan harus menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pegawainya agar kedua belah pihak dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang

dilakukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dibuktikan oleh nilai F_{hitung} sebesar 38.242 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} pada taraf nyata ($\alpha = 0,05$; $N=65-2$) sebesar 2,380. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Choirul (2014) Yang menyatakan bahwa “Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai R Squar 0,718 atau 71,80%”.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dalam melaksanakan hal-hal tertentu.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bima, dibuktikan oleh nilai t_{hitung} (X_1) sebesar 4,181 dan nilai t_{hitung} (X_2) sebesar 5,597 dengan probabilitas (sig) 0,000. Ini sesuai dengan penelitian Yuni Kartika (2015) yang mengatakan bahwa “Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai R Squar 0,725 atau 72,5%”.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai standardized coefficients (*Beta*) untuk variabel $X_1 < X_2$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak atau hipotesis ketiga menyatakan bahwa Motivasi Eksternal (X_2) berpengaruh

dominan terhadap Kinerja (Y). Variabel motivasi eksternal (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis (uji t) dengan hasil nilai Beta 0,525 yang didukung oleh nilai t hitung dari variabel X_2 sebesar 5,597, sedangkan nilai Beta untuk motivasi internal (X_1) sebesar 0,392 dan dengan nilai t hitung X_1 sebesar 4,181 yang mana nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai yang ada pada motivasi eksternal (X_2). Sesuai kajian teori yang dikemukakan oleh Nitisemito, (2007) bahwa “motivasi internal dan motivasi eksternal mempunyai pengaruh pada kinerja seseorang”.

Berpijak dari hasil penelitian ini, tidak terlepas dari upaya meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (pegawai). Pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima untuk meningkatkan kemampuan penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang terinci dan rutin, dengan demikian maka pegawai dinas pendudukan dan catatan sipil kabupaten bima mengetahui dan memahami tugas pokok dan fungsinya sehingga hasil kerjanya maksimal. Dengan kemampuan sumber daya yang lebih baik ini maka akan memberikan manfaat :

- 1). Dapat meningkatkan motivasi kerja, mengidentifikasi masalah dan peluang-peluang, karena melalui fasilitas komputer dapat dilakukan penelitian terhadap berbagai masalah kemudian dapat melakukan suatu evaluasi atas masalah yang dihadapi dalam pelayanan

2). Dari informasi yang telah terkumpulkan maka dapat dilakukan perbandingan kinerja yang telah diselesaikan dengan standar waktu dan mutu yang telah ditentukan.

Untuk mengatasi hambatan yang dijumpai dalam mencapai motivasi kerja yang lebih baik maka konsep penting yang harus diperhatikan yaitu di arahkan pada peningkatan kualitas, produktifitas, efektifitas dan efisiensi seluruh pegawai dengan memberikan motivasi. Sebab motivasi kerja pegawai ini berperan untuk mencapai efisiensi kerja, sebagai upaya yang cukup baik antara meningkatkan kemampuan dengan hasil kerja pegawai, sehingga dengan demikian akan terjadi adanya sinkronisasi antara motivasi kerja dengan hasil yang akan dicapai dalam bentuk kinerja pegawai.

Tindak lanjut yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, apabila dikaitkan dengan teori motivasi dalam pandangan agama Islam bahwa kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak, apakah masuk golongan ahli syurga atau sebaliknya.

Sebagaimana yang dikatakan Asyraf Hj Ab Rahman (2008:47), istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara”.

Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khususy sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya (QS. Al Mu’minun).

