

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI SOSIAL DALAM BEKERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,
KOPERASI DAN UKM PROVINSI SULAWESI BARAT**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

HERAWATI

NIM. 500010122

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

**PENGARUH MOTIVASI SOSIAL DALAM BEKERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERINDUSTRIAN,
PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UKM
PROVINSI SULAWESI BARAT**

HERAWATI
herawaty87@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Manusia dalam aktivitasnya selalu dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi ini adalah suatu daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku individu pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Motivasi sosial dalam bekerja yang baik akan mendorong tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh motivasi sosial dalam bekerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang dipadukan dengan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* sampel ditetapkan 41 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dibantu dengan menggunakan tabulasi data untuk mencari persentase yang kemudian ditentukan dalam sebuah predikat dan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sosial dalam bekerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat termasuk dalam kategori cukup baik atau 45,1 %, demikian pula dengan Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori cukup baik atau 56,3 %. Uji koefisien determinan, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 36,1 %. Uji F, nilai T hitung $6.964 \geq F$ tabel 2.86 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen (Motivasi Berprestasi (X1), Motivasi Berafiliasi (X2), Motivasi Berkuasa (X3)) mempengaruhi kinerja pegawai. Uji t dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi berkuasa. Hal ini terbukti dengan koefisien variabel motivasi berkuasa yang paling besar yaitu 2.976 dibanding variabel lainnya.

Kata kunci : Motivasi Sosial dalam bekerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

THE INFLUENCES OF SOCIAL MOTIVATION ON THE PERFORMANCE
OF CIVIL SERVANTS AT THE LOCAL OFFICE OF INDUSTRY, TRADE,
COOPERATIVES AND SMALL-MEDIUM SCALE COMPANIES, WEST
SULAWESI PROVINCE

HERAWATI

herawaty87@gmail.com

Graduate Program
Indonesia Open University

Abstract

A person in his activities is always influenced by his own motivation. Motivation is a pushing power, or a moving power which arises and directs the individual behavior when doing an action or work in order to achieve an expected target. Implicitly, work motivation is manifested through the responsibility to do a job, to achieve performance, self-development and independence in action. Good work of social motivation will therefore push a person to achieve an optimal organizational performance.

This research aims to investigate the whole picture and influence of the Work of social Motivation on the Performance of the Civil Servants In the Service Office of the Industry, Trade, Cooperatives, and Small-Medium Scaled Companies in the West Sulawesi province. The research is descriptive-qualitative in nature combined with a quantitative analysis. The research population comprises all the civil servants at the said service offices. The 41 civil servants are chosen using the Proportional Stratified Random Sampling technique. The data are collected using the techniques of observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data are then analyzed qualitatively, and this is also supported by the data tabulation in order to find out the percentages which are then determined in a predicate. The regression analysis is performed in order to find out the influences, or the independent variables.

The research results indicate that the Work of social Motivation of Civil Servants at the Service Office of Industry, Trade, Cooperatives, and Small-Medium Scaled companies in the West Sulawesi province could be categorized as *good enough* or 45.1 %, and so is the performance of the civil servants *good enough* or 56.3 %. The result of the determinant coefficient test also indicates that motivation influences the performance by 36,1 %. Since the F test reveals the value of T count $6.964 \geq F$ table 2.86, then it could be concluded that the independent variable (Achievement Motivation or X1 , Affiliation Motivation or X2, Authority Motivation or X3) collectively influence the performance of the civil servants. The t-test indicates that the dominant motivation is the affiliation motivation: since it has the greatest score of 2.976 compared to other variables.

Keywords: work of social motivation, performance of the civil servants



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Sosial dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM

Nama : Herawati

NIM : 500010122

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia

Hari-Tanggal : Minggu, 25 Januari 2015

Menyetujui :

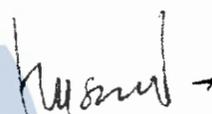
Pembimbing II.



Dr. Karnedi, MA

NIP. 19640508 199003 1 002

Pembimbing I.



Dr. Ir. Rusman, SE, MIM

NIDN. 0908086801

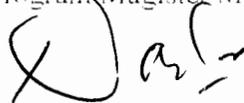
Penguji Ahli



Dr. Ignatius Heruwasto

Mengetahui.

Ketua Bidang Ilmu Manajemen
Program Magister Manajemen



Mohammad Nasoha, SE, M.Sc.

NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana



Snelati, M.Sc., Ph.D.

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Herawati
 NIM : 500010122
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Sosial dalam Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 25 Januari 2015

Waktu : 13.00 - 15.00

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji
 Nama: Dr. Sofjan Arifin, M.Si

Penguji Ahli
 Nama : Dr. Ignatius Heruwasto

Pembimbing I
 Nama : Dr. Ir. Rusman, SE, MM

Pembimbing II
 Nama : Dr. Karnedi, MA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, yang telah menanamkan iman dan Islam ke dalam kalbu. Shalawat dan salam semoga tercurah selalu kepada teladan kita, baginda Nabi Muhammad *Shalallahu 'alaihi wa sallam*, keluarga, dan sahabatnya serta orang-orang beriman yang selalu meniti jalan mereka sehingga, penyusunan Tesis ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan, meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana. Sekaligus merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Magister pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka. Tesis ini berjudul: PENGARUH MOTIVASI SOSIAL DALAM BEKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERINDUSTRIAN, Perdagangan, Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

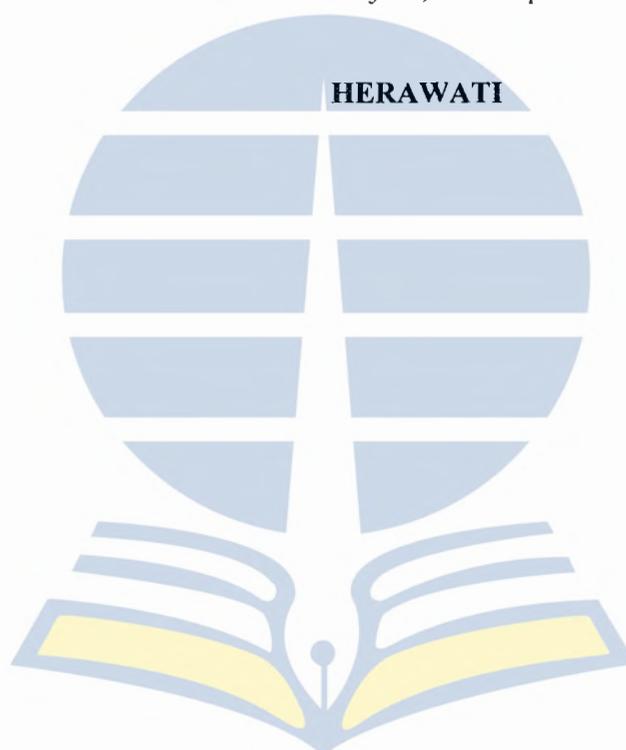
Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, seyogyanyalah pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih sebagai tanda penghargaan kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala BPS Provinsi Sulawesi Barat, Setianto, SE, M.Si yang memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Terbuka.
3. Bapak Drs. Arifin Tahir, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala UT UPBJJ Majene.
4. Bapak Dr. Ir. Rusman, SE, MSM selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Karnedi, MA sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis.
6. Kabid Ilmu Manajemen Maya Maria, SE, MM selaku penanggung jawab program pasca sarjana Manajemen SDM;
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pengajar pada Program Pasca UT
8. Seluruh rekan-rekan dan sahabat penulis di Program Magister Manajemen yang telah memberikan dukungan dan bantuannya, baik langsung maupun tidak langsung dalam penulisan tesis ini.

9. Kepada: kedua Orang tua kami Drs. H. Hasan Malla dan Ibunda Hj. Yuliati, suamiku Wahjudhy Subianto anakku Muhammad Arkan Yudha Pratama dan Afif Zhafran Ramadhan dengan penuh kesabaran dan kebesaran hati memberikan dorongan dan doa restu selama mengikuti pendidikan.

Akhirnya, dengan kerendahan hati penulis membuka diri terhadap kritik dan saran dari semua pihak pembaca, demi kesempurnaan isi TAPM ini. Harapan penulis semoga Allah SWT, senantiasa memberikan balasan dan perlindungan yang setimpal atas segala usaha yang dilakukan. Amin.

Majene, Nopember 2014



RIWAYAT HIDUP

Nama : **HERAWATI**
NIM : 500010122
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat / Tgl lahir : Makassar, 30 Januari 1987
Riwayat Pendidikan :

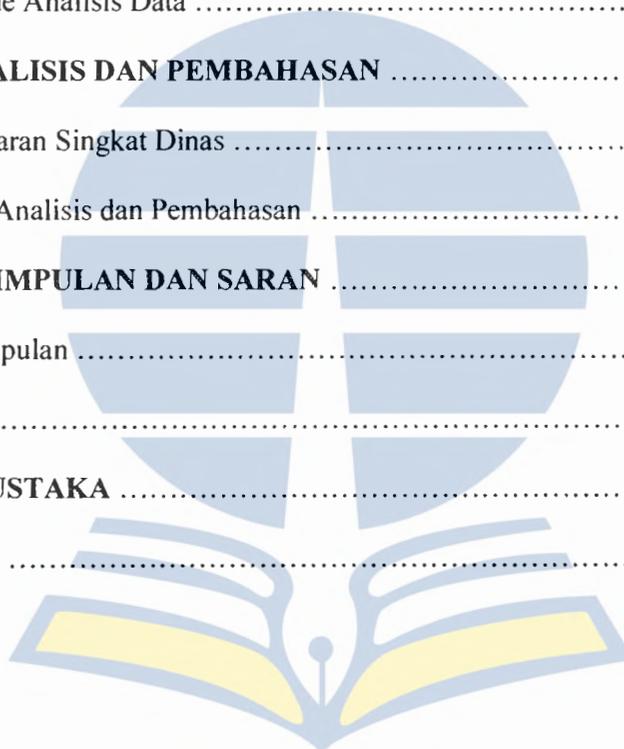
1. Lulus SD Inpres 2 Perumnas Tamalanrea tahun 1998 di Makassar.
2. Lulus SLTP Negeri 30 Tamalanrea pada tahun 2001 di Makassar.
3. Lulus SMA Negeri 5 Makassar pada tahun 2004 di Makassar.
4. Lulus Strata Satu (S1) tahun 2011 pada Program Studi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Mamuju.

Riwayat Pekerjaan :
Pegawai Negeri Sipil tahun 2006 sampai sekarang pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat

DAFTAR ISI

Abstrak	ii
Abstrack	iii
Lembar Pernyataan	iv
Lembar layak Uji	v
Lembar Persetujuan	vi
Lembar Pengesahan	vii
Kata Pengantar	viii
Riwayat Hidup	x
Daftar Isi	xi
Daftar Bagan	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Perumusan masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Motivasi Kerja.....	11
3. Kinerja	27

B. Kerangka Berpikir	33
C. Hipotesis	33
D. Definisi Operasional	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39
C. Instrumen Penelitian	40
D. Prosedur Pengumpulan Data	40
E. Metode Analisis Data	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Singkat Dinas	47
B. Hasil Analisis dan Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	133



Daftar Bagan

Bagan		Halaman
1.1	Rencana Anggaran APBD 2014	3
1.2	Realisasi Anggaran APBD 2014	4
2.1	Skema kerangka berpikir	33



Daftar Tabel

Tabel	Halaman
4.1 Jenis Kelamin	50
4.2 Usia	50
4.3 Lama Bekerja	50
4.4 Mengutamakan pencapaian hasil ketimbang memperoleh imbalan	51
4.5 Merasa belum puas terhadap pencapaian kerjanya	52
4.6 Tekun, Kerja keras dan berorientasi masa depan	53
4.7 Penghargaan yang diberikan oleh organisasi	54
4.8 Selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif	55
4.9 Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	56
4.10 Memilih tugas yang kesukarannya sedang	57
4.11 Berkeinginan menjadi orang yang dikenal atau menguasai bidang tertentu	58
4.12 Rekapitulasi motivasi berprestasi	59
4.13 Suasana kekeluargaan ditempat kerja	60
4.14 Perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan anda	61
4.15 Selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja	62
4.16 Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila kerjasama dalam suasana kooperatif.....	63
4.17 Hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.....	64
4.18 Saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaannya	65
4.19 Selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan	66
4.20 Sopan santun dan tata krama dalam berinteraksi	67
4.21 Rekapitulasi motivasi berafiliasi	68
4.22 Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi.....	69
4.23 Tidak mudah terpengaruh oleh orang lain	70
4.24 Disiplin tinggi.....	71
4.25 Dapat menjadi panutan rekan kerja lain	72

4.26	Mengutamakan tugas kerja dari pada urusan pribadi	73
4.27	Kemampuan mengambil keputusan dengan cepat.	74
4.28	Mengutamakan prestise atau wibawa	75
4.29	Memerintah dan mengancam dengan sanksi	76
4.30	Rekapitulasi motivasi berkuasa	77
4.31	Rekapitulasi Motivasi Kerja	78
4.32	Dapat menyelesaikan tugas dengan baik	79
4.33	Dapat menyelesaikan tugas sesuai target	80
4.34	Keterampilan dan kecakapan yang baik tentang tugasnya	81
4.35	Ketelitian dan kerapian pekerjaan	82
4.36	Penghargaan atau imbalan dari organisasi atau dari atasan	83
4.37	Kemampuan melaksanakan tugas diluar pekerjaan rutin ...	84
4.38	Mampu beradaptasi dari segala bentuk perubahan lingkungan kerja	85
4.39	Memperhatikan keselamatan kerja.	85
4.40	Rekapitulasi Kinerja ditinjau dari aspek Prestasi Kerja	86
4.41	Dapat Bekerja tepat waktu	87
4.42	Menggunakan seragam yang telah ditetapkan saat bekerja	88
4.43	Menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja	89
4.44	Teladan Pimpinan	90
4.45	Keadilan untuk semua pegawai dalam hal diperlakukan sama.	91
4.46	Memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan atau balas jasa	92
4.47	Ketegasan dalam segala hal yang berhubungan dengan tugas-tugas.....	93
4.48	Pengawasan melekat dan pemberian sanksi hukuman.....	94
4.49	Rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek kedisiplinan	95
4.50	Mampu bekerjasama dengan atasan	96
4.51	Dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja	97
4.52	Mampu memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat	98

4.53	Keramahan dan kesopanan dalam menjalin hubungan kerjasama	99
4.54	Berempati dalam setiap masalah organisasi.	100
4.55	Lebih mementingkan tujuan organisasi.....	101
4.56	Tidak saling menjelekkkan antar sesama anggota atau pegawai dalam lingkup kerjasama.	102
4.57	Menghargai setiap privasi masing-masing pegawai.	102
4.58	Rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek bekerjasama	103
4.59	Melakukan tugas rutin tanpa harus diberi tahu.	104
4.60	Menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik.	105
4.61	Tidak menyalahkan orang lain yang berlebihan dan mengakui kesalahan tanpa alasan yang dibuat-buat.	106
4.62	Teliti sebelum mengambil keputusan.	107
4.63	Menghormati dan menghargai aturan.	108
4.64	Tidak ada pekerjaan yang terbengkalai atau menunda-nunda tugas.....	109
4.65	Mampu mengefektifkan waktu yang ada	109
4.66	Jujur dan terperinci	110
4.67	Rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek tanggungjawab ...	111
4.68	Rekapitulasi kinerja pegawai negeri sipil	112



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia memiliki beraneka ragam perasaan dan kebutuhan. Kebutuhan yang ingin dimilikinya bersifat fisik dan non fisik dengan tujuan mendapatkan kehidupan yang layak dan manusiawi. Untuk itu dorongan akan selalu ada untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Untuk mendapatkannya maka setiap manusia berusaha dan bekerja seoptimal mungkin, baik itu bekerja dalam organisasi publik maupun non publik sebagai pegawai.

Pegawai adalah salah satu faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi/organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini pegawai perlu pembinaan yang baik dari organisasi. Pembinaan pegawai dilakukan guna meningkatkan kemampuannya menghasilkan produktifitas yang tinggi baik untuk organisasi saat ini maupun organisasi tempat bekerjanya di masa yang akan datang, salah satunya memotivasi pegawai.

Motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang

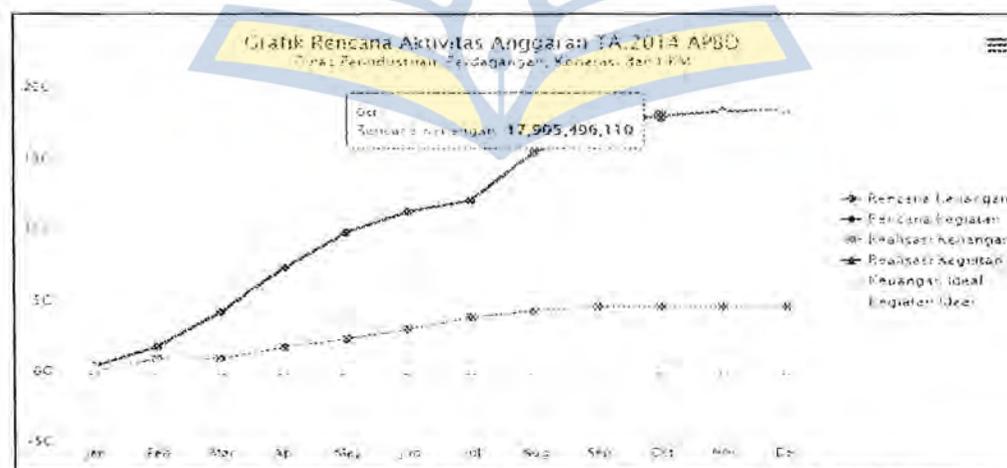
diinginkan organisasi. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi menghadapi para pegawai dapaberprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah organisasi. Jika perusahaan atau organisasi mempunyai pegawai yang kinerjanya kurang baik maka perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Untuk itu para pegawai juga membutuhkan dukungan dan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja perlu dibangun pada setiap individu pegawai dalam sebuah organisasi seperti pemberian insentif ataupun dalam bentuk penghargaan lainnya.

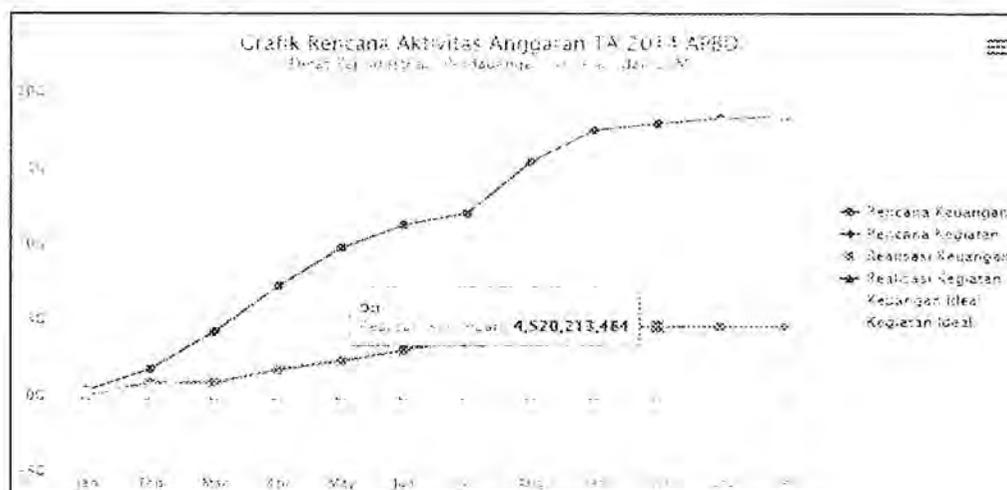
Motivasi kerja selalu dibutuhkan oleh para pegawai yang ingin memajukan kualitas perusahaannya, maka motivasi kerja untuk pegawai juga penting dalam mendukung kualitas kerjanya. Untuk dapat melakukan aktifitas secara efektif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, seorang manajer haruslah mempunyai cara dan ilmu pengetahuan yang luas, agar pegawai mau melakukan pekerjaannya secara maksimal. Oleh karena itu diperlukan motivasi dalam berkerja.