Oleh karena itu, diharapkan setiap pegawai harus memiliki komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan kewajiban-kewajiban Allah, seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki muamalahnya. Disamping itu, mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja sehingga menjadi suatu tradisi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama. Cara seperti ini mempunyai dasar yang kuat dalam ajaran Islam. Akhlak Islam tidak tergantung pada manusia bekerja atau tidak bekerja, namun akhlak Islam lahir dari aqidah Islam, konsisten pada ajaran-ajaran Islam serta bertalian dengan halal dan haram.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Bima, maka pipinan pada dinas tersebut perlu memberikan perhatian kepada bawahannya terumata dalam bidang motivasi

internal dan motivasi eksternal. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kenyataan bahwa jaminan sosial yang didapat pegawai sudah cukup memuaskan. Misalnya dengan adanya Asuransi Kesehatan, hal ini ternyata cukup mendukung untuk memotivasi kerja pegawai dalam bekerja, berkreasi serta memberikan kontribusi mereka bagi kemajuan instansi. Demikian pula dengan pelaksanaan pengendalian dan pengawasan kerja oleh atasan dianggap cukup baik. Pimpinan cukup memberikan keleluasaan bagi tiap pegawai untuk bekerja dan mengatur sendiri bagaimana metode kerja yang mereka anggap paling baik. Pegawai dalam melakukan aktifitasnya merasa tidak begitu diawasi dengan ketat, tidak terlalu banyak diperintah dan tidak merasa terlalu dikendalikan oleh atasan. Hal ini juga didukung dengan cara mensosialisasikan prosedur dan rencana kerja yang begitu luwes dan mudah dimengerti oleh keduanya, sehingga mampu menimbulkan semangat dan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan. Demikian pula dengan hubungan kerja sama antar sesama rekan kerja terjalin dengan begitu baik. Mereka cukup menghargai antara satu dengan yang lainnya, kerja sama tim yang mereka lakukan begitu baik dan kuat, sehingga mampu menimbulkan semangat dan gairah mereka dalam bekerja.

Bagi pegawai yang dinilai masih merasa bahwa kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain kurang maka instansi hendaknya mau memupuk kepercayaan pada diri sendiri maupun kepada orang lain. Motivasi yang baik dimulai dari diri sendiri, dengan kepercayaan pada diri sendiri dan pada orang lain. Dalam hal ini seorang pimpinan harus mempunyai keyakinan bahwa dapat mendorong bawahan, kepercayaan yang

diberikan pada bawahan ini dapat meningkatkan peran dalam membuat rencana, kekuasaan dan pekerjaan yang lebih baik. Hendaknya dapat menciptakan rasa bersatu, dimana dengan keyakinan bahwa mereka sebagai satu kelompok yang masing-masing mempunyai peran akan memberikan kesempatan mereka untuk bergerak maju pada jalur yang sesuai dengan tujuan instansi.

Disadari atau tidak, pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja seorang pegawai sangat penting bagi mereka karena hal tersebut akan memberikan perasaan nilai dan harga diri. Seorang pegawai cenderung menginginkan pengakuan dan penghargaan atas hasil kerjanya. Dengan demikian, seorang pegawai akan dapat mengetahui sampai seberapa baik mereka telah melakukan pekerjaannya, atau setidaknya mereka bisa mengetahui bahwa atasan selalu memperhatikan mereka. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, diperoleh kenyataan bahwa lebih dari 75% pegawai merasa senang dan puas akan pelaksanaan ini, meskipun terdapat beberapa orang pegawai yang merasa belum puas.

Pengakuan dan penghargaan tidak harus dalam bentuk uang atau insentif, dapat pula dalam bentuk pujian pun juga bermanfaat asalkan dilakukan dengan tulus dan ikhlas. Dengan pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan mereka, maka pegawai mendapatkan umpan balik terhadap hasil prestasi kerjanya, sehingga akan dapat diperbaiki kesalahan yang mungkin tidak diketahuinya dan dapat meningkatkan hasil kerja berikutnya. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan memberikan perhatian pada pegawai, dimana dengan pemberian perhatian terhadap pegawai akan mengurangi

ketegangan kerja, meningkatkan kepercayaan dan memperbaiki sikap, perilaku serta semangat kerja pegawai. Hendaknya menghargai hasil yang telah dicapai oleh pegawai, misalnya dengan memberikan pujian yang sewajarnya.

Merupakan kebutuhan untuk dapat mengembangkan diri, sehingga mempunyai peluang untuk menunjukkan kemampuan, ketrampilan dan potensi yang ada didalam dirinya. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, diperoleh kenyataan bahwa kepercayaan instansi terhadap tantangan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai adalah cukup bagus, dimana instansi mau memberikan wewenang yang memadai atas pekerjaan yang pegawai lakukan dan disesuaikan dengan tanggung jawab pada pekerjaan itu sendiri. Pegawai merasa tugasnya penting bagi keseluruhan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi, sehingga secara pribadi mereka merasa dihargai dan tidak merasa dijadikan mesin. Demikian pula dengan kesempatan berkreasi sebagai wujud dari kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang, aktualisasi diri merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus dan tidak terpuaskan. Hal ini dengan adanya kesempatan untuk meneruskan pendidikan dan mengikuti pelatihan yang dinilai sangat penting dalam mendukung pekerjaan dan karier. Pegawai merasa diberikan kebebasan untuk merencanakan sendiri pekerjaannya dengan cara yang mereka anggap cara kerja yang paling efektif, sehingga dalam melakukan pekerjaannya pegawai tidak menyalakan waktunya dan mampu berprestasi secara maksimal.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis (uji F) dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 38.242 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} pada taraf nyata ($\alpha = 0,05$; $N=65-2$) sebesar 2,380. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Motivasi Internal (X_1) dan Variabel Motivasi Eksternal (X_2) terhadap Kinerja (Y).
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis (uji t) dengan hasil nilai t hitung X_1 diketahui sebesar 4,181 selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel dengan jumlah responden 65 sebesar 2,000 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi untuk variabel Motivasi Internal (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Nilai t hitung dari variabel X_2 diketahui sebesar 5,597 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Variabel Motivasi Eksternal (X_2) berpengaruh terhadap kinerja.
3. Variabel motivasi eksternal (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima, hal ini

dibuktikan dengan uji hipotesis (uji t) dengan hasil nilai Beta 0,525 yang didukung oleh nilai t hitung dari variabel X_2 sebesar 5,597, sedangkan nilai Beta untuk motivasi internal (X_1) sebesar 0,392 dan dengan nilai t hitung X_1 sebesar 4,181 yang mana nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai yang ada pada motivasi eksternal (X_2).

5.2. Saran-saran

1. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai (motivasi internal dan eksternal) perlu memberikan perhatian pada motivasi kerja pegawai tersebut, yaitu mengkaji dari kelima unsur yang terdapat dalam variabel motivasi merupakan pertimbangan utama yang harus diperhatikan. Jika dilihat dari kebutuhan fisiologis penghasilan yang diterima oleh pegawai sebagai PNS secara umum dianggap sudah memadai untuk menunjang kebutuhan. Namun untuk pegawai yang masih berstatus honorer/kontral memandang penghasilan masih kurang memadai, dengan demikian perlu memberikan perhatian pada insentif bagi pegawai tersebut. Dari sisi rasa aman pegawai yakin dan percaya akan jaminan perlindungan dan kelangsungan pekerjaan mereka, sehingga hal ini bisa menimbulkan rasa percaya diri dan loyalitas dalam melakukan aktifitas kerjanya sehari-hari.
2. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan adalah penghargaan, disadari atau pun tidak pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja seorang pegawai sangat penting bagi mereka karena hal tersebut akan memberikan perasaan nilai dan harga diri. Seorang pegawai cenderung menginginkan pengakuan dan penghargaan atas hasil kerjanya. Dengan demikian,

seorang pegawai akan dapat mengetahui sampai seberapa baik mereka telah melakukan pekerjaannya, atau setidaknya mereka bisa mengetahui bahwa atasan selalu memperhatikan mereka. Terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk dapat mengembangkan diri, sehingga mempunyai peluang untuk menunjukkan kemampuan, ketrampilan dan potensi yang ada didalam dirinya. Untuk itu perlu ditingkatkan kepercayaan instansi terhadap tantangan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai adalah cukup bagus, dimana instansi mau memberikan wewenang yang memadai atas pekerjaan.