Sebagaimana penelitian pendahuluan pada Dinas Perindagkop UKM Provinsi Sulawesi Barat adalah kecendrungan penurunan kinerja pegawai,

khususnya staf. Hal ini dilihat dari tugas-tugas yang harusnya diselesaikan tepat waktu namun masih jauh dari harapan, kualitas kerja cenderung menurun, para pegawai dianggap kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan oleh beberapa hal diantaranya ; kurangnya pekerjaan yang menantang, pekerjaan hanya diberikan pada orang atau pegawai satu orang saja, kurangnya monitoring kerja, tidak adanya tindak lanjut atau penghargaan kepada pegawai yang dianggap berhasil dalam suatu pekerjaan sehingga pegawai merasa kurang puas dalam bekerja, rutinitas kerja yang tidak bervariasi, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan seperti pendingin udara yang sering rusak, rekan kerja yang tidak bersahabat. Berikut ini gambaran realisasi keuangan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, dimana pagu anggaran tahun 2013 sebesar Rp. 12.247.747.650,- realisasi sebesar Rp. 10.600.267.759,- yang berarti sisa anggaran yang tidak terealisasi sebesar Rp. 1.647.479.891,- atau realisasi keuangan 87 % dan fisik 97 %. Selanjutnya gambaran realisasi keuangan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat hingga bulan oktober 2014 dapat ditunjukkan dalam grafik di bawah ini sebagai berikut :



Gambar 1.1 Rencana Aktivitas Anggaran 2014 APBD



Gambar 1.2 Realisasi Rencana Anggaran hingga Oktober 2014 APBD

Sebagaimana gambaran rencana dan realisasi keuangan di atas menunjukkan bahwa kinerja Dinas ini dianggap belum optimal mencapai target yang sudah direncanakan. hal ini disebabkan oleh banyak faktor salah satunya yang telah saya paparkan pada pragraf sebelumnya dalam penelitian pendahuluan. Untuk itu data yang digunakan untuk menguatkan hasil penelitian pendahuluan yaitu dari Laporan Realisasi dan wawancara tidak langsung dengan para pegawai.

Alasan tersebut yang mendorong dan menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian ini dengan fokus pada PENGARUH MOTIVASI SOSIAL DALAM BEKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERINDUSTRIAN, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang meliputi : motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa?
2. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang meliputi : motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang meliputi : motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang meliputi: motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa.

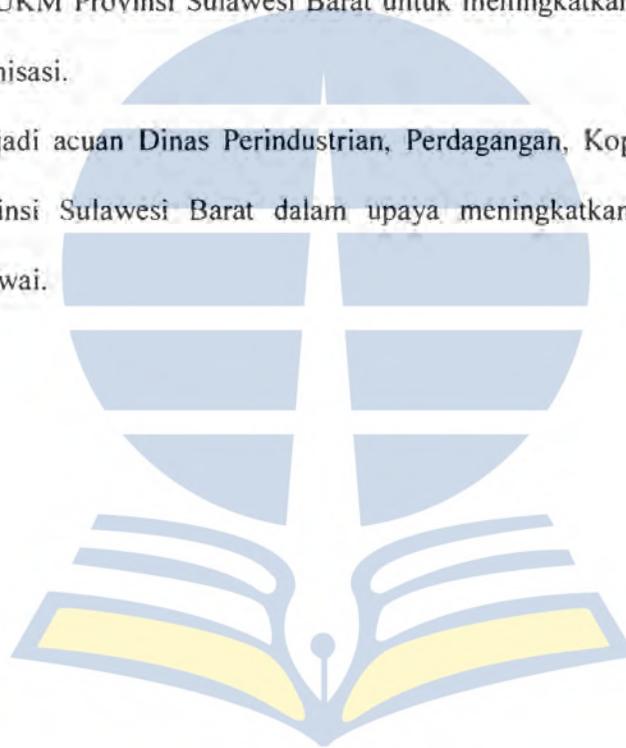
D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Akademik

- a. Sebagai bahan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam masalah-masalah Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi.
- b. Menjadi acuan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Flippo (1996) dalam Yuli Budi (2005:16) menyebutkan bahwa manajemen personalia dapat dipahami dari dua kategori fungsi yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen mengacu pada pada proses (*planning, organizing, directing dan controlling*), sedangkan fungsi operasional meliputi kegiatan pengadaan pegawai (*recruitment*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*). Untuk itu, manajemen sumber daya manusia adalah sesuatu yang perlu dikembangkan saat ini sebagaimana (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.

Manusia merupakan unsur paling utama setiap aktivitas organisasi, karena manusialah yang berperan sebagai perencana, pelaksana rencana, sekaligus sebagai penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia sebagai penggerak vital dalam sebuah organisasi yang menentukan efektif maupun efisiennya sebuah organisasi.

Mengelola dan mengatur manusia dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah berbeda dengan mesin, modal dan lain sebagainya dapat diatur dan dikendalikan secara penuh dengan mudahnya. Untuk itu diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia, yang mengatur manusia atau orang-orang yang

ada dalam sebuah organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi, kepuasan pegawai dan masyarakat.

Mengelola manusia perlu memperhatikan banyaknya kebutuhan dan keinginan manusia yang unik dan berbeda antara satu manusia dengan yang lainnya. Untuk itu pengelolaan manusia sebagai sumberdaya yang potensial diharapkan dapat menjalankan peran serta tugas secara baik dan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Hal tersebut perlu menjadi perhatian karena manusia merupakan unsur paling utama dalam mengelola sebuah organisasi.

Masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari 2 aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya, bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik seperti kecerdasan dan mental. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia, merupakan suatu prasyarat utama.

Kualitas sumber daya manusia dapat dianalisis melalui 2 aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan ketrampilan-ketrampilan lain.oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan

melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan.

Dari uraian singkat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau ilmu mengatur kegiatan atau aktivitas tentang pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi dan pengawasan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Notoatmodjo (2009:89) berpendapat bahwa menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer SDM juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan kata lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional. Oleh sebab itu secara garis besar, fungsi manajer itu dikelompokkan menjadi dua, yakni:

- 1) Fungsi-fungsi manajerial, yang terdiri dari :
 - a) Perencanaan (*planning*) Untuk manajer SDM, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.
 - b) Pengorganisasian (*organizing*) Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau pegawai yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

- c) Pengarahan (*directing*) Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.
- d) Pengendalian (*controlling*) Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.
- 2) Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :
- a) Pengadaan Tenaga (*recruitment*) Fungsi rekrutmen seorang manajer SDM bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau SDM yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu, sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.
- b) Pengembangan (*development*) Apabila organisasi ingin berkembang seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.
- c) Kompensasi (*compensation*) Kompensasi adalah fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan

balas jasa yang memadai dan layak pada karyawan. Dari hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

- d) Integrasi (*integration*) Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.
- e) Pemeliharaan (*maintenance*) Fungsi pemeliharaan kemampuan SDM ini juga termasuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.
- f) Pemisahan (*separation*) Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Untuk itu, tngga kerja tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya Samsudin (2005) memberikan

pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*), teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:
 - a) Teori Motivasi Klasik, F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.
 - b) Teori Maslow, Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat,

kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisiologis yaitu Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- (3) Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- (4) Kebutuhan akan penghargaan adalah Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- (5) Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c) Teori Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan

kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

- (2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor. Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori Mc Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- (2) Harapan keberhasilannya
- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- (1) Kebutuhan akan prestasi
- (2) Kebutuhan akan afiliasi
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan

f) Teori Motivasi Claude S. George. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang adil dan layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Perlakuan yang wajar
- (8) Pengakuan atas prestasi

2) Teori Proses. Teori ini mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a) Teori Harapan (*Expectancy*). Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- (1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

(2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

(3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori Pengukuhan. Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Pengertian motivasi kerja dikemukakan oleh Manuliang (2006:247) Yakni "dorongan semangat" dalam hal ini motivasi itu memberikan semangat kerja kepada diri sendiri atau orang lain untuk melakukan aktifitas yang ber-manfaat bagi individu itu sendiri mau-pun untuk orang lain.

Hal ini sejalan pendapat Anwar (2000:94) bahwa: motivasi kerja sebagai kondisi yang pengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja pada hakikatnya mengandung arti seluruh proses untuk mendorong pada orang lain atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan atau mencapai suatu tujuan tertentu. Upaya pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan guna memotivasi kerja pegawai atau karyawan dalam menggerakkan segala potensi yang dimiliki belum seperti yang diharapkan.

Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 1980 :19).

Menurut Vroom (1964) dalam Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai atau karyawannya. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Menurut Notoatmodjo (2009:131-132). Memberikan reward

dan hukuman oleh atasan kepada bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatan motivasi kerja. motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni :

- 1) Motivasi Positif Adalah pimpinan memberikan hadiah pada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah atau reward ini dapat berupa uang, barang, atau pujian berupa kata-kata lisan.
- 2) Motivasi Negatif Adalah pimpinan memberikan hukuman pada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek takut pada karyawan akan pemecatan, atau penurunan pangkat. Oleh karena takut pemecatan atau PHK, maka ia akan dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

Manusia memiliki kecenderungan untuk menetapkan nilai-nilai pada saat mempersepsikan sesuatu. Setiap individu dapat menyadari keadaannya yang dimilikinya akan tetapi yang lebih penting adalah menyadari seberapa baik atau buruk keadaan yang dimiliki serta bagaimana harus bersikap terhadap keadaan tersebut. Tingkah laku individu sangat bergantung pada kualitas konsep dirinya yaitu konsep diri positif atau konsep diri negatif. Menurut Brooks dan Emmart (1976) yang diambil pada situs bukukerja.com (2013), bahwa orang yang memiliki konsep diri positif menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- 1) Merasa mampu mengatasi masalah. Pemahaman diri terhadap kemampuan subyektif untuk mengatasi persoalan-persoalan obyektif yang dihadapi.
- 2) Merasa setara dengan orang lain. Pemahaman bahwa manusia dilahirkan tidak dengan membawa pengetahuan dan kekayaan. Pengetahuan dan

kekayaan didapatkan dari proses belajar dan bekerja sepanjang hidup. Pemahaman tersebut menyebabkan individu tidak merasa lebih atau kurang terhadap orang lain.

- 3) Menerima pujian tanpa rasa malu. Pemahaman terhadap pujian, atau penghargaan layak diberikan terhadap individu berdasarkan dari hasil apa yang telah dikerjakan sebelumnya.
- 4) Merasa mampu memperbaiki diri. Kemampuan untuk melakukan proses refleksi diri untuk memperbaiki perilaku yang dianggap kurang.

Sedangkan orang yang memiliki konsep diri yang negatif menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- 1) Peka terhadap kritik. Kurangnya kemampuan untuk menerima kritik dari orang lain sebagai proses refleksi diri.
- 2) Bersikap responsif terhadap pujian. Bersikap yang berlebihan terhadap tindakan yang telah dilakukan, sehingga merasa segala tindakannya perlu mendapat penghargaan.
- 3) Cenderung merasa tidak disukai orang lain. Perasaan subyektif bahwa setiap orang lain disekitarnya memandang dirinya dengan negatif.
- 4) Mempunyai sikap hiperkritik. Suka melakukan kritik negatif secara berlebihan terhadap orang lain.
- 5) Mengalami hambatan dalam interaksi dengan lingkungan sosialnya. Merasa kurang mampu dalam berinteraksi dengan orang-orang lain.

Kedua jenis motivasi tersebut dalam praktiknya dapat diterapkan oleh pimpinan organisasi, tetapi harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan

semangat kerja karyawan. Mc.Clelland (1961) dalam Notoatmodjo (2009:116-117) Motivasi sosial dibagi menjadi 3 motif, yakni :

- 1) Motivasi untuk Berprestasi (*need for achievement*) yaitu Suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Namun untuk berprestasi atau mencapai hasil yang baik dari sebelumnya banyak kendala. Maka motivasi berprestasi adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding dengan standar ataupun orang lain.
- 2) Motivasi untuk Berafiliasi (*need for affiliation*). Manusia adalah makhluk sosial, oleh sebab itu manusia menjadi bermakna dalam interaksinya dengan manusia yang lain. Agar berafiliasi dengan orang lain ini terpenuhi atau diterima oleh orang lain atau lebih positifnya lagi disukai oleh orang lain, ia harus menjaga hubungan baik dengan orang lain.
- 3) Motivasi untuk Berkuasa (*need for power*) Manusia mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain, baik dalam kelompok sosial yang kecil maupun yang besar. Motivasi untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain ini oleh Clelland disebut motivasi berkuasa. Motivasi berkuasa ini adalah berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yakni kekuasaan dengan jalan mengontron atau menguasai orang lain.

Dari beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli di atas, maka penulis dapat memberikan suatu pengertian bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan jiwa atau keinginan hati yang membuat seseorang melakukan tindakan atau tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai atau karyawan yang

produktif, untuk memenuhi kebutuhannya menghasilkan uang maupun yang tidak. Untuk itu penulis menfokuskan teori di atas yang dikemukakan oleh Mc.Clelland. menurut saya, sangat tepat untuk digunakan sebagai acuan dalam mengukur motivasi kerja pegawai atau karyawan.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Gaji atau insentif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai atau karyawan, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu wadah organisasi kerja. Namun pendapat itu tidak sepenuhnya dapat dibenarkan, karena motivasi kerja terlalu banyak variabel penentunya, demikian juga dengan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi para pegawai atau karyawan dapat memperbaiki dan membangun kinerja mereka guna tercapainya tujuan yang diinginkan oleh seorang pegawai atau karyawan. Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sebagaimana teori di atas fungsi motivasi itu pada dasarnya mendorong timbulnya perbuatan yang berfungsi sebagai pengarah dan penggerak dalam

rangka untuk mencapai tujuan yang bermanfaat untuk seseorang atau kelompok karena motivasi kerja menentukan pula berhasil atau gagalnya suatu organisasi.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 73). Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Memberi motivasi lebih dapat berhasil apabila mempunyai tujuan dan arah yang jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi

harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan M (2006: 149), menyatakan bahwa ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
- 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam rangka mencapai hasil dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang sebagai hasil interaksi orang dengan lingkungannya. Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Nawawi (2003:359) sebagai berikut: 1) Motivasi intrinsik, dan 1) Motivasi ekstrinsik.

Faktor tersebut mempengaruhi motivasi dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap pada pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Namun, kenyataannya dalam lingkungan suatu organisasi terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi ini disebabkan tidak mudahnya menumbuhkan kesadaran dari pegawai atau karyawan, sementara kondisi kerja sekitarnya lebih banyak mengiringkan daripada mendapatkan kepuasan kerja.

Pandangan John dalam Winardi (2002: 2) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Dalam pandangannya ini analisis motivasi yang di kembangkannya lebih fokus pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan kegiatan seseorang.

Menurut Sondang P. Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan

- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- 1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- 3) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- 4) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- 1) Kemampuan bekerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok

4) Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno (2008: 112) seseorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:

- a) Kerja keras
- b) Tanggung jawab
- c) Pencapaian tujuan
- d) Menyatu dengan tugas

2) Prestasi yang dicapainya, meliputi:

- a) Dorongan untuk sukses
- b) Umpan balik
- c) Unggul

3) Pengembangan diri, meliputi:

- a) Peningkatan keterampilan
- b) Dorongan untuk maju

4) Kemandirian dalam bertindak, meliputi:

- a) Mandiri dalam bekerja
- b) Suka pada tantangan

Berdasarkan beberapa referensi di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan suatu daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku individu pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Konsep dasar suatu kinerja yaitu pencapaian hasil atas pelaksanaan suatu tugas tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan dan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Gilbert (1977) dalam Notoatmodjo (2009: 124). Sedangkan Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Pendapat mangkunegara sejalan dengan Prawirosentono (1999: 2) yang menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Sianipar (2000: 94) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode tertentu. Pendapat ini mengarah pada hasil yang diperoleh dari pengelolaan setiap kegiatan dipengaruhi oleh sumber daya fisik seperti peralatan, bahan baku dan lain sebagainya sedangkan non fisik seperti hubungan kerja,

disiplin, kecerdasan seseorang dan lain lain. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuan kantor dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kinerja pegawainya. Sejalan dengan pendapat tersebut menurut Umar Husain (2001: 266) bahwa aspek-aspek yang menentukan kinerja yaitu : Mutu pekerjaan, Kejujuran karyawan, inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan Pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan aspek kerja.

Beberapa pengertian kinerja di atas, penulis dapat memberikan definisi kinerja sebagai suatu outcome dari pekerjaan atau tugas baik seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. kinerja tidak terbatas pada individu saja, tetapi juga kelompok/tim dan organisasi, yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu.

b. Konsep Kinerja Organisasi

Encyclopedia of Public Administration and Public Policy menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerja terdahulu (Previous Performance), dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Chaizi Nasucha, mengemukakan bahwa:

“Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif”.

suatu organisasi akan selalu diperhadapkan pada apa yang harus dilakukannya guna tercapainya tujuan. Untuk mencapai tujuan harus didukung oleh bentuk

pelayanan jasa yang tingkatannya berbeda-beda, tergantung tingkatan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, visi misi.

Kinerja organisasi menurut penulis adalah hasil yang dapat ditunjukkan oleh organisasi atau perusahaan dengan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dan pelayanan yang memuaskan pelanggan dalam sebuah organisasi guna mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

c. Pengukuran Kinerja

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dapat diketahui dengan menggunakan penilaian kegiatan organisasi tersebut berdasarkan peraturan, norma dan etika yang berlaku. Menurut Larry D. Stout (dalam Yuwono 2002), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Selanjutnya, Menurut Yuwono et al (2002) pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang terdapat dalam perusahaan atau organisasi.

Sejalan dengan itu jurnal yang ditulis oleh mahsun bahwa Lohman (2003) mengatakan pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Whittaker (dalam BPKP, 2000) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Simons (dalam BPKP, 2000) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja membantu manajer dalam memonitor implementasi strategi bisnis dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan

strategis. Jadi pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran, dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik memicu timbulnya gejolak yang berakar pada ketidakpuasan. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Dengan kata lain, kinerja instansi pemerintah kini lebih banyak mendapat sorotan, karena masyarakat mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan instansi pemerintah. Kondisi ini mendorong peningkatan kebutuhan adanya suatu pengukuran kinerja terhadap para penyelenggara negara yang telah menerima amanat dari rakyat. Pengukuran tersebut untuk melihat seberapa jauh kinerja yang dihasilkan dalam periode tertentu dibandingkan dengan yang telah direncanakan.