3. Dalam mendukung kinerja bagi pegawai hal yang mutlak diperlukan agar pegawai dapat melakukan setiap tugasnya dengan sebagaimana mesti dan memberikan hasil yang memuaskan. Setiap pekerjaan yang diemban harus dapat dilakukan oleh masing-masing pegawai sesuai dengan waktu penyelesaian tugas, karena jika tidak pekerjaan tersebut akan menumpuk, pekerjaan harus dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sebab jika tidak maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan dapat terselesaikan dengan kriteria aturan standar yang ada. Selanjutnya setiap tugas dan pekerjaan harus dapat dikerjakan sesuai dengan disiplin yang ada dalam tugas tersebut, disiplin tersebut merupakan tuntutan bagi setiap pegawai atas beban masing-masing sehingga tidak terjadi tumpang tindih tugas yang semestinya bukan menjadi tanggungjawab pegawai tersebut.

4. Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada motivasi dan disiplin kerja, dengan demikian penulis mengambil benang merah bahwa perbaikan terhadap motivasi yang telah disebutkan dalam penelitian ini merupakan suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan peningkatan terhadap disiplin kerja merupakan suatu ketentuan yang terpusat untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diatur oleh Pemerintah Pusat dan Daerah, sebagai tata cara seorang pegawai untuk melaksanakan tugas.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim dan terjemahan

- Anthony, T dan Tri Hastuti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Dessler. Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Prehallindo, Jakarta.
- Fuad, Mas'ud. 2011. *Motivasi Dalam Bekerja Menurut Pandangan Islam*. Penerbit, Sinar Grafika. Jakarta.
- Gujarati, 2011. *Metode Analisis Penelitian Kuantitatif Dengan SPSS*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen*. Edisi kelima, Balai Penerbit Fakultas Ekonomi. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. BPFE, Jakarta.
- Mulyadi. 2004. *Perilaku Organisasi : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta
- Nitisemito, A.S. 2007. *Manajemen Personalia*. Edis Ketiga. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta
- Notoatmodjo. 2000. *Peranan Kedisiplinan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
- Prawiro, A. 2012. *Kebijakan Publik*. Definisi dan Pengertian. Sinar Baru, Bandung.
- Rahmat. 2010. *Mencari Nafkah dan Motivasi Kerja Sebagai Ibadah*. Penerbit, Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Sarwoto, 2002. *Pengembangan Sumber Daya Aparatur*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edis Kedua. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta

- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofyan. 2003. *Metode Penelitian Survei*. PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Simamora. 2004. *Ekonomi Sumber Daya Manusia* .Edisi II. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo 2009. *Manajemen Tenaga Kerja*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Balai Pustaka. Jakarta.
- Soeprihanto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FISIP. Universitas Indonesia. Jakarta
- Sudarmo, Indriyo. GS. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Ketiga. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit, CV Alva Beta. Jakarta.
- Suharto, Edi. 2004. *Analisis Kebijakan Publik*. Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial. Alfabeta. Bandung
- Suharsimi, Arikunto. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi II. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset. Center of Academic Publishing Service. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur*. Bumi Aksara. Jakarta
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Afianto. 2012. Hubungan Antara Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai PDAM Kota Surabaya, Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.
- Choirul. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Tesis (tidak dipublikasikan). Fakultas Ilmu Administrasi Unmer, Malang.
- Eko, Hartono. 2013. Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Malang. skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ilmu Admnistrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Juwono, Soesilo. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.[http.www.google.com.sumberdayamansuai._html](http://www.google.com/sumberdayamansuai._html) motivasi. kinerja- karyawan.html

Sri, Rahayu. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Kawi Malang. Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.

Yuni, Kartika. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Munum Kabupaten Malang. Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang



LAMPIRAN-LAMPIRAN



LAMPIRAN 1.

BIODATA PENELITI

Nama lengkap : Sumarlin
Tempat, tanggal lahir : ngali, 14 juli 1991
Alamat asal : Jl Lintas Tente-Karumbu Ngali-Belo-Bima
Alamat asrama : Jl Topaz No 3 Tlogomas Malang
Telepon/hp : 082336650877
Facebook : Sumarlin

Pendidikan Formal

1996-2003 : Sdn Inpres Ngali 2
2003-3006 : Mts Assaidyah Ngali
2006-2009 : Sma N 1 Belo
2011-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

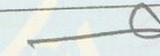
Pendidikan Non Formal

- Lk-1 HMI Komisariat Syaeko UIN Malang
- Anggota KKPMB-Malang

LAMPIRAN 2.

BUKTI KONSULTASI

Nama : sumarlin
 Nim/jurusan : 11510112/manajemen
 Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M,Si
 Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.		Pengajuan Outline	1. 
2.		Proposal	2. 
3.		Revisi dan acc proposal	3. 
4.	15 November 2016	Seminar proposal	4. 
5.		Acc proposal	5. 
6.		Skripsi bab I-V	6. 
7.		Revisi dan acc skripsi	7. 
8.		Acc keseluruhan	8. 

Malang 7 januari 2017

Mengetahui :

Ketua jurusan manajemen,



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

LAMPIRAN 3.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Kabupaten Bima

Di Tempat

Dengan hormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang kami adakan dimohon dengan sangat agar bersedia untuk memberikan jawaban angket/kuesioner yang kami sampaikan ini. Untuk keperluan penelitian ini kami mohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang dirasakan, kami akan menjaga kerahasiaan dalam kuisisioner maka tidak perlu mencantumkan nama/identitas.

Demikianlah daftar pertanyaan/kuesioner ini kami buat dan kami sampaikan, atas bantuan dan kesediaannya untuk memberikan jawaban, kami sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

SUMARLIN

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap sesuai

A. VARIABEL MOTIVASI

1. PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI INTERNAL (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Minat terhadap pekerjaan yang saya lakukan mampu memotivasi dalam bekerja					
2	Loyalitas terhadap lembaga dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
3	Loyalitas terhadap pimpinan dan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
4	Disiplin bekerja dalam mentaati aturan kerja dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
5	Disiplin dalam ketepatan waktu kerja merupakan hal yang dapat memotivasi saya dalam bekerja					
6	Pemenuhan kebutuhan fisik turut menentukan dalam motivasi saya dalam bekerja					
7	Kebutuhan non-fisik (sosial) turut menentukan motivasi saya dalam bekerja					

2. PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI EKSTERNAL (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberian insentif yang berupa bonus dari instansi dapat memotivasi sesuai dengan harapan					
2	Pemberian insentif yang berupa tunjangan oleh instansi dapat menunjang motivasi kerja					
3	Suasana kerja yang menyenangkan pada instansi memotivasi saya dalam bekerja					
4	Fasilitas kerja yang diberikan berupa fasilitas kerja turut memotivasi saya dalam bekerja					
5	Pujian yang diberikan kepada pegawai selama ini mampu memotivasi saya dalam bekerja					
6	Penghargaan dalam bentuk piagam yang diberikan instansi kepada pegawai dapat memotivasi saya dalam bekerja					
7	Harapan terhadap kenaikan jabatan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di instansi ini					
8	Promosi jabatan di instansi ini dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi saya dalam bekerja					

3. PERTANYAAN VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditentukan instansi					
2	Pekerjaan yang saya selesaikan lebih baik dari pekerjaan sebelumnya					
3	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh instansi					
4	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan lebih baik dan lebih banyak dari sebelumnya					
5	Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh instansi					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya dapat lebih cepat dari penyelesaian pekerjaan sebelumnya					