Pengukuran kinerja merupakan proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi, termasuk informasi efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pengukuran kinerja sangat ditentukan oleh tujuan yang ideal untuk dicapai, sehingga dalam tahapan pengukurannya harus aktual/nyata dengan mengidentifikasikannya terlebih dahulu ke dalam bagian operasional. Kinerja organisasi dapat dilihat dari visi dan misi yang ada, kinerja merupakan proses

yang dapat dilihat dari prosedur standar operasi, dan kinerja pegawai. Penggambaran visi dan misi dari suatu organisasi harus mampu menjelaskan dan memaparkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam suatu organisasi yang dirumuskan dalam sebuah tugas pokok dan fungsi dan akan menjadi satuan kerja dalam menciptakan aktivitas atau kegiatan pekerja atau pegawai. Dengan demikian kinerja lebih diorientasikan pada pekerjaan itu sendiri dalam memberikan hasil, dampak, dan manfaat bagi masyarakat maupun bagi pegawai itu sendiri.

Untuk itu perlu adanya suatu rumusan untuk mengukur kinerja pegawai atau karyawan. Untuk mengukur kinerja menurut Sudarmanto (2009: 17) merumuskan ukuran kinerja dapat dikatakan baik apabila diukur dengan :

- a. Prestasi Kerja, Berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kedisiplinan. Kesungguhan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Bekerja Sama. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan dan atasan serta menjalin hubungan yang ramah dengan konsumen.
- d. Tanggung Jawab. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.

Teori di atas menurut penulis dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengukur kinerja pegawai atau karyawan. Karena seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal maka disiplin dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan akan sangat berpengaruh pada terselesainya suatu pekerjaan,

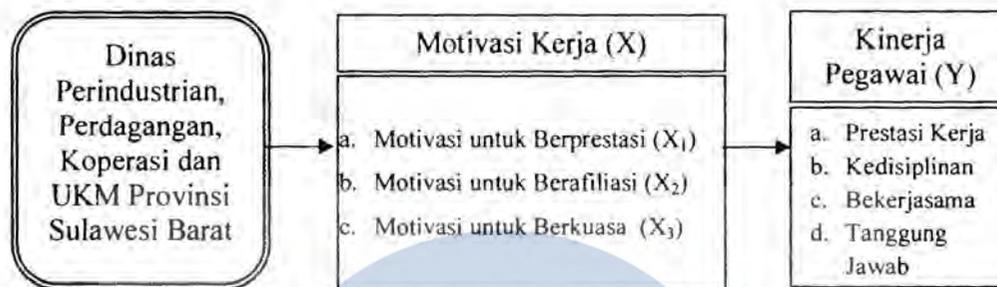
selanjutnya proses kerja sama yang baik antar individu dan kelompok sehingga diharapkan prestasi kerja dapat tercapai.

Beberapa hasil penelitian terdahulu tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai diantaranya Challagalla dan Shervani (sebagaimana dikutip dalam Suparman, 2007) variabel penelitian yaitu kepuasan kerja dan peran kepemimpinan, dimana hasil penelitiannya Peran kepemimpinan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Berikutnya Messa Media Gusti (2012) yang meneliti tentang pengaruh kedisiplinan, yang mengkaji motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan terhadap kinerja guru, Hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja namun tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, selanjutnya Regina Aditya Reza (2010) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gandara (2014) hasil penelitian motivasi kerja pegawai Bappeda berada pada tingkat sedang atau cukup baik dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Maryatun (2014) hasil penelitiannya membuktikan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian di atas menurut penulis sebagian besar motivasi kerja yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap kinerja namun adapula yang menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja. Hal inilah yang menjadi dasar penelitian ini untuk mengkaji variabel ini guna memperkuat teori yang telah dikembangkan oleh beberapa pakar motivasi kerja dan kinerja.

B. KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan kajian teori yang telah dijabarkan di atas maka diuraikan kerangka berpikir mengenai pengaruh motivasi sosial dalam bekerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat sebagai berikut :



Gambar 2.1. Skema Kerangka Berpikir

C. RUMUSAN HIPOTESIS

Adapun rumusan hipotesis penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah gambaran motivasi sosial dalam bekerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang meliputi : motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa.
2. Terdapat pengaruh motivasi sosial dalam bekerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang meliputi : motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa.

D. DEFINISI OPERASIONAL

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat dalam mengembang tugas pokok dan fungsinya diharapkan dapat

melaksanakan setiap kegiatan sesuai dengan yang direncanakan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi, misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kebutuhan setiap pegawai beraneka ragam, dimana setiap pegawai ingin berprestasi dan menerima penghargaan, dapat diterima dan dihargai serta mengharapkan adanya pengembangan karir dalam suatu organisasi di masa yang akan datang. Sebagaimana penjelasan Mc.Clelland (1961) dalam Notoatmodjo (2009 : 115-118) yang telah di paparkan dalam kajian teori di atas, lebih lanjut beserta pendekatan variabel penelitian secara sederhana akan dikemukakan sebagai berikut :

1. Motivasi Berprestasi (X_1). Motivasi berprestasi ini diwujudkan dalam perilaku kerja yang tinggi, selalu ingin bekerja lebih baik serta mampu mengatasi kendala-kendala kerja yang dihadapi. Indikator-indikatornya antara lain :
 - Mengutamakan pencapaian hasil ketimbang memperoleh imbalan
 - Merasa belum puas terhadap pencapaian kerjanya
 - Tekun, Kerja keras dan berorientasi masa depan
 - Penghargaan yang diberikan oleh organisasi
 - Selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif
 - Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi
 - Memilih tugas yang kesukarannya sedang

- Berkeinginan menjadi orang yang dikenal atau menguasai bidang tertentu
2. Motivasi Berafiliasi (X_2). Agar kebutuhan berafiliasi dengan orang lain terpenuhi, ia harus menjaga hubungan baik dengan orang lain. Untuk mewujudkan “ disenangi orang lain “ maka setiap perbuatan adalah alat atau media untuk membentuk, memelihara, diterima, dan bekerja sama, dengan orang lain. Indikator-indikatornya antara lain:
- Suasana kekeluargaan ditempat kerja
 - Perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan anda
 - Selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja
 - Pekerjaan lebih efektif apabila kerjasama dalam suasana kooperatif.
 - Hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
 - Saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaannya
 - Selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan
 - Sopan santun dan tata krama dalam berinteraksi
3. Motivasi Berkuasa (X_3). Perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yakni kekuasaan dengan jalan mengontrol atau menguasai orang lain. Indikator-indikatornya antara lain :
- Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi.
 - Tidak mudah terpengaruh oleh orang lain
 - Disiplin tinggi.
 - Dapat menjadi panutan rekan kerja lain
 - Mengutamakan tugas kerja dari pada urusan pribadi
 - Kemampuan mengambil keputusan dengan cepat.

- Mengutamakan prestise atau wibawa
- Memerintah dan mengancam dengan sanksi

Dengan demikian, pegawai lebih termotivasi dalam bekerja, konsentrasi, dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya jika mereka menerima imbalan sesuai beban kerja dan harapannya. Dengan tercukupinya kebutuhan pegawai akan mendorong motivasinya, karena mereka merasa diperhatikan kepentingannya dan dihargai pekerjaannya melalui prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama dan rasa tanggung jawab. Berikut uraiannya :

1. Prestasi Kerja. Menilai hasil kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai sesuai dengan karakteristik pekerjaan. Indikator yang digunakan yaitu:

- Dapat menyelesaikan tugas dengan baik
- Dapat menyelesaikan tugas sesuai target
- Keterampilan dan kecakapan yang baik tentang tugasnya
- Ketelitian dan kerapian pekerjaan
- Penghargaan atau imbalan dari organisasi atau dari atasan
- Kemampuan melaksanakan tugas diluar pekerjaan rutin
- Mampu beradaptasi dari segala bentuk perubahan lingkungan kerja
- Memperhatikan keselamatan kerja.

2. Kedisiplinan. Kesungguhan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Indikator yang digunakan yaitu :

- Dapat Bekerja tepat waktu
- Menggunakan seragam yang telah ditetapkan saat bekerja
- Menggunakan tanda pengenalan pegawai saat jam kerja

- Teladan Pimpinan
 - Keadilan untuk semua pegawai dalam hal diperlakukan sama.
 - Memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan atau balas jasa
 - Ketegasan dalam segala hal yang berhubungan dengan tugas-tugas.
 - Pengawasan melekat dan pemberian sanksi hukuman
3. Bekerja Sama. Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai dan atasan serta menjalin hubungan yang ramah dengan masyarakat.
- Mampu bekerjasama dengan atasan
 - Dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja
 - Mampu memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat
 - Keramahan dan kesopanan dalam menjalin hubungan kerjasama
 - Berempati dalam setiap masalah organisasi.
 - Lebih mementingkan tujuan organisasi.
 - Tidak saling menjelekkkan antar sesama anggota atau pegawai dalam lingkup kerjasama.
 - Menghargai setiap privasi masing-masing pegawai.
4. Tanggung Jawab. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab pegawai dalam penyelenggaraan dan penyelesaian tugas.
- Melakukan tugas rutin tanpa harus diberi tahu.
 - Menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik.
 - Tidak menyalahkan orang lain yang berlebihan dan mengakui kesalahan tanpa alasan yang dibuat-buat.
 - Teliti sebelum mengambil keputusan.

- Menghormati dan menghargai aturan.
- Tidak ada pekerjaan yang terbengkalai atau menunda-nunda tugas.
- Mampu mengefektifkan waktu yang ada
- Jujur dan terperinci



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menjelaskan “Pengaruh motivasi sosial dalam bekerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang meliputi : motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa yang merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian survei menurut Sugiyono (2010) yang dapat dilakukan pada populasi kecil dan besar, tetapi data yang dianalisa berasal dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian, variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang terjadi pada objek di lokasi penelitian.

B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2001) seperti yang dikutip Iyosrosmana (2009;55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat tahun 2014 berjumlah 85 pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 109) Pendapat yang senada pun di 39 kakan oleh Sugiyono (2001) seperti yang

dikutip Lyosrosmana (2009;56) Ia menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Berdasarkan populasi di atas, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik Proportional Stratified Random Sampling (Sugiyono, 2011:64), dengan penetapan sampel 41 pegawai. (perhitungan penentuan sampel dalam lampiran tesis).

C. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian ini yaitu

1. Wawancara (*Interview*), untuk mendapatkan data dan informasi berupa gambaran dinas dari informan yaitu pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat
2. Kuesioner, data yang dikumpulkan melalui angket ini menggunakan skala Likert. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi dan indikator. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor sebagai berikut:
 - Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
 - Jawaban Setuju diberi skor 4
 - Jawaban Agak Setuju diberi skor 3

- Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Data yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan data ordinal, sehingga perlu ditransformasi menjadi data interval. Cara yang bisa digunakan untuk transformasi data adalah dengan metode MSI (*Method of Successive Interval*)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Adapun prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk mendukung data-data yang akan diolah.
2. Wawancara (*Interview*) yaitu mengambil keterangan yang diperlukan melalui informasi tanya-jawab dengan responden.
3. Kuesioner adalah salah satu teknik untuk mengumpulkan data dari responden melalui daftar pertanyaan yang akan diisi.
4. Dokumentasi adalah proses pengumpulan data melalui penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan objek penelitian yaitu Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM dan data-data pendukung lainnya yang relevan.

E. Metode Analisis Data

1. Metode Penelitian Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan diolah dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat dengan menggunakan tabulasi data untuk mencari persentase jawaban responden pada setiap item dalam angket atau kuesioner. Rumus yang akan digunakan yaitu :

$$\bar{X} = \frac{\sum fi}{n}$$

Dimana :

\bar{X} = Nilai rata-rata yang akan dihitung

$\sum fi$ = Jumlah Frekuensi

n = Jumlah Responden

Agar hasil penelitian akhir berupa pernyataan kualitatif maka, besarnya persentase rata-rata dijadikan dasar bagi penentuan predikat sebagaimana yang dinyatakan oleh Arikunto (2002;352) sebagai berikut :

76 % - 100 % = Sangat Baik / dengan kode (SB)

51 % - 75 % = Baik / dengan kode (B)

26 % - 50 % = Cukup Baik / dengan kode (CB)

1 % - 25 % = Kurang Baik / dengan kode (KB)

0 % = Tidak Baik / dengan kode (TB)

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai kesahihan setiap item yang digunakan dalam penelitian. Sehingga hasil akhir yang didapat dari uji validitas instrument adalah item-item yang mempunyai nilai korelatif yang ditetapkan. Alat ukur ini untuk menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir X terhadap skor total instrument Y dengan menggunakan rumus *product moment* dari *pearson* dengan perhitungan melalui koefisien penentuan (*Coefficient of Determination*) yang diberi notasi r^2 . Dengan menetapkan taraf signifikansi (α) sebesar 5%, maka suatu butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika tingkat sigfikansinya $< 0,05$. Ghozali sebagaimana dikutip dalam Permana (2009 : 44).

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Ghozali sebagaimana dikutip dalam Permana (2009 : 44). Uji reliabilitas juga merupakan suatu cara untuk melihat alternatif ukur kuesioner yang digunakan konsisten atau tidak. Apabila alat ukur dipakai dua kali atau lebih besar dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten maka, alat pengukuran tersebut reliabel. Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat signifikan dari masing-masing variabel yaitu *Komunikasi dan Teamwork* dalam penelitian ini adalah koefisien alpha.

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan analisis regresi linear berganda, agar dapat perkiraan yang tidak bias maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Adapun persyaratan asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal Situmorang (2010:95). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

b. Uji Heteroskedastitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastitas Situmorang (2010:95). Uji heteroskedastitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna di antara variabel-variabel bebas dalam regresi atau ada tidaknya gejala multikolinearitas yang dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Varians Inflation Factor*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:136).

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 1999).

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

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

X₁ : Motivasi Berprestasi

X₂ : Motivasi Berafiliasi

X₃ : Motivasi Berkuasa

e : Galat sisa

Uji regresi yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda, yaitu dengan variabel bebas: Motivasi berprestasi (X₁), motivasi berafiliasi (X₂), dan motivasi berkuasa (X₃), serta variabel terikat: kinerja (Y).

6. Uji f (Uji Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Anova test atau uji f ditujukan untuk menguji seberapa besar atau kuat pengaruh variabel X₁, X₂, X₃ terhadap Y. uji signifikan korelasi ganda dengan menggunakan rumus annova sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (n - m - 1)}{M (1 - R^2)}$$

Keterangan :

n = jumlah subjek / sampel

m = jumlah variabel predictor

Uji Hipotesis :

$H_0 : r = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

$H_a : r \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Dari hasil F hitung tersebut dibandingkan dengan F Tabel berdasarkan tingkat keyakinan uji satu sisi :

1. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ Tabel}$ maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, berarti ada pengaruh yang erat antara variabel X terhadap Y.
2. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ Tabel}$ maka H_0 diterima secara statistik adalah signifikan, berarti tidak ada pengaruh yang erat antara variabel X terhadap Y.

7. Uji t (Uji secara parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan pada $t\text{-signifikan} \leq 0,05$ atau 5 persen, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. (Sugiyono, 2011 ; 63).

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain

(Santosa&Ashari, 2005:125).

Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Singkat Dinas

1. Sejarah Singkat

Dinas Perindagkop UKM Provinsi Sulawesi Barat merupakan lembaga perangkat daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di Bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM. Pelayanan yang disediakan untuk masyarakat sangat beragam. Memberikan pelayanan kepada masyarakat, para pegawai Dinas Perindagkop UKM haruslah bersikap professional agar Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Awalnya Dinas ini berada dalam satu wadah organisasi berdasarkan Peraturan Gubernur nomor 28 Tahun 2005 yaitu Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi SDA (Disperindagtambang) Provinsi Sulawesi Barat tahun 2005 Kepala Dinas dijabat oleh Ir. H. Halim Hayade, M.Si. Tahun 2007 berpisah menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) berdasarkan Peraturan Daerah nomor 1 tahun 2007 Kepala Dinas dijabat oleh Drs.H.Saggaf Katta, MM, dan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat dijabat oleh H. Darwin Jusuf, S.Sos,M.Si selanjutnya Perda tersebut diperbaharui lagi menjadi Peraturan Daerah nomor 3 tahun 2009 menjadi Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Barat yang dijabat oleh H. Darwin Jusuf, S.Sos,M.Si. Tahun 2011 Dinas ini mengalami perubahan pimpinan

yang dijabat oleh H. Samiran, SE, MMA. Desember tahun 2012 melalui Peraturan Daerah nomor 7 tahun 2012 Dinas ini berganti nama menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat dijabat oleh Kepala Dinas Drs. H. Asir Mangopo, MM yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

2. Visi dan Misi

Visi : “ Terwujudnya Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM yang berdaya saing”. Penjelasan berdaya saing adalah: Mandiri, Handal dan Profesionalisme,

Misi :

- a. Mengaktifkan dan mengembangkan koperasi yang berdaya saing sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi masyarakat.
- b. Meningkatkan daya saing UKM melalui Pembinaan dan Pengembangan lulusan Sarjana menjadi wirausaha baru (P2SW)
- c. Mengoptimalkan pemanfaatan komoditi lokal daerah melalui pengembangan industri hilir komoditi rotan dan kakao yang memiliki produktifitas dan daya saing.
- d. Mendorong dan mendukung pelaku usaha perdagangan dalam meningkatkan volume perdagangan potensi komoditi daerah baik di dalam negeri maupun ekspor .
- e. Membangun komitmen yang kuat antara Pemerintah dan Pelaku usaha untuk meningkatkan daya saing dan produktifitas.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas

Adapun Tugas pokok dan fungsi dinas Perindagkop dan UKM Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut :

- a. Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang koperasi dan UKM, perdagangan dan industri berdasarkan asas otonomi daerah, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.
- b. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat mempunyai fungsi:
 - 1) Perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang Perindustrian, Koperasi dan UKM, Perdagangan dan Industri.
 - 2) Penyelenggaraan bidang Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM meliputi Koperasi dan UKM, Perdagangan dan Industri.
 - 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UKM meliputi Koperasi dan UKM, Perdagangan dan Industri.
 - 4) Pengkoordinasian dan pembinaan Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD).

B. Hasil Analisis dan Pembahasan

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa penelitian ini memberikan gambaran objek penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Berkut ini akan disajikan hasil analisis dan pembahasan penelitian :

1. Karakteristik Responden

Adapun data tentang karakteristik responden yaitu Jenis kelamin, Usia dan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	31	75.6
2	Perempuan	10	24.4
Total		41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 31 responden dan perempuan sebanyak 10 responden. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 30 Tahun	1	2.4
2	31 - 40 Tahun	9	22.0
3	41 - 50 Tahun	19	46.3
4	> 50 Tahun	12	29.3
Total		41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa tidak ada usia responden yang dibawah 30 tahun atau 100,0% usianya lebih dari 30 tahun.

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 10 Tahun	5	12.2
2	11 - 20 Tahun	4	9.8
3	21 - 30 Tahun	27	65.9
4	> 30 Tahun	5	12.2
Total		41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa tidak ada responden yang bekerja dibawah 10 tahun.