Atas perhatian, dan jawaban yang diberikan

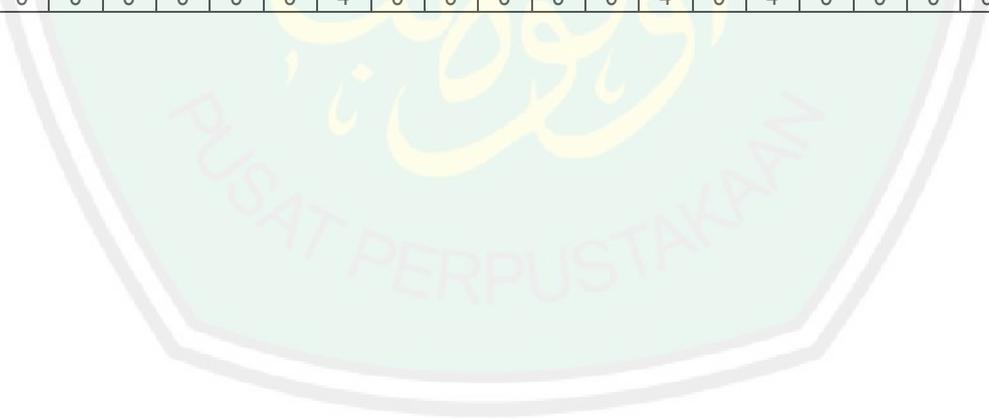
Kami ucapkan terimakasih

LAMPIRAN 4.

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Res	Motivasi Internal (X1)							Motivasi Eksternal (X2)								Kinerja (Y)					
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6
1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
6	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5
7	3	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5
8	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5
10	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3
11	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4
12	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
14	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5
15	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3
16	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5
23	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5
24	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	3	4	5
25	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
26	3	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
29	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5
31	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
32	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
35	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3
36	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4
37	3	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
38	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
39	4	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5
40	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3

Res	Motivasi Internal (X1)							Motivasi Eksternal (X2)								Kinerja (Y)					
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6
41	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
42	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
43	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5
45	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5
46	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
47	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
48	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5
50	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4
52	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
53	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
54	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
55	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5
56	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
57	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
58	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
59	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5
60	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3
61	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
62	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5
63	3	5	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	4
64	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3



LAMPIRAN 5.**UJI VALIDITAS****1. VARIABEL MOTIVASI INTERNAL (X₁)****Correlations**

		Motivasi Internal (X ₁)
1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.691(*) .000 65
2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.734(*) .000 65
3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.693(*) .000 65
4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.582(*) .000 65
5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.617(*) .000 65
6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.525(*) .000 65
7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.659(*) .000 65
Motivasi Internal (X ₁)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .000 65

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

2. VARIABEL MOTIVASI EKSTERNAL (X₂)

Correlations

		Motivasi Eksternal (X ₂)
1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.710(*) .000 65
2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.691(*) .000 65
3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434(*) .000 65
4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.593(*) .000 65
5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.567 (*) .000 65
6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.659(*) .000 65
7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.704(*) .000 65
8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.610(*) .000 65
Motivasi Eksternal (X ₂)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .000 65

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

3. VARIABEL KINERJA (Y)

Correlations

		Kinerja (Y)
1	Pearson Correlation	.707(*)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
2	Pearson Correlation	.650(*)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
3	Pearson Correlation	.489(*)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
4	Pearson Correlation	.545(*)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
5	Pearson Correlation	.810(*)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
6	Pearson Correlation	.617(*)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	65