2. Tanggapan Responden terhadap Motivasi kerja

a. Motivasi Berprestasi

Berikut ini akan disajikan data yang telah terkumpul melalui kuesioner dalam bentuk Tabel tentang motivasi kerja ditinjau dari aspek motivasi berprestasi.

1) Mengutamakan pencapaian hasil ketimbang memperoleh imbalan

Adapun data tentang mengutamakan pencapaian hasil ketimbang memperoleh imbalan dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Mengutamakan Pencapaian Hasil Ketimbang Memperoleh Imbalan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	13	31.7
c	Cukup baik	18	43.9
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.4 di atas menunjukkan jawaban a dan e yaitu tidak ada selanjutnya 31,7 % atau 13 responden menyatakan b atau baik responden, yang menyatakan c atau cukup baik 43,9 % atau 18 responden, sedangkan yang menyatakan d atau kurang baik yaitu 24,4 % atau sebanyak 10 orang. Dari persentase tertinggi Tabel 4.4 di atas, item ini termasuk dalam kategori c yaitu cukup baik. Pencapaian hasil dianggap sebagai sesuatu yang wajib dilakukan karena bekerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan atau direncanakan adalah modal utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dengan demikian proses imbalan akan ikut pula dengan hasil yang sudah diperoleh. Adapun pegawai yang berada pada tingkat atas dan menengah karena pencapaian hasil merupakan orientasi promosi jabatan,

tahap ini responden beranggapan bahwa imbalan juga sangat penting karena tanpa imbalan motivasi untuk bekerjapun akan kurang.

2) Merasa belum puas terhadap pencapaian kerjanya

Adapun data tentang merasa belum puas terhadap pencapaian kerjanya dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Merasa Belum Puas Terhadap Pencapaian Kerjanya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	6	14.6
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	11	26.8
d	Kurang baik	13	31.7
e	Tidak baik	5	12.2
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.5 di atas kategori a dan b berada pada posisi 14,6 % atau 6 responden yang menyatakan merasa sangat puas atau memuaskan terhadap pencapaian kerjanya. Kategori c 26,8 % atau 11 responden, pegawai merasa cukup puas dengan hasil kerjanya tanpa banyak berharap lebih dari yang sudah dia kerjakan, selanjutnya yang menyatakan d 31,27 % atau 13 responden, pada kategori ini responden yang merasa kurang puas dikarenakan semangat ingin maju dan motivasinya untuk memperlihatkan kinerjanya belum dapat dibuktikan secara optimal dan yang menyatakan tidak puas atau tidak baik hanya 12,2 % atau hanya 5 orang responden, tidak semua pegawai memiliki tingkat motivasi dan semangat kerja yang sama dikarenakan cita-cita dan harapan setiap pegawai itu berbeda-beda. Dari persentase tertinggi pada Tabel 4.5 di atas maka tingkat kepuasan pegawai dalam pencapaian kerjanya termasuk kurang baik atau kurang puas, hal

ini dikarenakan sifat manusia yang merasa setiap keinginan yang diperolehnya akan selalu mendorongnya untuk dapat memperoleh lebih dari apa yang sudah dicapainya.

3) Tekun, Kerja keras dan berorientasi masa depan

Adapun data tentang Tekun, Kerja keras dan berorientasi masa depan dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tekun, Kerja Keras dan Berorientasi Masa Depan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	15	36.6
d	Kurang baik	17	41.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.6 di atas menunjukkan 22 % atau sekitar 9 responden yang menyatakan baik, dimana ketekunan kerja keras dan orientasi masa depan akan karirnya di instansi pemerintah merupakan modal utama begitu pula dengan yang menyatakan c sebesar 36,6 % atau 15 responden, lain halnya dengan yang menyatakan ketekunan kerja pada kategori d yaitu 41,5 % atau 17 responden dimana, kategori ini responden menganggap bahwa ketekunan kerja hanya dilakukan jika sesuai antara yang dikerjakan dengan imbalannya, karena setiap pegawai punya harapan besar dimasa yang akan datang. Berdasarkan data Tabel 4.6 di atas persentase tertinggi yaitu kategori d atau kurang baik. Sebagian pegawai tingkat ketekunannya dalam bekerja tidak semua sama dengan yang harapkan oleh suatu organisasi, buktinya pegawai terkadang telat atau absen dalam beberapa hari di karenakan tidak adanya pekerjaan, selain itu pegawai

tersebut tidak mempunyai orientasi kedepan yang terarah atau hanya mengikuti arus jalannya organisasi.

4) Penghargaan yang diberikan oleh organisasi

Adapun data tentang Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.7
Penghargaan yang Diberikan Oleh Organisasi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	17	41.5
d	Kurang baik	18	43.9
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa 12,2 % atau hanya 5 responden yang menyatakan penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai itu dalam kategori baik, yang menyatakan cukup baik sebanyak 29,3% atau 12 responden, kategori ini pegawai sudah merasa bahwa penghargaan yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi segala kebutuhannya lain pula yang menyatakan kurang baik sebesar 43,9 % atau 18 orang yang menyatakan kurang baik karena selama ini sebagian pegawai merasa penghargaan yang diberikan oleh organisasi masih kurang. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.7 di atas, maka dapat disimpulkan penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dinas termasuk dalam kategori d atau kurang baik. Mengapa demikian, karena setiap pegawai yang bekerja mengharapkan imbalan dan penghargaan dari atasan dan organisasi. Penghargaan itu dapat diberikan dalam bentuk imbalan atau promosi jabatan, namun sebagian pegawai masih menganggap kurang,

5) Selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif

Adapun data tentang selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.8
Selalu Berusaha Melaksanakan Tugasnya dengan Cara yang Inovatif

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	5	12.2
c	Cukup baik	20	48.8
d	Kurang baik	16	39.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.8 di atas menunjukkan 12,2 % atau hanya 5 responden yang menyatakan a atau baik, selanjutnya yang menyatakan c atau cukup baik 48,8% atau 20 responden, kategori ini menganggap bahwa setiap pegawai selalu bekerja atau melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif namun adapula yang menyatakan kurang baik karena dianggap sebagian pegawai melaksanakan tugas apa adanya tanpa melakukan suatu produk inovasi baru. Utamanya di lembaga teknis daerah seperti dinas, inovasi dalam melakukan suatu kegiatan atau program perlu memikirkan suatu hal yang baru tanpa mengesampingkan kepentingan organisasi dan pelayanan kepada publik, selanjutnya yang menyatakan d atau kurang baik sebanyak 39 % atau 16 responden. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 4.8 di atas, maka dapat disimpulkan item selalu melaksanakan tugas dengan cara inovatif masuk dalam kategori cukup baik.

6) Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi

Adapun data tentang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.9
Memiliki Rasa Tanggung Jawab yang Tinggi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	2	4.9
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	14	34.1
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	4	9.8
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.9 di atas memperlihatkan bahwa semua kategori memberikan jawaban yang bervariasi, yang menyatakan a atau sangat baik hanya 4,9 % atau 2 responden, yang menyatakan kategori b atau baik 14,6 % atau 6 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 34,1 % atau 14 responden, yang menyatakan d atau kurang baik sebanyak 36,6 % atau 15 responden, untuk kategori c dan d beda tipis hanya selisih 1 responden, yang menyatakan e atau tidak baik sama sekali tidak memiliki tanggungjawab hanya 9,8 % atau 4 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.9 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa tanggungjawab yang tinggi termasuk dalam kategori d atau kurang baik meskipun persentase pada kategori cukup hanya bedanya 1 responden saja. Akan tetapi rasa tanggungjawab yang tinggi setiap pegawai harus dimiliki guna menjalankan dan mematuhi setiap aturan dan tugas yang diberikan oleh organisasi, dalam hal ini pegawai terkadang tidak terlalu memperhatikan tupoksi yang seharusnya dijadikan sebagai bagian yang harus selalu menjadi perhatian dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, sehingga tugas yang diberikan tidak mampu untuk diemban yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dan keterbatasan sumberdaya manusia yang dimiliki.

7) Memilih tugas yang kesukarannya sedang

Adapun data tentang memilih tugas yang kesukarannya sedang dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Memilih Tugas yang Kesukarannya Sedang

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	22	53.7
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Pada Tabel 4.10 di atas, yang menyatakan a atau sangat baik yaitu tidak ada. Selanjutnya, yang menyatakan b atau baik sebanyak 24,4 % atau 10 responden, kategori ini pegawai menganggap bahwa dengan memilih tugas yang tingkat kesukarannya sedang dapat diatasi dengan lebih mudah dibandingkan tugas yang tingkat kesukarannya tinggi seperti dalam hal pengambilan keputusan yang berhubungan dengan nasib organisasi. Selanjutnya yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 53,7 % atau 22 responden kategori ini pegawai menganggap dengan tugas yang kesukarannya sedang, pegawai tidak terlalu terbebani dengan beban tanggungjawab yang besar utamanya seperti yang berhubungan dengan keuangan, sedangkan yang menyatakan d atau kurang baik sebanyak 22 % atau 9 responden, dimana kategori ini dipilih oleh pegawai karena menganggap seorang pegawai tidak mau pusing dengan apa yang terjadi dalam sebuah organisasi utamanya yang menyangkut dengan masa depan organisasi, tahap ini merupakan pendapat yang menurutnya tidak berani dalam menghadapi setiap tantangan tugas

dan tanggungjawab yang besar. Berdasarkan persentase tertinggi maka item ini termasuk dalam kategori cukup baik.

8) Berkeinginan menjadi orang yang dikenal atau menguasai bidang tertentu

Adapun data tentang berkeinginan menjadi orang yang dikenal atau menguasai bidang tertentu dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Berkeinginan Menjadi Orang yang Dikenal atau Menguasai Bidang Tertentu

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	8	19.5
b	Baik	13	31.7
c	Cukup baik	20	48.8
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Pada Tabel 4.11 diatas, yang menyatakan sangat baik 19,5 % atau 8 responden, yang menyatakan baik sebanyak 31,7% atau 13 responden, dan yang menyatakan cukup baik sebanyak 48,8 % atau 20 responden. Data pada item ini merupakan gambaran bahwa setiap orang ingin menjadi pribadi yang dikenal dan unggul dalam suatu bidang tertentu. Setiap bidang tertentu utamanya dalam lingkup dinas daerah sebagian besar tugas dan beban kerja harus menggunakan tenaga atau sumber daya manusia yang menguasai keahlian tertentu untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 4.11 di atas, maka item keinginan untuk dikenal dan menguasai bidang tertentu termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan keinginan manusia untuk selalu ingin dihargai.

9) Rekapitulasi Tabel motivasi berprestasi

Adapun data rekapitulasi Tabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel

4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Rekapitulasi Motivasi Berprestasi

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Tabel 4.4	0.0	31.7	43.9	24.4	0.0	100.00
Tabel 4.5	14.6	14.6	26.8	31.7	12.2	100.00
Tabel 4.6	0.0	22.0	36.6	41.5	0.0	100.00
Tabel 4.7	0.0	14.6	41.5	43.9	0.0	100.00
Tabel 4.8	0.0	12.2	48.8	39.0	0.0	100.00
Tabel 4.9	4.9	14.6	34.1	36.6	9.8	100.00
Tabel 4.10	0.0	24.4	53.7	22.0	0.0	100.00
Tabel 4.11	19.5	31.7	48.8	0.0	0.0	100.00
Jumlah	39.0	165.9	334.1	239.0	22.0	
Rata-rata	4.9	20.7	41.8	29.9	2.7	100.00

Sumber : Hasil olah data motivasi berprestasi

Data motivasi berprestasi pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa rata-rata yang menjawab kategori a atau sangat baik hanya 4,9 %, selanjutnya kategori b atau baik sebanyak 20,7 %, untuk kategori c atau cukup baik sebanyak 41,8 %, untuk kategori d atau kurang baik sebanyak 29,9 % dan kategori e atau tidak baik hanya 2,7 %. Berdasarkan hasil persentase tertinggi Tabel 4.12 di atas rekapitulasi motivasi berprestasi yaitu sebesar 41,8 % maka, dapat disimpulkan motivasi berprestasi termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Setiap pegawai akan terus berupaya untuk membuat prestasi dalam bekerja guna mencapai cita-cita dan keinginannya di masa depan seperti mendapatkan imbalan dalam bentuk materi ataupun dalam bentuk promosi jabatan.

b. Motivasi Berafiliasi

Berikut ini akan disajikan data yang telah terkumpul melalui kuesioner dalam bentuk Tabel tentang motivasi kerja ditinjau dari aspek motivasi berafiliasi.

1) Suasana kekeluargaan di tempat kerja

Adapun data tentang suasana kekeluargaan di tempat kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Suasana Kekeluargaan di Tempat Kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	2	4.9
b	Baik	12	29.3
c	Cukup baik	20	48.8
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.13 di atas, menunjukkan 4,9 % atau hanya 2 responden yang menyatakan sangat baik, yang menyatakan baik 29,3 % atau 12 responden, yang menyatakan cukup baik sebanyak 48,8 % atau 20 responden, dan yang menyatakan kurang baik 17,1 % atau 7 responden,. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 4.13 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa item ini masih termasuk dalam kategori cukup baik dalam hal suasana kekeluargaan di tempat kerja. Kategori ini pegawai merasa suasana interaksi dan pergaulan tercipta suasana kekeluargaan di tempat kerja. Adapun yang menyatakan kurang dikarenakan adanya pemicu-pemicu konflik baik konflik internal maupun eksternal organisasi. Konflik internal suatu bagian dalam organisasi atau antar individu seperti perselisihan atau ketidakcocokan persepsi atau pandangan dalam pelaksanaan pekerjaan baik rutin ataupun tugas tugas yang tidak rutin, namun pimpinan dalam hal ini selalu berusaha untuk membangun komunikasi yang baik sehingga konflik yang muncul yaitu konflik yang sifatnya konflik fungsional bukan disfungsional.

2) Perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan anda

Adapun data tentang perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan anda dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan anda

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan data pada Tabel 4.14 di atas, perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan anda, dimana kategori b atau yang menyatakan baik sebanyak 22 % atau 9 responden, pada kategori c atau yang menyatakan cukup baik sebanyak 58,5 % atau 24 responden, , selanjutnya yang menyatakan d atau kurang baik 19,5 % atau 8 responden,. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 4.14 di atas maka dapat disimpulkan bahwa perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan pegawai yang lain termasuk dalam kategori cukup baik karena setiap pegawai terkadang ingin berbagi jika ada masalah seputar pekerjaan, setiap ada masalah dalam pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya perlu komunikasi atau konsultasi dengan rekan kerja menjadi sesuatu yang perlu bagi pegawai demi menjaga hubungan baik. Namun masih ada pegawai atau rekan kerja tidak terlalu memperhatikan keluhan rekan kerja yang lain karena menganggap hal tersebut adalah suatu persaingan dalam menunjukkan kinerja dan ada pula yang kurang respon terhadap masalah rekan kerja.

3) Selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja

Adapun data tentang selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Selalu menghormati orang-orang yang ada di tempat kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	20	48.8
c	Cukup baik	14	34.1
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa terdapat 48,8 % atau 20 responden yang memilih kategori b atau baik, sedangkan yang menyatakan c atau cukup baik berjumlah 34,1 % atau 14 responden. Kedua kategori itu lebih banyak dipilih oleh responden karena pegawai dinas dianggap selalu berusaha untuk menghormati orang-orang yang ada ditempat kerjanya meskipun sebagian responden yang memilih d atau kurang baik sekitar 17,1 % atau 7 responden. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 15 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa item selalu menghormati orang-orang yang ada di tempat kerja termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut tak dapat dipungkiri karena tanpa hubungan baik dengan rekan kerja mustahil tujuan dan sasaran organisasi tercapai. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan tetap saling menghormati di tempat kerja. Saling menghormati merupakan sikap yang harus selalu ditunjukkan oleh setiap pegawai, meskipun sebagian pegawai merasa kurang puas.

4) Pekerjaan lebih efektif apabila kerjasama dalam suasana kooperatif.

Adapun data tentang motivasi afiliasi dalam hal pegawai melakukan pekerjaan lebih efektif apabila kerjasama dalam suasana kooperatif dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Pekerjaan Lebih Efektif apabila Kerjasama Dalam Suasana Kooperatif

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	10	24.4
b	Baik	12	29.3
c	Cukup baik	10	24.4
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.16 di atas, menunjukkan 24,4 % atau 10 responden yang menyatakan a atau sangat baik, yang memilih b atau baik 29,3 % atau 12 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 24,4 % atau 10 responden, , lain pula dengan yang menjawab kategori d atau kurang baik 22 % atau sekitar 9 responden. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 4.16 di atas maka item melakukan pekerjaan lebih efektif apabila kerjasama dalam suasana kooperatif ini masuk dalam kategori baik. Setiap pegawai akan merasa senang bekerja dengan suasana kooperatif. Karena dalam bekerja pegawai akan selalu ingin menunjukkan kinerja terbaiknya. Membuat program ataupun menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara kreatif atau sesuai dengan pemahaman yang dimilikinya dengan harapan dapat menerima imbalan yang setimpal dengan apa yang sudah dikerjakannya. Adapun kategori a atau sangat baik dan c atau cukup baik mempunyai persentase yang sama dan kategori c juga begitu, pegawai menganggap pekerjaan akan lebih efektif apabila kerjasama dapat dilakukan dalam suasana kooperatif

5) Hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Adapun data tentang hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hubungan Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	22	53.7
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.17 di atas, menunjukkan kategori b atau baik 26,8 % atau 11 responden yang menyatakan hubungan komunikasi dengan rekan kerja baik, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 53,7 % atau 22 responden, kategori yang banyak di jawab oleh responden karena menganggap komunikasi merupakan salah satu unsur koordinasi antar bidang dalam satu wadah organisasi., selanjutnya yang menjawab d atau kurang baik 19,5% atau hanya 8 responden menganggap komunikasi yang dibangun kurang baik buktinya beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh dinas tersebut atau adanya kegiatan baik di lingkungan provinsi maupun pusat terkadang informasi yang dibutuhkan tidak akurat. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.17 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa item hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja ini termasuk dalam kategori cukup baik, hal tersebut diperkuat oleh beberapa responden, bahwa komunikasi yang baik dengan rekan kerja adalah suatu hal penting dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik dan akuntabel.

6) Saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaannya

Adapun data tentang saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaannya dapat dilihat pada Tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Saling Bekerjasama jika Ada Kesulitan Dalam Pekerjaannya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	8	19.5
c	Cukup baik	12	29.3
d	Kurang baik	16	39.0
e	Tidak baik	5	12.2
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.18 di atas menunjukkan jawaban a atau sangat baik yaitu tidak ada jawaban, selanjutnya 19,5 % atau 8 responden yang menyatakan kategori b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik 29,3 % atau 12 responden, kategori ini menganggap bahwa responden merasa berempati terhadap apa yang dialami oleh rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, lain pula yang menyatakan d atau kurang baik 39 % atau 16 responden, dan yang menyatakan e atau tidak baik 12,2 % atau 5 responden, pendapat ini menganggap bahwa pegawai tidak terlalu campur dengan apa yang dirasakan oleh rekan kerja yang ada di organisasi tersebut karena merasa bahwa tugas-tugasnya tidak sejalan dengan tupoksi yang diembannya. Hal ini dikarenakan ada hal-hal yang dianggap tidak dapat dicampuri oleh pegawai lain meskipun itu masalah dalam lingkup organisasi. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.18 di atas yaitu 39 % atau 16 responden maka dapat disimpulkan item ini masuk dalam kategori kurang baik dalam hal saling bekerjasama jika terdapat kesulitan dalam pekerjaannya.

7) Selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan

Adapun data tentang selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan dapat dilihat pada Tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Selalu Bermusyawarah Dalam Pengambilan Keputusan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	11	26.8
d	Kurang baik	23	56.1
e	Tidak baik	7	17.1
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.19 di atas, menunjukkan 26,8 % atau 11 responden yang menyatakan c atau cukup baik. Selanjutnya yang menyatakan d atau kurang baik 56,1% atau 23 responden, yang menyatakan e atau tidak baik 17,1 % atau 7 responden dan untuk jawaban kategori a atau sangat baik dan b atau baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 4.19 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa item selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan termasuk dalam kategori kurang baik, hal ini dikarenakan beberapa program kegiatan ataupun segala bentuk kebijakan lebih banyak diambil oleh atasan langsung tanpa banyak bermusyawarah karena dianggap keputusan akan kembali pada top manajemen saja, namun hal tersebut harusnya menjadi perhatian pimpinan karena tanpa musyawarah mustahil bawahan akan selalu mengetahui setiap kebijakan yang diambil tanpa alternatif penyelesaian masalah yang hubungannya dengan organisasi. Adapun keputusan-keputusan lain yang lazimnya diambil alih oleh atasan langsung karena berhubungan dengan kebijakan tertentu

dan itupun tergantung pada tingkatan masalah atau keputusan yang akan diambil, jadi top middle dan manajemen bawah atau staf tidak terlalu diikutkan.

8) Sopan santun dan tata krama dalam berinteraksi

Adapun data tentang sopan santun dan tata krama dalam berinteraksi dapat dilihat pada Tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 4.20
Sopan Santun dan Tata Krama Dalam Berinteraksi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	4	9.8
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.20 di atas, menunjukkan kategori a atau sangat baik yaitu tidak ada, selanjutnya 26,8 % atau 11 responden yang menyatakan sopan santun dan tata krama dalam berinteraksi dengan para pegawai masuk dalam kategori b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik 63,4 % atau 26 responden, selanjutnya yang menyatakan d atau kurang baik 9,8 % atau 4 responden dan yang menyatakan e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sopan santun dan tata krama dalam berinteraksi termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Sopan santun dan tata krama dalam berinteraksi ini lebih banyak dijawab oleh para responden karena menganggap tanpa sopan santun dan tata krama dalam berhubungan atau berinteraksi mustahil terjalin kerjasama dan komunikasi yang baik antar pegawai dalam sebuah organisasi. Sopan santun merupakan suatu tata aturan atau norma dalam berinteraksi antar sesama pegawai dalam lingkup dinas utamanya di dinas

Perindagkop dan UKM Sulbar. Interaksi yang baik harus selalu ditunjukkan oleh pegawai dinas dalam rangka menjalankan setiap program dan kegiatan pemerintah yang telah ditetapkan oleh dinas tersebut, karena setiap program dan kegiatannya pegawai pada dinas tersebut akan banyak berhubungan langsung dengan masyarakat.

9) Rekapitulasi tabel motivasi berafiliasi

Adapun data rekapitulasi Tabel motivasi berafiliasi dapat dilihat pada Tabel 4.21 sebagai berikut :

Tabel 4.21
Rekapitulasi Motivasi Berafiliasi

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Tabel 4.13	4.9	29.3	48.8	17.1	0.0	100.00
Tabel 4.14	0.0	22.0	58.5	19.5	0.0	100.00
Tabel 4.15	0.0	48.8	34.1	17.1	0.0	100.00
Tabel 4.16	24.4	29.3	24.4	22.0	0.0	100.00
Tabel 4.17	0.0	26.8	53.7	19.5	0.0	100.00
Tabel 4.18	0.0	19.5	29.3	39.0	12.2	100.00
Tabel 4.19	0.0	0.0	26.8	56.1	17.1	100.00
Tabel 4.20	0.0	26.8	63.4	9.8	0.0	100.00
Jumlah	29.3	202.4	339.0	200.0	29.3	
Rata-rata	3.7	25.3	42.4	25.0	3.7	100.00

Sumber : Hasil olah data motivasi berafiliasi

Tabel 4.21 di atas menunjukkan kategori a atau sangat baik dan tidak baik berada pada posisi yang sama yaitu hanya 3,7 %, untuk kategori b atau baik berada pada posisi 25,3 %, untuk kategori c atau cukup baik sebanyak 42,4 % dan yang menyatakan kurang baik atau kategori d 25 %. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 4.21 di atas maka motivasi berafiliasi termasuk dalam kategori cukup baik. Agar kebutuhan berafiliasi dengan para pegawai terpenuhi, maka setiap pegawai harus menjaga hubungan baik dengan para staf lainnya, untuk itu,

perlu membentuk perbuatan yang baik dengan memelihara hubungan baik, menerima setiap masukan ataupun keluhan dari pegawai atau masyarakat, dan bekerja sama dengan para pegawai dalam lingkup dinas baik kerjasama yang sifatnya rutin maupun tidak rutin.

c. Motivasi Berkuasa

Berikut ini akan disajikan data yang telah terkumpul melalui kuesioner dalam bentuk Tabel tentang motivasi kerja ditinjau dari aspek motivasi berkuasa.

1) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi.

Adapun data tentang sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.22
Sangat Aktif Menentukan Arah Kegiatan Organisasi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	30	73.2
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.22 di atas yang menyatakan a atau sangat baik yaitu tidak ada, selanjutnya pada persentase 26,8 % atau 11 responden yang menyatakan b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 73,2 % atau 30 responden yang menyatakan d atau kurang baik yaitu tidak ada dan yang menyatakan e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.22 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa item sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Keaktifan seorang pegawai dalam bekerja proaktif akan sangat membantu organisasi dalam rangka

mencapai tujuannya. Keaktifan pegawai dapat diwujudkan melalui keinginan seorang pegawai untuk dapat bekerja keras guna mencapai tujuannya maupun tujuan organisasi.

2) Tidak mudah terpengaruh oleh orang lain

Adapun data tentang tidak mudah terpengaruh oleh orang lain dapat dilihat pada Tabel 4.23 sebagai berikut :

Tabel 4.23
Tidak Mudah Terpengaruh oleh Orang Lain

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	12	29.3
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	3	7.3
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.23 di atas yang menyatakan b atau baik 29,3 % atau 12 responden, kategori ini menganggap sebagian pegawai tidak mudah terpengaruh oleh isu-isu yang kurang jelas seputar pekerjaan, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 63,4 % atau 26 responden, kategori ini kurang lebih hampir sama dengan kategori b atau baik yang dijawab oleh responden, dimana pegawai tidak mudah untuk mengambil keputusan jika mendapatkan info-info yang tidak diketahui sumbernya, dan yang menyatakan d atau kurang baik 7,3 % atau 3 responden menganggap pegawai tersebut mudah terbawa oleh informasi yang dapat memicu konflik dalam organisasi dan pekerjaan dan jawaban kategori a atau sangat baik dan e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.23 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa item tidak mudah terpengaruh oleh orang lain termasuk dalam kategori c atau cukup baik

63,4 % atau 26 responden. Pengaruh ini akan selalu berada di sekeliling individu atau pegawai yang akan mengubah sikapnya, kepercayaannya, pandangan hidupnya dan tingkah lakunya, semuanya akan berpengaruh pada organisasi, sebagian besar organisasi akan selalu dipengaruhi oleh lingkungannya baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

3) Disiplin yang tinggi.

Adapun data tentang disiplin yang tinggi dapat dilihat pada Tabel 4.24 sebagai berikut :

Tabel 4.24
Disiplin yang Tinggi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	11	26.8
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	9	22.0
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.24 di atas, yang menyatakan kategori b atau baik 14,6% atau 6 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 26,8 % atau 11 responden, yang menyatakan d atau kurang baik atau kategori d 36,6 % atau 15 responden dan yang menyatakan e atau tidak baik 22 % atau 9 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.24 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi termasuk dalam kategori kurang baik. Mengapa demikian, jam kerja pegawai terkadang disepelekan karena dianggap hukuman dan sanksi tidak begitu kuat selain itu pula, terkadang atasan tidak begitu memperhatikan masalah kedisiplinan pegawai karena menganggap masih banyak pekerjaan yang lebih membutuhkan perhatian lebih serius utamanya pelaksanaan kegiatan-

kegiatan kantor. Disiplin dalam lingkup organisasi pemerintahan adalah suatu ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan dianut termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya dalam suatu organisasi.

4) Dapat menjadi panutan rekan kerja lain

Adapun data tentang dapat menjadi panutan rekan kerja lain dapat dilihat pada Tabel 4.25 di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.25
Dapat menjadi Panutan Rekan Kerja Lain

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	14	34.1
c	Cukup baik	15	36.6
d	Kurang baik	12	29.3
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.25 di atas, menunjukkan 34,1 % atau 14 responden yang menyatakan baik, yang menyatakan c atau cukup baik 36,6 % atau 15 responden, dan yang menyatakan d atau kurang baik 29,3 % atau 12 responden, pernyataan ini tidak dapat dipungkiri karena pegawai terkadang mendemostrasikan sikap negatifnya dengan berbagai cara, ada sebagian kecil yang menunjukkannya dengan terang-terangan bahkan cenderung destruktif, namun hal ini sering membawa dampak buruk karena orang lain akan terpengaruh oleh sikap tidak bersahabat dan umumnya terkadang hanya canda tapi dianggap serius, namun dengan mengacu pada persentase tertinggi pada Tabel 4.25 di atas maka, dapat disimpulkan pegawai yang dapat menjadi panutan rekan kerja lain termasuk

dalam kategori cukup baik. Penghargaan atau mendapat penilaian baik oleh atasan berkat kedisiplinan, tata kerja dan pengelolaan administrasi yang baik selama bekerja di kantor tersebut merupakan sesuatu yang dapat ditunjukkan oleh seorang pegawai.

5) Mengutamakan tugas kerja dari pada hubungan pribadi

Adapun data tentang mengutamakan tugas kerja dari pada hubungan pribadi dapat dilihat pada Tabel 4.26 sebagai berikut :

Tabel 4.26
Mengutamakan Tugas Kerja dari pada Urusan Pribadi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	14	34.1
c	Cukup baik	23	56.1
d	Kurang baik	4	9.8
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.26 di atas, menunjukkan 34,1 % atau 14 responden yang menyatakan b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik 56,1 % atau 23 responden, setiap pegawai diberikan masing-masing tugas dan fungsinya oleh organisasi dan dari atasan, untuk itu sebagai aparatur pemerintah maka mengutamakan tugas kerja dari pada urusan pribadi, karena sesuatu yang tidak dapat dipungkiri terkadang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya biasanya di pengaruhi oleh kepentingan pribadi dan golongan. Kepentingan tersebut terkadang datang dari atasan langsung, terkadang datang dari keluarga atau kerabat dan lain sebagainya. Oleh karena itu, adapula responden yang menjawab

kategori d atau kurang baik 9,8 % atau 4 responden, dan yang menjawab a atau sangat baik dan e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.26 di atas maka, dapat disimpulkan mengutamakan tugas kerja daripada urusan pribadi termasuk dalam kategori c atau cukup baik.

6) Kemampuan mengambil keputusan dengan cepat.

Adapun data tentang kemampuan mengambil keputusan dengan cepat dapat dilihat pada Tabel 4.27 sebagai berikut :

Tabel 4.27
Kemampuan Mengambil Keputusan dengan Cepat

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	20	48.8
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	5	12.2
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.27 di atas, 24,4 % atau 10 responden menjawab b atau baik, yang menyatakan cukup baik sebesar 48,8 %, kemampuan mengambil keputusan tergantung pada masalah yang dihadapi dan kemampuan sumberdaya manusia. Selanjutnya yang menyatakan kurang baik 14,6 % atau 6 responden, dan yang menyatakan tidak baik 12,2 % atau 5 responden, adapun yang menyatakan kurang baik dan tidak baik dikarenakan banyaknya pertimbangan-pertimbangan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.27 di atas, maka dapat disimpulkan kemampuan mengambil keputusan dengan cepat

termasuk dalam kategori cukup baik. Setiap pegawai dituntut untuk dapat mengambil keputusan cepat.

7) Mengutamakan prestise atau wibawa

Adapun data tentang mengutamakan prestise atau wibawa dapat dilihat pada Tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4.28
Mengutamakan Prestise atau Wibawa

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	23	56.1
c	Cukup baik	18	43.9
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.28 di atas, yang menyatakan b atau baik sebanyak 56,1% atau 23 responden dan yang menyatakan c atau cukup baik 43,9 % atau 18 responden. Untuk kategori sangat, baik, kurang dan tidak baik tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.28 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mengutamakan prestise atau wibawa termasuk dalam kategori baik. Setiap manusia menginginkan prestise. Begitu pula setiap pimpinan dalam sebuah organisasi pasti ingin wibawanya terjaga. Dengan prestise ini berharap setiap bawahan akan selalu tunduk dan mengikuti setiap perintah atasannya, begitu pula dengan bawahan pasti akan selalu ingin dihormati pula dan mendapat pengakuan.

8) Memerintah dan mengancam dengan sanksi

Adapun data tentang memerintah dan mengancam dengan sanksi dapat dilihat pada Tabel 4.29 sebagai berikut :

Tabel 4.29
Memerintah dan Mengancam dengan Sanksi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.29 di atas, yang menyatakan b atau baik 14,6 % atau 6 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 61 %, yang menyatakan d atau kurang baik 24,4 % atau 10 responden dan yang menyatakan kategori a atau sangat baik dan e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.29 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa memerintah dan mengancam dengan sanksi termasuk dalam kategori cukup baik. Setiap atasan akan selalu diperhadapkan dengan memberi perintah kepada bawahan guna melaksanakan tugas dan pekerjaan, adapun sanksi yang diberikan tergantung dari atasan dan aturan organisasi tersebut. Contohnya di dinas perindag ini ancaman berupa sanksi jika melakukan pelanggaran tidak terlalu keras hanya mungkin dalam bentuk teguran dan hukuman posisi jabatan. Sanksi dan hukuman merupakan suatu hal yang selalu ingin dihindari oleh setiap pegawai karena sangat berpengaruh pada pengembangan karir seorang pegawai, namun sanksi dan hukuman yang selama ini diterapkan oleh pemerintah khususnya di dinas tidak terlalu mengikat atau dengan kata lain tidak seperti sanksi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan.

9) Rekapitulasi Motivasi Berkuasa

Adapun data rekapitulasi motivasi berkuasa dapat dilihat pada Tabel 4.30 sebagai berikut :

Tabel 4.30
Rekapitulasi Motivasi Berkuasa

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Tabel 4.22	0.0	26.8	73.2	0.0	0.0	100.00
Tabel 4.23	0.0	29.3	63.4	7.3	0.0	100.00
Tabel 4.24	0.0	14.6	26.8	36.6	22.0	100.00
Tabel 4.25	0.0	34.1	36.6	29.3	0.0	100.00
Tabel 4.26	0.0	34.1	56.1	9.8	0.0	100.00
Tabel 4.27	0.0	24.4	48.8	14.6	12.2	100.00
Tabel 4.28	0.0	56.1	43.9	0.0	0.0	100.00
Tabel 4.29	0.0	14.6	61.0	24.4	0.0	100.00
Jumlah	0.0	234.1	409.8	122.0	34.1	
Rata-rata	0.0	29.3	51.2	15.2	4.3	100.00

Sumber : Hasil olah data motivasi berkuasa

Tabel 4.30 di atas, menunjukkan kategori a atau sangat baik tidak ada jawaban, untuk kategori b atau baik berada pada posisi 29,3 %, untuk kategori c atau cukup baik sebanyak 51,2 %, yang menyatakan kurang baik atau kategori d 15,2 %, dan yang menyatakan tidak baik 4,3 %. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.30 di atas yaitu 51,2 % maka, motivasi berkuasa termasuk dalam kategori cukup baik. Motivasi berkuasa dalam hal ini merupakan dorongan seseorang untuk menguasai dan mendominasi orang dalam sebuah organisasi publik maupun non publik. Di lingkup dinas ini terkadang masih ada yang mempunyai motivasi berkuasa yang tinggi yang biasanya cenderung kearah otoriter, yang penting dapat menguasai organisasi tersebut. Motivasi ini kiranya sangat diperlukan dalam pengembangan karir, hanya kadarnya berbeda, tergantung situasi dan kondisi masyarakat dilingkungan kerjanya.

d. Rekapitulasi Motivasi Kerja

Adapun rekapitulasi motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.31 di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.31
Rekapitulasi Motivasi Kerja

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Mot. Berprestasi	4.9	20.7	41.8	29.9	2.7	100.00
Mot. Berafiliasi	3.7	25.3	42.4	25.0	3.7	100.00
Mot. Berkuasa	0.0	29.3	51.2	15.2	4.3	100.00
Jumlah	8.5	75.3	135.4	70.1	10.7	
Rata-rata	2.8	25.1	45.1	23.4	3.6	100.00

Sumber : Hasil olah data motivasi kerja

Tabel 4.31 di atas motivasi kerja, menunjukkan kategori a atau sangat baik 2,8 %, yang menjawab b atau baik 25,1 %, yang menjawab c atau cukup baik 45,1 %, yang menjawab d atau kurang baik 23,4 % dan yang menjawab e atau tidak baik yaitu 3,6 %. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.31 di atas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja di lingkup Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat termasuk dalam kategori c atau cukup baik yaitu 45,1 %. Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam rangka mencapai hasil dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Dalam lingkup dinas memberi motivasi kepada para pegawai lebih dapat berhasil apabila mempunyai tujuan dan arah yang jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan para pegawai yang dimotivasi.

3. Tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

1) Prestasi Kerja

Berikut ini akan disajikan data yang telah terkumpul melalui kuesioner dalam bentuk Tabel tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari aspek Prestasi Kerja.

1) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik

Adapun data tentang dapat menyelesaikan tugas dengan baik dapat dilihat pada Tabel 4.32 sebagai berikut :

Tabel 4.32
Dapat Menyelesaikan Tugas dengan Baik

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	5	12.2
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	18	43.9
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.32 di atas, menunjukkan 12,2 % atau 5 responden yang menyatakan a atau sangat baik, yang menyatakan b atau baik sebanyak 24,4 %, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 43,9 % atau 18 responden, dan yang menyatakan kurang baik atau d sebesar 19,5 % atau 8 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.32 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kategori dapat menyelesaikan tugas dengan baik termasuk dalam kategori c atau cukup baik yaitu 43,9 % atau 18 responden. Untuk menyelesaikan tugas terkadang banyak hambatan, diantaranya ketersediaan peralatan kerja seperti komputer dan printer dan suasana kerja. Jika peralatan lengkap dan suasana kerja yang bersahabat pegawai akan merasa tenang dalam bekerja. Meskipun masih ada yang mengeluhkan ketidaknyamanan dalam bekerja, seperti ruangan yang tidak sejuk karena tidak adanya penyejuk ruangan seperti AC kendala lain seperti bebasnya

pegawai untuk merokok sehingga ruangan penuh dengan asap rokok dan kendala-kendala lainnya.