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

LAMPIRAN 6.**REALIBILITAS****Reliability**

**** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	32.8448	16.3088	.0904	.8250
X1.2	32.4483	14.5324	.1787	.8491
X1.3	33.7069	12.9477	.5464	.7945
X1.4	32.6897	14.2880	.5113	.7972
X1.5	32.7586	14.1512	.6189	.7897
X1.6	32.7931	13.3950	.7746	.7753
X1.7	32.7069	13.6143	.6585	.7839
X2.1	32.7414	14.4056	.7054	.7884
X2.2	32.7931	13.8863	.6906	.7840
X2.3	32.6724	14.5750	.5470	.7962
X2.4	32.6379	13.6385	.6764	.7829
X2.5	33.1207	16.3887	.0256	.8339
X2.6	19.6034	12.8751	.7969	.9043
X2.7	20.1552	15.1158	.3995	.9361
X2.8	20.1552	14.6597	.5497	.8234
Y.1	19.7069	13.3687	.7855	.8052
Y.2	19.8276	13.7592	.8262	.7032
Y.3	19.6897	13.3055	.8187	.6915
Y.4	19.7931	13.2898	.8842	.6458
Y.5	19.7759	13.2647	.8624	.7102
Y.6	27.9138	18.8521	.6155	.6171

Reliability Coefficients

N of Cases = 65.0
 N of Items = 21
 Alpha = .8146

LAMPIRAN 7.

FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

1. VARIABEL MOTIVASI INTERNAL (X₁)

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	16.9	16.9	16.9
	S	18	27.7	27.7	44.6
	SS	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	7.7	7.7	7.7
	S	20	30.8	30.8	38.5
	SS	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	10.8	10.8	10.8
	S	26	40.0	40.0	50.8
	SS	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	20.0	20.0	20.0
	S	19	29.2	29.2	49.2
	SS	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	20.0	20.0	20.0
	S	36	55.4	55.4	75.4
	SS	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	12	18.5	18.5	18.5
	S	35	53.8	53.8	72.3
	SS	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	14	21.5	21.5	21.5
	S	16	24.6	24.6	46.2
	SS	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

2. VARIABEL EKSTERNAL (X₂)

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	15	23.1	23.1	23.1
	S	30	46.2	46.2	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	20.0	20.0	20.0
	S	31	47.7	47.7	67.7
	SS	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	20.0	20.0	20.0
	S	19	29.2	29.2	49.2
	SS	33	50.8	50.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	11	16.9	16.9	16.9
	S	18	27.7	27.7	44.6
	SS	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	9.2	9.2	9.2
	S	23	35.4	35.4	44.6
	SS	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	9.2	9.2	9.2
	S	19	29.2	29.2	38.5
	SS	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	20.0	20.0	20.0
	S	22	33.8	33.8	53.8
	SS	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	13	20.0	20.0	20.0
	S	32	49.2	49.2	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

3. VARIABEL KINERJA (Y)

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	14	21.5	21.5	21.5
	S	16	24.6	24.6	46.2
	SS	35	53.8	53.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	9.2	9.2	9.2
	S	25	38.5	38.5	47.7
	SS	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	12.3	12.3	12.3
	S	16	24.6	24.6	36.9
	SS	41	63.1	63.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	14	21.5	21.5	21.5
	S	23	35.4	35.4	56.9
	SS	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	7.7	7.7	7.7
	S	29	44.6	44.6	52.3
	SS	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	9.2	9.2	9.2
	S	19	29.2	29.2	38.5
	SS	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8.

UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.2455	12.1455	13.4000
	Std. Deviation	1.7090	2.0356	2.0146
Most Extreme Differences	Absolute	.179	.119	.235
	Positive	.139	.092	.214
	Negative	-.179	-.119	-.235
Kolmogorov-Smirnov Z		1.880	1.247	2.467
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108	.089	.103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.530 ^a	.281	.258	4.73646	2.182

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.864	1.157
	X2	.864	1.157

a. Dependent Variable: Y

Nonparametric Correlations

Correlations

			Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	.799
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	65
	X2	Correlation Coefficient	.654
		Sig. (2-tailed)	.004
		N	65
	Y	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	65

LAMPIRAN 9.

ANALISIS REGRESI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.566	3.10713

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.397	2	369.198	38.242	.000 ^a
	Residual	530.982	55	9.654		
	Total	1269.379	57			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.359	3.745		.363	.718
	X1	.452	.108	.392	4.181	.000
	X2	.589	.105	.525	5.597	.000

a. Dependent Variable: Y