2) Dapat menyelesaikan tugas sesuai target

Adapun data tentang dapat menyelesaikan tugas sesuai target dapat dilihat pada Tabel 4.33 sebagai berikut :

Tabel 4.33
Dapat Menyelesaikan Tugas Sesuai Target

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	5	12.2
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	19	46.3
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa 12,2 % atau 5 responden yang menyatakan sangat baik, yang menyatakan b atau baik 24,4 %, yang menyatakan c atau cukup baik 46,3 %, dan yang menyatakan d atau kurang baik 17,1 % atau 7 orang. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.33 di atas maka dapat disimpulkan bahwa dapat menyelesaikan tugas sesuai target termasuk dalam kategori cukup baik. Menyelesaikan tugas sesuai target adalah suatu kewajiban bagi setiap aparatur pemerintah, karena bekerja tanpa target sama saja bekerja tanpa rencana. Dilingkup dinas ini sudah merancang target kerja yang dinilai dalam laporan realisasi keuangan dan kinerja. Namun dari hasil laporan realisasi yang bersumber dari tim pengendali sulbar menampilkan realisasi tahun anggaran 2014 hingga bulan oktober kemarin masih jauh dari harapan meskipun realisasi secara fisik termasuk dalam kategori cukup baik, namun banyaknya kendala-

kendala dalam merealisasikan rencana program dan kegiatan tidak dapat dihindari seperti keterlambatan spj dll.

3) Keterampilan dan kecakapan yang baik tentang tugasnya

Adapun data tentang keterampilan dan kecakapan yang baik tentang tugasnya dapat dilihat pada Tabel 4.34 sebagai berikut :

Tabel 4.34
Keterampilan dan Kecakapan yang Baik Tentang Tugasnya

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	23	56.1
d	Kurang baik	12	29.3
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.34 di atas, yaitu keterampilan dan kecakapan yang baik tentang tugasnya, yang menyatakan b atau baik 14,6 % atau 6 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 56,1 % atau 23 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 29,3 % atau 12 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.34 di atas maka, dapat disimpulkan keterampilan dan kecakapan yang baik tentang tugasnya termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Sebagaimana jawaban-jawaban responden di atas keterampilan atau skill dan kecakapan wajib dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja. Setiap tugas atau pekerjaan akan selalu diperhadapkan dengan situasi dan kondisi yang berbeda-beda. Kemampuan untuk bekerja dan mengambil keputusan sangat dibutuhkan. Dinas ini program dan kegiatannya banyak bersentuhan dengan publik atau masyarakat, seperti pembinaan Koperasi-koperasi dan pemberdayaan UKM yang semakin



berkembang, peningkatan Industri berupa pelatihan dan pengembangan alat-alat industri dan memantau usaha Perdagangan.

4) Ketelitian dan kerapian pekerjaan

Adapun data tentang ketelitian dan kerapian pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.35 di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.35
Ketelitian dan Kerapian Pekerjaan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	22	53.7
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.35 di atas, yang menjawab a atau sangat baik yaitu tidak ada, selanjutnya 22 % atau 9 responden yang menyatakan b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 53,7 % atau 22 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 24,4 % atau 10 responden dan yang menjawab kategori e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat disimpulkan ketelitian dan kerapian pekerjaan termasuk dalam kategori cukup baik. Ketelitian dan kerapian pekerjaan sangat diperlukan utamanya dalam penataan administrasi baik administrasi umum maupun yang sifatnya berhubungan dengan keuangan. Namun adapula yang menjawab kurang baik karena setiap laporan pelaksanaan kegiatan terkadang masih ada kekurangannya utamanya dari segi kelengkapan dan penataan arsipnya,



namun perlu diketahui bahwa dinas ini masih menempati kantor sementara oleh karena itu penataan arsip belum dilakukan secara efektif.

5) Penghargaan atau imbalan dari organisasi atau dari atasan

Adapun data tentang penghargaan atau imbalan dari organisasi atau dari atasan dapat dilihat pada Tabel 4.36 sebagai berikut :

Tabel 4.36
Penghargaan atau Imbalan dari Organisasi atau dari Atasan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	11	26.8
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.36 di atas, yang menjawab kategori b atau baik 14,6 % atau 6 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 58,5 % atau 24 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 26,8 % atau 11 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.36 di atas maka, penghargaan atau imbalan dari organisasi atau dari atasan termasuk dalam kategori cukup baik. Penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi atau dari atasan merupakan suatu bentuk apresiasi organisasi atau atasan kepada bawahan atau pegawai guna memotivasi para pegawai. Meskipun masih ada pegawai yang merasa kurang puas akan penghargaan dan imbalan tersebut.

6) Kemampuan melaksanakan tugas diluar pekerjaan rutin

Adapun data tentang kemampuan melaksanakan tugas diluar pekerjaan rutin dapat dilihat pada Tabel 4.37 sebagai berikut :

Tabel 4.37
Kemampuan Melaksanakan Tugas Diluar Pekerjaan Rutin

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	7	17.1
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.37 di atas, menunjukkan 17,1 % atau 7 responden yang menyatakan b atau baik, yang menyatakan cukup baik sebesar 61% atau 25 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 22,0 % atau 9 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.37 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan melaksanakan tugas diluar pekerjaan rutusnya termasuk dalam kategori cukup baik. Kemampuan untuk bekerja harus diperlihatkan oleh setiap pegawai karena pekerjaan yang sifatnya tidak rutin terkadang harus dapat diselesaikan oleh setiap pegawai jika diberikan tugas diluar tugas rutin. Adapun juga pegawai yang dianggap kurang mampu melaksanakan diluar tugas rutin.

7) Mampu beradaptasi dari segala bentuk perubahan lingkungan kerja

Adapun data tentang mampu beradaptasi dari segala bentuk perubahan lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.38 sebagai berikut :

Tabel 4.38
Mampu Beradaptasi Dari Segala Bentuk Perubahan Lingkungan Kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.38 di atas, menunjukkan 24,4 % atau 10 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 58,5 % atau 24 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 17,1 % atau 7 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.38 di atas maka, dapat disimpulkan mampu beradaptasi dari segala bentuk perubahan lingkungan kerja termasuk dalam kategori cukup baik. Untuk itu membina hubungan baik dengan atasan dan lingkungan kerja yang baru menjadi hal terpenting dalam berorganisasi dengan mengikuti sistem yang ada dan tetap membangun komunikasi yang terbuka.

8) Memperhatikan keselamatan kerja.

Adapun data tentang memperhatikan keselamatan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.39 sebagai berikut :

Tabel 4.39
Memperhatikan Keselamatan Kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	15	36.6
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.39 di atas, menunjukkan 36,6 % atau 15 responden yang menyatakan b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 63,4% atau 26 responden, dan yang menyatakan kategori a atau sangat baik, kategori d atau kurang baik dan kategori e atau tidak baik yaitu ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.39 di atas maka, dapat disimpulkan memperhatikan keselamatan kerja termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Keselamatan kerja harus menjadi perhatian pula dimana tujuannya mencegah,

mengurangi bahkan menihilkan resiko kecelakaan kerja. Namun sebagian besar pekerjaan terjadinya kecelakaan kerja di lingkup dinas tidak terlalu besar. Namun tetap perlu untuk memperhatikan hal tersebut karena sasarannya adalah manusia dan bersifat medis.

9) Rekapitulasi Kinerja ditinjau dari aspek Prestasi Kerja

Adapun rekapitulasi Kinerja ditinjau dari aspek Prestasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.40 di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.40
Rekapitulasi Kinerja Ditinjau dari Aspek Prestasi Kerja

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Tabel 4.32	12.2	24.4	43.9	19.5	0.0	100.00
Tabel 4.33	12.2	24.4	46.3	17.1	0.0	100.00
Tabel 4.34	0.0	14.6	56.1	29.3	0.0	100.00
Tabel 4.35	0.0	22.0	53.7	24.4	0.0	100.00
Tabel 4.36	0.0	14.6	58.5	26.8	0.0	100.00
Tabel 4.37	0.0	17.1	61.0	22.0	0.0	100.00
Tabel 4.38	0.0	24.4	58.5	17.1	0.0	100.00
Tabel 4.39	0.0	36.6	63.4	0.0	0.0	100.00
Jumlah	24.4	178.0	441.5	158.5	0.0	
Rata-rata	3.0	22.3	55.2	19.8	0.0	100.00

Sumber : Hasil olah data Kinerja 2014

Tabel 4.40 di atas, menunjukkan jawaban a atau sangat baik hanya sekitar 3%, yang menjawab b atau kategori baik sebesar 22,3 %, yang menjawab c atau kategori cukup baik sebesar 55,2 %, yang menjawab d atau kurang baik sebesar 19,8 %, yang menjawab e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.40 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja ditinjau dari aspek prestasi kerja termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Prestasi kerja bermanfaat guna memperbaiki keputusan kepegawaian dalam

hal perencanaan hingga evaluasi kinerja pegawai, dan umpan balik bagi pimpinan dan bawahan, dan dijadikan sebagai kelengkapan dalam rangka untuk memberikan penghargaan dan lain sebagainya.

2) Kedisiplinan

Berikut ini akan disajikan data yang telah terkumpul melalui kuesioner dalam bentuk Tabel tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari aspek Kedisiplinan.

1) Dapat bekerja tepat waktu

Adapun data tentang dapat bekerja tepat waktu dapat dilihat pada Tabel 4.41 sebagai berikut :

Tabel 4.41
Dapat Bekerja Tepat Waktu

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	8	19.5
c	Cukup baik	22	53.7
d	Kurang baik	11	26.8
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.41 di atas, menunjukkan 19,5 % atau 8 responden menjawab b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik 53,7 % atau 22 responden, dan yang menyatakan d atau kurang baik 26,8 % atau 11 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.41 di atas maka, dapat disimpulkan dapat bekerja tepat waktu termasuk dalam kategori cukup baik yaitu 53,7 %. Ketepatan waktu dalam bekerja sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan baik itu tugas rutin maupun tugasnya tidak rutin, sebagian besar pegawai sudah cukup baik dalam hal bekerja tepat waktu, meskipun masih ada pegawai yang mengeluhkan ketidaktepatan

waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak menghambat realisasi anggaran pada dinas tersebut seperti yang terlihat dalam gambaran awal yang dipaparkan di latar belakang sebelumnya.

2) Menggunakan seragam yang telah ditetapkan saat bekerja

Adapun data tentang menggunakan seragam yang telah ditetapkan saat bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.42 sebagai berikut :

Tabel 4.42
Menggunakan Seragam yang Telah Ditetapan Saat Bekerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	10	24.4
b	Baik	19	46.3
c	Cukup baik	12	29.3
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.42 di atas, menunjukkan 24,4 % atau 10 responden menjawab a atau sangat baik, yang menyatakan kategori a atau baik 46,3 % atau 19 responden, yang menyatakan kategori c atau cukup baik 29,3 %. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.42 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa menggunakan seragam yang telah ditetapkan saat bekerja termasuk dalam kategori b atau baik. Pada dasarnya seragam pegawai menunjukkan identitas dari masing-masing orang baik yang bekerja di lembaga pemerintah seperti pegawai negeri sipil maupun non pemerintah seperti karyawan. Dinas tersebut sudah memperlihatkan seragam yang rapi dan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan yaitu hari senin memakai linmas, Selasa dan Rabu memakai keki, Kamis menggunakan batik sutra mandar dan Jumat batik nasional ataupun bebas. Inilah salah satu bentuk kedisiplinan

pegawai dinas Perindagkop. Namun terkadang pegawai menggunakan pakaian tidak sesuai lagi dengan aturan yang sudah dibuat utamanya hari kamis dan jumat namun pada dasarnya untuk hari jumat adalah bebas.

3) Menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja

Adapun data tentang menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja dapat dilihat pada Tabel 4.43 sebagai berikut :

Tabel 4.43
Menggunakan Tanda Pengenal Pegawai Saat Jam Kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	31	75.6
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.43 di atas, menunjukkan kategori a atau sangat baik dan b atau baik yaitu tidak ada. yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 75,6 % atau 31 responden dan kurang baik 24,4 % atau 10 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.43 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja termasuk dalam kategori cukup baik, meskipun tanda pengenal hanya dalam bentuk lambang korpri dan papan nama karena instruksi tersebut dari pimpinan. Memang seharusnya tanda pengenal itu ada sebagai identitas pegawai di lingkungan dinas Perindag namun, belum berjalan seperti yang seharusnya di aplikasikan, seperti pada Kementerian Koperasi dan UKM, Kementerian Perindustrian dan Perdagangan,

4) Teladan Pimpinan

Adapun data tentang teladan pimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.44 sebagai berikut :

Tabel 4.44
Teladan Pimpinan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	23	56.1
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.44 di atas, yang menyatakan a atau sangat baik dan tidak baik yaitu tidak ada. Selanjutnya yang menyatakan b atau kategori baik 24,4% atau 10 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 56,1 % atau 23 responden dan yang menyatakan d atau kurang baik 19,5 % atau 8 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.44 di atas maka dapat disimpulkan bahwa teladan pimpinan termasuk dalam kategori cukup baik. Ketauladanan perlu diperlihatkan oleh seorang pimpinan kepada bawahan karena hal tersebut yang akan dijadikan sebagai cerminan organisasi yang dipimpinnya. Seperti yang tergambar pada dinas ini meskipun masih ada yang menganggap bahwa tauladan seorang pimpinan masih kurang.

5) Keadilan untuk semua pegawai dalam hal diperlakukan sama.

Adapun data tentang keadilan untuk semua pegawai dalam hal diperlakukan sama dapat dilihat pada Tabel 4.45 sebagai berikut :

Tabel 4.45
Keadilan untuk Semua Pegawai Dalam Hal Diperlakukan Sama

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.45 di atas, menunjukkan kategori a atau sangat baik yaitu tidak ada jawaban, selanjutnya untuk kategori b atau baik yang menjawab 22 % atau 9 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 58,5 % atau 24 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 19,5 % atau 8 responden dan yang menyatakan e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan data pada Tabel 4.45 di atas maka, dapat disimpulkan keadilan untuk semua pegawai dalam hal diperlakukan sama termasuk dalam kategori cukup baik. Meskipun masih ada pegawai yang kurang setuju dengan pendapat yang lain. Karena beberapa alasan seperti dalam latar belakang sebelumnya. Setiap pegawai mengharapkan keadilan yang sama utamanya dalam hal pemenuhan materi seperti gaji dan insentif. Terkadang masih ada pegawai yang menganggap kurang puas dari segi keadilan, namun tidak menyurutkan motivasinya untuk berbuat lebih banyak untuk kebaikan dan kelangsungan organisasi.

- 6) Memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan atau balas jasa

Adapun data tentang memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan atau balas jasa dapat di lihat pada Tabel 4.46 sebagai berikut :

Tabel 4.46
Memberikan Kepuasan dan Kecintaan Pegawai terhadap Pekerjaan atau Balas Jasa

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.46 di atas, menunjukkan kategori a atau sangat baik yaitu tidak ada jawaban selanjutnya yang menyatakan b atau baik sebanyak 24,4 % atau 10 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebesar 61 % atau 25 responden, yang menyatakan d atau kurang baik hanya 14,6 % atau 6 responden dan yang menyatakan e atau tidak ada yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.46 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan atau balas jasa termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Kecintaan terhadap pekerjaan merupakan hal selalu di dambakan oleh setiap pegawai namun terkadang harus sesuai dengan imbalan dan balas jasa yang sesuai dengan apa yang dilakukannya. Pegawai pada dinas perindag terkadang tidak dapat diukur sampai seberapa jauh kecintaannya terhadap pekerjaan namun dapat kita lihat dari segi kedisiplinannya seperti masuk dan pulang kantor sesuai waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

7) Ketegasan dalam segala hal yang berhubungan dengan tugas-tugas.

Adapun data tentang ketegasan dalam segala hal yang berhubungan dengan tugas-tugas dapat dilihat pada Tabel 4.47 sebagai berikut :

Tabel 47
Ketegasan dalam Segala Hal yang Berhubungan dengan Tugas-tugas

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.47 di atas, yang menyatakan a atau sangat baik yaitu tidak ada jawaban, begitu pula dengan kategori b atau baik juga tidak ada jawaban, selanjutnya kategori c atau cukup baik sebanyak 63,4 % atau 26 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 36,6 % atau 15 responden dan jawaban tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.47 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa ketegasan dalam segala hal yang berhubungan dengan tugas-tugas pada dinas perindag termasuk dalam kategori cukup baik. Setiap pekerjaan memiliki tingkatan resiko dan tanggungjawab yang berbeda-beda, yang bekerja dalam bidang kepegawaian dan yang bekerja dalam bidang keuangan. Roling dan pembagian tugas sudah dilakukan oleh kepala dinas perindag sulbar namun, belum menunjukkan perubahan yang signifikan misalnya peningkatan capain kinerja keuangan. Dengan demikian, masih ada juga pegawai yang menganggap pimpinan kurang tegas dalam pemberian tugas-tugas yang harus dikerjakan, terkadang harus dikerjakan oleh pegawai lain yang tidak sesuai dengan tupoksinya karena alasan pekerjaan mendesak, semuanya harus dikerjakan oleh pegawai yang lain berdasar perintah atasan langsung.

8) Pengawasan melekat dan pemberian sanksi hukuman

Adapun data tentang pengawasan melekat dan pemberian sanksi hukuman dapat dilihat pada Tabel 4.48 sebagai berikut :

Tabel 4.48
Pengawasan Melekat dan Pemberian Sanksi Hukuman

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	2	4.9
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan data Tabel 4.48 di atas, menunjukkan 4,9 % atau 2 responden yang menjawab a atau sangat baik, yang menyatakan b atau baik sebesar 14,6 % atau 6 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 58,5 % atau 24 responden, yang menyatakan kurang baik sebanyak 22 % atau 9 responden dan yang menyatakan e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.48 diatas maka, dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat dan pemberian sanksi atau hukuman pada dinas termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Pengawasan melekat dilakukan oleh pimpinan guna mengontrol setiap pelaksanaan program dan kegiatan setiap bidang di lingkup dinas dalam bekerja, hal ini dilakukan pula oleh tim pengendali yang telah dibentuk oleh Gubernur Sulawesi Barat.

9) Rekapitulasi Kinerja ditinjau dari aspek kedisiplinan

Adapun rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel 4.49 sebagai berikut :

Tabel 4.49
Rekapitulasi Kinerja Ditinjau dari Aspek Kedisiplinan

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Tabel 4.41	0.0	19.5	53.7	26.8	0.0	100.00
Tabel 4.42	24.4	46.3	29.3	0.0	0.0	100.00
Tabel 4.43	0.0	0.0	75.6	24.4	0.0	100.00
Tabel 4.44	0.0	24.4	56.1	19.5	0.0	100.00
Tabel 4.45	0.0	22.0	58.5	19.5	0.0	100.00
Tabel 4.46	0.0	24.4	61.0	14.6	0.0	100.00
Tabel 4.47	0.0	0.0	63.4	36.6	0.0	100.00
Tabel 4.48	4.9	14.6	58.5	22.0	0.0	100.00
Jumlah	29.3	151.2	456.1	163.4	0.0	
Rata-rata	3.7	18.9	57.0	20.4	0.0	100.00

Sumber : Hasil olah data kinerja 2014

Tabel 4.49 di atas, yang menjawab kategori a atau sangat baik sebanyak 3,7 %, yang menyatakan b atau baik 18,9 %, yang menyatakan c atau cukup baik 57 %, yang menyatakan d atau kurang baik 20,4 % dan yang menjawab e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi Tabel 4.49 maka, rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek kedisiplinan termasuk dalam kategori cukup baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif suatu organisasi dinas perindag karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin pegawai yang baik mustahil organisasi dapat mencapai hasil yang optimal, karena awal dari setiap pekerjaan yang baik adalah bermula dari disiplin yang baik. Hal tersebut terlihat pada dinas perindag, meskipun cukup baik tapi sebagian besar pegawai dianggap kurang disiplin sebagaimana tergambar pada latar belakang sebelumnya. Hal tersebut terjadi dikarenakan sebagian pegawai merasa tidak terlalu sibuk di kantor.

3) Bekerjasama

Berikut ini akan disajikan data yang telah terkumpul melalui kuesioner dalam bentuk Tabel tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari aspek Bekerjasama.

1) Mampu bekerjasama dengan atasan

Adapun data tentang mampu bekerjasama dengan atasan dapat dilihat pada Tabel 4.50 sebagai berikut :

Tabel 4.50
Mampu Bekerjasama dengan Atasan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	6	14.6
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	18	43.9
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.50 di atas, menunjukkan 14,6 % atau 6 responden menyatakan a atau sangat baik, yang menyatakan b atau baik 24,4 % atau 10 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 43,9 % atau 18 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 17,1 atau 7 responden dan yang menjawab e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.50 di atas, maka mampu bekerjasama dengan atasan termasuk dalam kategori cukup baik. Bekerja sama dengan atasan merupakan sesuatu yang wajib dilakukan oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi. Dinas perindag sudah menunjukkan masing-masing pegawai dapat menilai seberapa jauh kepekaan pimpinan terhadap bawahan dalam menjalin kerjasama, karena setiap pekerjaan selalu diperhadapkan pada keputusan untuk menerima perintah atasan, meskipun ada yang menganggap kurang optimal.

2) Dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja

Adapun data tentang dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.51 sebagai berikut :

Tabel 4.51
Dapat Bekerjasama dengan Sesama Rekan Kerja

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	7	17.1
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.51 di atas, yang menyatakan b atau baik 17,1 % atau 7 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 58,5 % atau 24 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 24,4 % atau 10 responden. Jawaban a atau sangat baik dan e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.51 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja termasuk dalam kategori cukup baik. Bekerjasama yang baik dengan rekan kerja merupakan hal mutlak yang harus dilakukan oleh seorang pegawai, karena tanpa kerjasama yang baik mustahil tujuan organisasi tercapai. Namun, ada pula yang menjawab kurang memuaskan karena mungkin banyaknya pekerjaan salah satu pegawai sehingga untuk membantu antara satu dengan yang lain tidak memungkinkan. Kerjasama antar staf dalam satu bagian terkadang sulit karena banyaknya pekerjaan yang mendesak dan membutuhkan kecepatan.

3) Mampu memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat

Adapun data tentang mampu memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat dapat dilihat pada Tabel 4.52 sebagai berikut :

Tabel 4.52
Mampu Memberikan Pelayanan dengan Baik kepada Masyarakat

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	30	73.2
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.52 di atas, menunjukkan yang menjawab a atau sangat baik tidak ada, yang menyatakan b atau baik 26,8 % atau 11 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 73,2 % atau 30 responden, yang menyatakan d atau kurang baik dan e tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.52 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat termasuk dalam kategori cukup baik. Pemberian pelayanan kepada masyarakat merupakan salah satu tujuan dari perwujudan pemerintahan yang baik. Dinas Perindagkop sebagian besar program kegiatannya lebih banyak bersentuhan atau berhubungan langsung dengan publik seperti layanan usaha mikro, kecil dan menengah dalam bentuk layanan manajemen pemasaran, layanan dalam bentuk pelatihan kewirausahaan, pengembangan produk kreatif melalui promosi produk lokal berdaya saing global dan pelayanan pembiayaan, pemberdayaan industri kecil menengah, pemantauan lalu lintas perdagangan dalam lingkup provinsi.

4) Keramahan dan kesopanan dalam menjalin hubungan kerjasama

Adapun data tentang keramahan dan kesopanan dalam menjalin hubungan kerjasama dapat dilihat pada Tabel 4.53 sebagai berikut :

Tabel 4.53
Keramahan dan Kesopanan dalam Menjalinkan Hubungan Kerjasama

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.53 di atas, menunjukkan 24,4 % atau 10 responden, yang menyatakan b atau baik sebanyak 24,4 % atau 10 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 61 % atau 25 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 14,6 % atau hanya 6 responden. Jawaban a atau sangat baik dan e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.53 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keramahan dan kesopanan dalam menjalin hubungan kerjasama termasuk dalam kategori cukup baik. Keramahan dan kesopanan dalam menjalin hubungan kerjasama sudah diperlihatkan oleh pegawai dinas perindag, karena bagian dari tata krama yang baik antar pegawai, meskipun masih ada pegawai yang merasa tidak seperti yang dirasakan.

5) Berempati dalam setiap masalah organisasi.

Adapun data tentang berempati dalam setiap masalah organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.54 sebagai berikut :

Tabel 4.54
Berempati dalam Setiap Masalah Organisasi

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	12	29.3
c	Cukup baik	29	70.7
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.54 di atas, yang menyatakan b atau cukup baik 29,3% atau 12 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 70,7 % atau 29 responden, dan yang menjawab a sangat baik, d atau kurang baik dan e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.54 di atas maka dapat disimpulkan bahwa berempati dalam setiap masalah organisasi termasuk dalam kategori cukup baik. Masalah dalam organisasi akan selalu ada karena banyaknya pengaruh baik yang berasal dari internal organisasi dinas maupun dari lingkungan eksternal organisasi dinas namun, peran serta pegawai akan selalu dibutuhkan guna menjaga nama baik dan kelangsungan nasib organisasi dinas seperti permasalahan dibidang pekerjaan fisik dinas dan lain sebagainya. Empati dalam setiap masalah adalah hal yang tidak mudah dari setiap orang karena semua tergantung pada seberapa jauh kepekaan seorang pegawai kepada pegawai yang lain, apabila terjadi masalah atau yang lagi membutuhkan bantuan. Namun di dinas ini pegawai sudah cukup berempati terhadap pegawai lain apalagi yang menyangkut nasib organisasi.

6) Lebih mementingkan tujuan organisasi.

Tabel 4.56
Tidak Saling Menjelekan antar Sesama Anggota atau
Pegawai dalam Lingkup Kerjasama

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.56 di atas, menunjukkan kategori a dan b yaitu tidak ada jawaban, yang menyatakan c atau cukup baik sebanyak 63,4 % atau 26 responden, yang menyatakan d atau kurang baik sebesar 36,6 % atau 15 responden dan untuk kategori e yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.56 di atas, dapat disimpulkan tidak saling menjelekan antar sesama pegawai dalam lingkup kerjasama termasuk dalam kategori cukup baik.

8) Menghargai setiap privasi masing-masing pegawai.

Adapun data tentang menghargai setiap privasi masing-masing pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.57 sebagai berikut :

Tabel 4.57
Menghargai Setiap Privasi Masing-masing Pegawai

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	8	19.5
c	Cukup baik	28	68.3
d	Kurang baik	5	12.2
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.57 di atas, kategori a atau sangat baik yaitu tidak ada jawaban, yang menyatakan b atau baik sebesar 19,5 % atau 8 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebesar 68,3 % atau 28 responden, yang menyatakan d atau kurang baik hanya 12,2 % atau 5 responden dan jawaban e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.57 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa menghargai setiap privasi masing-masing pegawai termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Pegawai pada dinas sudah dapat menjaga privasi masing-masing pegawai.

9) Rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek bekerjasama

Adapun data rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek bekerjasama dapat dilihat pada Tabel 4.58 sebagai berikut :

Tabel 4.58
Rekapitulasi Kinerja ditinjau dari Aspek Bekerjasama

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Tabel 4.50	14.6	24.4	43.9	17.1	0.0	100.00
Tabel 4.51	0.0	17.1	58.5	24.4	0.0	100.00
Tabel 4.52	0.0	26.8	73.2	0.0	0.0	100.00
Tabel 4.53	0.0	24.4	61.0	14.6	0.0	100.00
Tabel 4.54	0.0	29.3	70.7	0.0	0.0	100.00
Tabel 4.55	0.0	24.4	61.0	14.6	0.0	100.00
Tabel 4.56	0.0	0.0	63.4	36.6	0.0	100.00
Tabel 4.57	0.0	19.5	68.3	12.2	0.0	100.00
Jumlah	14.6	165.9	500.0	119.5	0.0	
Rata-rata	1.8	20.7	62.5	14.9	0.0	100.00

Sumber : Hasil olah data kinerja 2014

Berdasarkan rekapitulasi kinerja Tabel 4.58 di atas, ditinjau dari aspek bekerjasama, dimana kategori a atau sangat baik hanya 1,8 %, kategori b atau baik sebesar 20,7 %, untuk kategori c atau cukup baik sebesar 62,5 %, kategori d atau kurang baik 14,9 % dan untuk kategori e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban atau persentase. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.58 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ditinjau dari aspek bekerjasama termasuk dalam kategori c atau cukup baik. Secara keseluruhan pola bekerjasama dalam lingkup dinas perindag termasuk cukup baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa bekerjasama yang baik tujuan organisasi tidak akan mungkin tercapai sesuai harapan.

4) Tanggungjawab

Berikut ini akan disajikan data yang telah terkumpul melalui kuesioner dalam bentuk Tabel tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditinjau dari aspek tanggungjawab.

1) Melakukan tugas rutin tanpa harus diberi tahu.

Adapun data tentang melakukan tugas rutin tanpa harus diberi tahu dapat dilihat pada Tabel 4.59 sebagai berikut :

Tabel 4.59
Melakukan Tugas Rutin tanpa Harus Diberi Tahu

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	12	29.3
d	Kurang baik	23	56.1
e	Tidak baik	6	14.6
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.59 di atas, menunjukkan kategori a atau sangat baik dan kategori b atau baik yaitu tidak ada. Kategori c atau cukup baik 29,1 % atau 12 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 56.1 % atau 23 responden dan yang menyatakan e atau tidak baik 14,6 % atau 6 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.59 di atas maka dapat disimpulkan melakukan tugas rutin tanpa harus diberitahu termasuk dalam kategori kurang baik. Sebagian besar pegawai menyatakan kurang baik karena pegawai terkadang harus diberitahu atau dingiatkan kembali akan tugas-tugas rutinnya. Hal ini tercermin proses administrasi yang harusnya sudah dirampungkan dalam satu target waktu namun masih juga mengalami kendala karena masih kurang inisiatif dan motivasi kerja, sebenarnya semua tergantung pula dari atasan yaitu kemampuannya untuk memotivasi para bawahan untuk bekerja tanpa harus selalu diberi tahu, meskipun dalam hal ini tidak semua pegawai tingkat motivasinya sama.

2) Menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik.

Adapun data tentang menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik dapat dilihat pada Tabel 4.60 sebagai berikut :

Tabel 4.60
Menjaga dan Merawat Peralatan Kerja dengan Baik

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	30	73.2
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.60 di atas, menunjukkan kategori a sangat baik, d atau kurang baik dan e atau tidak baik yaitu tidak ada. Selanjutnya kategori b atau baik memperoleh persentase 26,8 % atau 11 responden dan yang menyatakan c atau cukup baik sebesar 73,2 % atau 30 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.60 di atas maka dapat disimpulkan bahwa menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik termasuk dalam kategori cukup baik. Dari sebagian besar pegawai dianggap sudah dapat menjaga dan merawat peralatan kerja seperti komputer, laptop, printer dan lain sebagainya dengan baik. Meskipun pendukung kerja masih kurang seperti ruang kerja yang kurang nyaman seperti panas karena tidak ada pendingin udara, larangan untuk tidak merokok pun masih diabaikan oleh para pegawai, namun peralatan yang sebenarnya sudah usang harus menjadi perhatian pimpinan atau kepala dinas dalam rangka efektifnya pekerjaan.

- 3) Tidak menyalahkan orang lain yang berlebihan dan mengakui kesalahan tanpa alasan yang dibuat-buat.

Adapun data tentang tidak menyalahkan orang lain yang berlebihan dan mengakui kesalahan tanpa alasan yang dibuat-buat dapat dilihat pada Tabel 4.61 sebagai berikut :

Tabel 4.61
Tidak Menyalahkan Orang Lain yang Berlebihan dan Mengakui
Kesalahan Tanpa Alasan yang Dibuat-buat

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	16	39.0
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.61 di atas, yang menyatakan a atau sangat baik yaitu tidak ada, selanjutnya kategori b atau baik sebesar 24,4 % atau 10 responden, yang menyatakan c atau cukup baik sebesar 39 % atau 16 responden, yang menyatakan d atau kurang baik sebesar 36,6 % atau 15 responden dan yang menyatakan kategori e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.61 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa untuk kategori tidak menyalahkan orang lain yang berlebihan dan mengakui kesalahan tanpa alasan yang dibuat-buat termasuk cukup baik. Toleransi yang ditunjukkan oleh para pegawai sudah termasuk cukup baik namun perlu disadari oleh setiap pegawai kalau mereka pernah juga melakukan kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi akan selalu diperhadapkan oleh konflik.

4) Teliti sebelum mengambil keputusan.

Adapun data tentang teliti sebelum mengambil keputusan dapat dilihat pada Tabel 4.62 sebagai berikut :

Tabel 4.62
Teliti Sebelum Mengambil Keputusan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.62 di atas, menunjukkan bahwa kategori a atau sangat baik yaitu tidak ada jawaban, selanjutnya 24,4 % atau 10 responden yang menyatakan

kategori b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik sebesar 61% atau 25 responden, yang menyatakan kategori d atau kurang baik hanya 14,6 % atau 6 responden dan untuk kategori e atau tidak baik yaitu tidak ada jawaban. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.62 di atas maka dapat disimpulkan bahwa teliti sebelum mengambil keputusan termasuk dalam kategori cukup baik. Mengambil keputusan merupakan salah satu hal penting dalam menjalankan tugas atau pekerjaan karena tanpa kejelian dan ketepatan dalam memutuskan sesuatu perlu tidaknya atau beresiko tidaknya keputusan yang diambil.

5) Menghormati dan menghargai aturan.

Adapun data tentang menghormati dan menghargai aturan dapat dilihat pada Tabel 4.63 sebagai berikut :

Tabel 4.63
Menghormati dan Menghargai Aturan

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.63 di atas, 24,4 % atau 10 responden yang menyatakan b atau baik, yang menyatakan c atau cukup baik 58,5 % atau 24 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 17,1 % atau 7 responden, dan untuk kategori sangat baik dan tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.63 di atas maka, dapat disimpulkan bahwa menghargai dan menghormati aturan

termasuk dalam kategori cukup baik. Menghargai dan menghormati aturan adalah suatu kewajiban dari setiap pegawai salah satunya aturan tentang kedisiplinan pegawai.

6) Tidak ada pekerjaan yang terbengkalai atau menunda-nunda tugas.

Adapun data ini dapat dilihat pada Tabel 4.64 sebagai berikut :

Tabel 4.64
Tidak Ada Pekerjaan yang Terbengkalai atau Menunda-nunda Tugas

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	17	41.5
d	Kurang baik	14	34.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.64 di atas, kategori a dan e yaitu tidak ada jawaban, yang menyatakan b atau baik 24,4 % atau 10 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 41,5 % atau 17 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 34,1% atau 14 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.64 di atas maka dapat disimpulkan tidak ada pekerjaan yang terbengkalai atau menunda tugas termasuk dalam kategori cukup baik. Meskipun sebagian pegawai menganggap tidak ada pekerjaan terbengkalai.

7) Mampu mengefektifkan waktu yang ada

Adapun data tentang mampu mengefektifkan waktu yang ada dapat dilihat pada Tabel 4.65 sebagai berikut :

Tabel 4.65
Mampu Mengefektifkan Waktu Yang Ada

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	4	9,8
c	Cukup baik	28	68,3
d	Kurang baik	9	22,0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.65 di atas, yang menjawab a atau sangat baik yaitu tidak ada, yang menyatakan b atau baik 9,8 % atau 4 responden, yang menyatakan c atau cukup baik 68,3 % atau 28 responden, yang menyatakan d atau kurang baik 22 % atau 9 responden dan jawaban e atau tidak baik yaitu tidak ada. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.65 di atas maka, dapat disimpulkan mampu mengefektifkan waktu yang ada termasuk dalam kategori cukup baik. Manajemen waktu perlu menjadi perhatian setiap pegawai utamanya dalam melaksanakan program kegiatan dinas apalagi jadwal pelaksanaan kegiatan hanya diberi batas dalam satu tahun anggaran.

8) Jujur dan terperinci

Adapun data tentang jujur dan terperinci dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada Tabel 4.66 sebagai berikut :

Tabel 4.66
Jujur dan Terperinci

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22,0
c	Cukup baik	13	31,7
d	Kurang baik	15	36,6
e	Tidak baik	4	9,8
	Jumlah	41	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.66 di atas, jawaban kategori a yaitu tidak ada, yang menyatakan b atau baik 22 % atau 9 responden, yang menyatakan c atau cukup yaitu sebesar 31,7 % atau 13 responden, yang menyatakan d atau kurang baik yaitu sebesar 36,6 % atau 15 responden, dan yang menyatakan e atau tidak baik 9,8 % atau 4 responden. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.66 di atas, maka dapat disimpulkan jujur dan terperinci termasuk dalam kategori kurang baik. Jujur dan terperinci dalam melaksanakan pekerjaan merupakan suatu keharusan karena tanpa kejujuran dalam bekerja maka hasilnya tidak sesuai dengan harapan, begitupula dengan terperinci dalam menyusun tata administrasi perkantoran yang baik. Selama ini perindag berpisah dengan koperasi kemudian merger kembali, berpindah-pindah kantor dan sampai saat ini belum mempunyai kantor tetap sehingga mengakibatkan administrasi tidak tertata dengan baik.

9) Rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek tanggungjawab

Adapun data rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek tanggungjawab dapat dilihat pada Tabel 4.67 sebagai berikut :

Tabel 4.67
Rekapitulasi Kinerja ditinjau dari Aspek Tanggungjawab

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Tabel 4.59	0.0	0.0	29.3	56.1	14.6	100.00
Tabel 4.60	0.0	26.8	73.2	0.0	0.0	100.00
Tabel 4.61	0.0	24.4	39.0	36.6	0.0	100.00
Tabel 4.62	0.0	24.4	61.0	14.6	0.0	100.00
Tabel 4.63	0.0	24.4	58.5	17.1	0.0	100.00
Tabel 4.64	0.0	24.4	41.5	34.1	0.0	100.00
Tabel 4.65	0.0	9.8	68.3	22.0	0.0	100.00
Tabel 4.66	0.0	22.0	31.7	36.6	9.8	100.00
Jumlah	0.0	156.1	402.4	217.1	24.4	
Rata-rata	0.0	19.5	50.3	27.1	3.0	100.00

Sumber : Hasil olah data kinerja 2014

Tabel 4.67 di atas, jawaban untuk kategori a atau sangat baik yaitu tidak ada persentasenya, yang menjawab kategori b atau baik sebesar 19,5 %, yang menjawab kategori c atau cukup baik sebesar 50,3 %, yang menjawab kategori d atau kurang baik sebesar 27,1 % dan jawaban kategori e atau tidak baik hanya 3,0 %. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.67 di atas maka dapat disimpulkan rekapitulasi kinerja ditinjau dari aspek tanggungjawab termasuk dalam kategori cukup baik. Setiap pegawai akan selalu diperhadapkan oleh tanggungjawab utamanya tanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.

5) Rekapitulasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Adapun data tentang rekapitulasi kinerja pegawai negeri sipil dapat dilihat pada Tabel 4.68 sebagai berikut :

Tabel 4.68
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil

No Tabel	Pilihan Jawaban %					Jumlah
	a	b	c	d	e	
Prestasi Kerja	3.0	22.3	55.2	19.8	0.0	100.00
Kedisiplinan	3.7	18.9	57.0	20.4	0.0	100.00
Bekerjasama	1.8	20.7	62.5	14.9	0.0	100.00
Tanggungjawab	0.0	19.5	50.3	27.1	3.0	100.00
Jumlah	8.5	81.4	225.0	82.3	3.0	
Rata-rata	2.1	20.4	56.3	20.6	0.8	100.00

Sumber hasil olah data kinerja 2014

Tabel 4.68 di atas, menunjukkan bahwa jawaban kategori a atau sangat baik hanya 2,1 %, yang menjawab kategori b atau baik sebanyak 20,4 %, yang menjawab kategori c atau cukup baik sebesar 56,3 %, yang menjawab kategori d atau kurang baik sebanyak 20,6% dan yang menjawab kategori e atau tidak baik

hanya 0,8 %. Berdasarkan persentase tertinggi pada Tabel 4.68 di atas maka, dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat termasuk dalam kategori cukup baik.

3. Kendala dan upaya pemecahan masalah pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat sudah memperlihatkan kinerjanya yang cukup baik seperti manajemen pelayanan kepada masyarakat termasuk didalamnya meningkatnya jumlah UKM dan Koperasi. Dibalik semua itu, ternyata masih banyak kendala lain yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di dinas tersebut. Berikut adalah beberapa kutipan wawancara dengan sejumlah narasumber. Sekretaris Dinas Drs. Johan menyatakan bahwa :

Kendala yang dirasakan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat diantaranya kualitas kerja pegawai terkadang menurun yang disebabkan oleh kurang puasnya imbalan yang diterima dari apa yang sudah dikerjakannya, yang kedua hubungan kerja antara atasan dan bawahan terkadang kurang harmonis sehingga pegawai yang bersangkutan mengambil keputusan tanpa koordinasi dengan atasan terlebih dahulu, pegawai terkadang masih kurang disiplin utamanya jam masuk kantor, keterlambatan dalam penyusunan anggaran serta lambatnya realisasi anggaran. (wawancara hari senin tanggal 6 Oktober 2014).

Menurut Kepala Seksi Permodalan Sapiuddin, S.Sos, wawancara hari jumat tanggal 17 Oktober 2014, menyatakan bahwa :

Kendala yang dihadapi selama ini yaitu tindak lanjut terhadap penghargaan kepada pegawai yang sudah bekerja optimal, lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kurang menyenangkan seperti pendingin ruangan yang tidak ada atau hanya menggunakan kipas angin dan sering rusak, kondisi meja dan kursi yang sudah harus diganti, terkadang pegawai bekerja belum optimal atau tidak sesuai target.

Kendala lain yang dihadapi oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, menurut salah seorang staf

administrasi Bajuri, SE, wawancara hari rabu tanggal 6 Nopember 2014 adalah bahwa :

Masih ada keluhan masyarakat tentang ketidaktransparannya pemerintah tentang bantuan modal usaha bagi ukm dan koperasi, dan hanya koperasi dan ukm yang menjadi titipan saja yang dibantu. Beberapa pekerjaan hanya di dominasi oleh satu atau dua orang saja, masih kurangnya musyawarah atau rapat-rapat persiapan dalam pengambilan keputusan terutama dalam pelaksanaan kegiatan.

Berbagai permasalahan yang dikemukakan dari hasil wawancara di atas maka langkah-langkah yang harus dilakukan guna memecahkan persoalan dan masalah yang dihadapi oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat menurut Sekretaris Dinas Drs. Johan; wawancara hari senin tanggal 6 Oktober 2014 menyatakan bahwa :

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat harus meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan cara memberikan imbalan yang sesuai dari apa yang sudah dikerjakannya, yang kedua membangun hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan melalui komunikasi yang baik dan berusaha membina hubungan yang harmonis sehingga keterbukaan dalam organisasi selalu ada. Khususnya pegawai yang terkadang masih kurang disiplin utamanya jam masuk kantor perlu ditegasi dengan cara memperketat absen jika terlambat tunjangan kinerja harus dipotong, serta mengoptimalkan waktu dalam penyusunan anggaran serta realisasi anggaran melalui pembinaan pegawai seperti menempatkan pegawai sesuai keahliannya dan memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Pemecahan masalah menurut Kepala Seksi Permodalan Sapiuddin, S.Sos, wawancara hari jumat tanggal 17 Oktober 2014, menyatakan bahwa :

Memberikan penghargaan kepada pagawai yang sudah bekerja optimal, memperbaiki lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kurang menyenangkan seperti memasang pendingin ruangan AC, mengganti meja dan kursi yang sudah rusak, dan memotivasi pegawai bekerja optimal agar target yang diinginkan dapat tercapai seperti memberikan tugas kepada pegawai yang mahir dalam bidang tertentu serta memperhatikan kesejahteraannya.

Menurut salah seorang staf administrasi Bajuri, SE wawancara hari rabu tanggal 6 Nopember 2014 menyatakan bahwa :

Memberikan informasi yang transparan kepada masyarakat tentang bantuan modal usaha bagi ukm dan koperasi, seperti hal-hal yang menjadi persyaratan bagi ukm dan koperasi yang layak di berikan bantuan modal usaha, sehingga pelaku usaha dan masyarakat secara umum dapat mengetahui secara jelas tentang bantuan usaha yang diberikan oleh pemerintah. Beberapa pekerjaan harusnya dibagi sesuai keahlian dan tupoksi masing-masing bidang, membangun komunikasi yang baik seperti melaksanakan rapat-rapat persiapan terutama dalam rangka pelaksanaan kegiatan.

Dari hasil wawancara dengan para pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat penulis dapat memberikan interpretasi bahwa dalam diri manusia akan selalu tergantung kepada kebutuhan yang beraneka ragam. Apabila kebutuhan utama terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain yang sebelumnya dimiliki, begitupula dengan pegawai di dinas ini secara tidak langsung menunjukkan kuatnya motivasi berupa kemampuan diri guna meraih apa yang belum di dapatkannya seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan imbalan sangat penting karena tanpa imbalan motivasi untuk bekerjapun akan kurang. Untuk itu motivasi berprestasi akan selalu dijadikan sebagai bagian dari keinginan seorang pegawai dalam mencapai tujuannya.

Pencapaian hasil dianggap sebagai sesuatu yang wajib pula dilakukan karena bekerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan atau direncanakan adalah modal utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dengan demikian proses imbalan akan ikut pula dengan hasil yang sudah diperoleh. Tingkat kepuasan pegawai dalam pencapaian kerjanya kurang dikarenakan sifat manusia yang merasa setiap keinginan yang diperolehnya akan selalu mendorongnya untuk

dapat memperoleh lebih dari apa yang sudah dicapainya. Sebagian pegawai tingkat ketekunannya dalam bekerja tidak semua sama dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi, karena setiap pegawai yang bekerja mengharapkan imbalan dan penghargaan. setiap pegawai selalu bekerja atau melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif dan rasa tanggungjawab yang tinggi setiap pegawai harus dimiliki guna menjalankan dan mematuhi setiap aturan dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Jika dikaitkan dengan landasan teori maka bagian ini termasuk dalam kerangka kinerja yang dibutuhkan.

Pegawai akan merasa suasana kekeluargaan di tempat kerja baik jika konflik internal suatu bagian dalam organisasi atau antar individu yang mungkin ada perselisihan atau ketidakcocokan persepsi atau pandangan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diminimalisir. Untuk itu, komunikasi dan konsultasi seperti bermusyawarah dalam pengambilan keputusan dengan rekan kerja menjadi sesuatu yang perlu bagi pegawai demi menjaga hubungan baik. Sebagaimana landasan teori yang telah di kemukakan sebelumnya maka motivasi berafiliasi dan berkuasa sangat perlu guna mendukung kinerja yang ingin dicapai melalui kerjasama, dan rasa tanggungjawab yang tinggi.

Keaktifan pegawai dapat diwujudkan melalui keinginan seorang pegawai untuk dapat bekerja keras guna mencapai tujuannya maupun tujuan organisasi melalui disiplin dengan mengutamakan tugas kerja daripada urusan pribadi, mampu mengambil keputusan dengan cepat. Motivasi ini kiranya sangat diperlukan dalam pengembangan karir, hanya kadarnya berbeda, tergantung situasi dan kondisi masyarakat dilingkungan kerjanya, memberi motivasi kepada para pegawai lebih dapat berhasil apabila mempunyai tujuan dan arah yang jelas.

Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat termasuk dalam kategori cukup baik seorang pimpinan ataupun seorang pegawai perlu membangkitkan motivasinya agar apa yang diharapkan oleh individu dan organisasi dapat tercapai.

4. Uji Validasi

Adapun uji validasi penelitian ini hasil olah data SPSS sebagai berikut :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M. Berprestasi	145.1707	339.295	.504	.512
M. Berafiliasi	145.0488	337.148	.480	.513
M. Berkuasa	144.6341	311.188	.652	.438
Kinerja Pegawai	71.7805	80.526	.564	.734

Variabel	Corrected item Total Correlation	r-tabel	Keterangan
M. Berprestasi	0,504	0,261	Valid
M. Berafiliasi	0,480	0,261	Valid
M. Berkuasa	0,652	0,261	Valid
Kinerja Pegawai	0,564	0,261	Valid

Kesimpulannya jumlah data (n) adalah 41. Maka dengan Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, df=41-2 = 39, 5% = r-tabel = 0,308. Maka nilai r hitung pada kolom correcterd item-total correlation diatas atau r-hitung > r-tabel 0,261 maka semua variabel dapat dinyatakan valid.

5. Uji Reliabilitas

Dapat dilihat dari cronbac's Alpha pada tampilan berikut ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.579	4

Dari tampilan diatas terlihat nilai Cronbac's Alpha 0.579 atau 57,9 % atau lebih dari 0.50 atau 50 % artinya instrumen dalam hal ini reliabel. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
M. Berprestasi	41	23.7073	3.48743	17.00	34.00
M. Berafiliasi	41	23.8293	3.70744	17.00	33.00
M. Berkuasa	41	24.2439	3.90372	16.00	32.00
Kinerja Pegawai	41	97.0976	13.94598	78.00	129.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		M. Berprestasi	M. Berafiliasi	M. Berkuasa	Kinerja Pegawai
N		41	41	41	41
Normal Parameters(a,b)	Mean	23.7073	23.8293	24.2439	97.0976
	Std. Deviation	3.48743	3.70744	3.90372	13.94598
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.149	.159	.113
	Positive	.127	.149	.159	.113
	Negative	-.086	-.072	-.088	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.812	.957	1.018	.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.525	.319	.251	.677

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa dan kinerja pegawai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi Normal.

b. Uji Heteroskedastitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	5.254	8.557		.614	.543
	M. Berprestasi	.323	.362	.168	.891	.378
	M. Berafiliasi	-.510	.346	-.283	-1.474	.149
	M. Berkuasa	.333	.326	.194	1.021	.314

a. Dependent Variable: RES2

Dapat disimpulkan bahwa semua p-value yaitu motivasi berprestasi 0.378, motivasi berafiliasi 0.149, dan motivasi berkuasa 0.314 > 0.05 maka semua variabel bebas tidak terjadi gejala **Heterokedastistas**, artinya tidak terjadi penyimpangan data.

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.472	14.849		2.389	.022		
	M. Berprestasi	.626	.628	.157	.997	.325	.700	1.428
	M. Berafiliasi	.250	.601	.066	.415	.680	.677	1.477
	M. Berkuasa	1.684	.566	.471	2.976	.005	.688	1.454

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa hasil olah data di atas, dapat diketahui nilai *variance inflation factor (VIF)* ketiga variabel yaitu motivasi berprestasi 1.428, motivasi

berafiliasi 1.477 dan motivasi berkuasa 1.454 lebih kecil dari 5 sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas atau dengan kata lain tidak adanya penyimpangan korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya.

7. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil analisis regresi berganda dapat ditunjukkan dalam hasil olah data SPSS sebagai berikut :

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.472	14.849		2.389	.022
	M. Berprestasi	.626	.628	.157	.997	.325
	M. Berafiliasi	.250	.601	.066	.415	.680
	M. Berkuasa	1.684	.566	.471	2.976	.005

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 35.472 + 0.626 X_1 + 0.250 X_2 + 1.684 X_3$$

- Dalam persamaan regresi diatas konstantanya sebesar 35.472 artinya jika variabel motivasi berprestasi (X_1), motivasi berafiliasi (X_2), motivasi berkuasa (X_3) nilainya 0 maka nilai kinerja Pegawai 35.472
- Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0.626 berarti bahwa jika nilai variabel lainnya tetap dan variabel X_1 mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan 0.626 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi berprestasi semakin meningkat pula kinerja pegawai.

- Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.250 berarti bahwa jika nilai variabel lainnya tetap dan variabel X2 mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan 0.250 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi berafiliasi dengan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi berafiliasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel X3 1.684 berarti bahwa jika nilai variabel lainnya tetap dan variabel X3 mengalami kenaikan 1% maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1.684. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi berkuasa dengan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi berkuasa maka semakin meningkat kinerja pegawai.

8. Uji F

Uji F menunjukkan semua variabel bebas (X) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

3. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, berarti ada pengaruh yang erat antara variabel X terhadap Y.
4. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima secara statistik adalah signifikan, berarti tidak ada pengaruh yang erat antara variabel X terhadap Y.

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2807.623	3	935.874	6.964	.001(a)
	Residual	4971.987	37	134.378		
	Total	7779.610	40			

a Predictors: (Constant), M. Berprestasi, M. Berafiliasi, M. Berkuasa

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung $6.964 \geq F$ tabel 2.86 dengan tingkat signifikansi 0,001, maka H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindagkop dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

9. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Uji T ini menggunakan pengujian dua arah yang artinya nilai X terhadap Y bisa saja berpengaruh positif, tetapi bisa juga negatif, maka tingkat probabilitasnya 0,025 – 0,050. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.472	14.849		2.389	.022
	M. Berprestasi	.626	.628	.157	.997	.325
	M. Berafiliasi	.250	.601	.066	.415	.680
	M. Berkuasa	1.684	.566	.471	2.976	.005

- a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
Motivasi Berprestasi	0.997	2.022	Tidak Signifikan
Motivasi Berafiliasi	0.415	2.022	Tidak Signifikan
Motivasi Berkuasa	2.976	2.022	Signifikan

- Karena t-hitung variabel motivasi berprestasi (X1) sebesar $0.997 <$ t-tabel 2.022, dan $p = 0,022 <$ 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel X1 tidak

memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Motivasi Berprestasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

- Karena t-hitung variabel motivasi berafiliasi (X2) $0.415 < t\text{-tabel } 2.022$, dan $p = 0,054 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel X2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan motivasi berafiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- Karena t-hitung variabel motivasi berkuasa (X3) sebesar $2.976 > t\text{-tabel } 2.026$, dan $p = 0,694 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. jadi dapat disimpulkan motivasi berkuasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari ketiga uji t tersebut terbukti bahwa motivasi berkuasa merupakan variabel yang paling dominan karena nilai t-hitungnya paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

10. Uji Koefisien Determinan

Adapun hasil uji koefisien determinan dapat ditunjukkan dalam hasil olah data SPSS sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601(a)	.361	.309	11.59215

a Predictors: (Constant), M. Berprestasi, M. Berafiliasi, M. Berkuasa
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi berganda (R Square) adalah 0.361 atau (36,1 %). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi sosial dalam bekerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 36,1 % atau variasi variabel motivasi kerja yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 36,1 % variasi variabel kinerja, sedangkan sisanya hanya 63,9 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif menggunakan tabulasi data untuk mencari persentase jawaban responden maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi sosial dalam bekerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat termasuk dalam kategori cukup baik.
 - a. Motivasi berprestasi termasuk dalam kategori cukup baik. Setiap pegawai akan terus berupaya untuk membuat prestasi guna mencapai cita-cita dan keinginannya di masa depan. Begitu pula dengan pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat akan selalu berusaha untuk memotivasi dirinya agar dapat berguna dan mendapat penghargaan dari dinas atau organisasi.
 - b. Motivasi berafiliasi termasuk dalam kategori cukup baik. Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat selalu berusaha membina dan menjaga hubungan baik antara rekan kerja dan masyarakat.
 - c. Motivasi berkuasa termasuk dalam kategori cukup baik. Motivasi berkuasa dalam hal ini merupakan dorongan seseorang untuk menguasai dan mendominasi orang dalam sebuah organisasi publik maupun non publik. Di lingkup dinas ini terkadang masih ada yang mempunyai motivasi berkuasa yang tinggi yang biasanya cenderung kearah otoriter,

yang penting dapat menguasai organisasi tersebut. Motivasi ini kiranya sangat diperlukan dalam pengembangan karir, hanya kadarnya berbeda, tergantung situasi dan kondisi masyarakat dilingkungan kerjanya.

2. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis SPSS dan hipotesis yang dibuat maka dapat disimpulkan secara keseluruhan terdapat pengaruh motivasi sosial dalam bekerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, yang meliputi :

- a. Motivasi berprestasi, dari hasil analisis variabel ini: Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Semakin bertambah nilai motivasi berprestasi semakin meningkat pula kinerja pegawai. Motivasi berprestasi memiliki kontribusi terhadap kinerja, variabel ini mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja, maka dapat dikatakan motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Motivasi berafiliasi, dari hasil analisis variabel ini, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi berafiliasi dengan kinerja pegawai, semakin bertambah nilai motivasi berafiliasi maka semakin meningkat kinerja pegawai. Motivasi berafiliasi memiliki kontribusi terhadap kinerja, dan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja, maka dapat dikatakan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari ketiga variabel tersebut terbukti bahwa motivasi berafiliasi merupakan variabel yang paling

dominan karena nilai t hitungnya yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

- c. Motivasi berkuasa, dari hasil analisis variabel ini, koefisien bernilai positif. Artinya terjadi hubungan positif antara motivasi berkuasa dengan kinerja. Semakin bertambah nilai motivasi berkuasa semakin meningkat pula kinerja pegawai. Variabel ini memiliki kontribusi terhadap kinerja. Nilai t positif mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja, maka dapat dikatakan motivasi berkuasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- d. Karena analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka, koefisien determinan yang digunakan yaitu R^2 berdasarkan hasil analisis, dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat dapat dijelaskan oleh motivasi kerja.

3. Hasil wawancara secara keseluruhan kendala yang dihadapi oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat diantaranya kualitas kerja pegawai yang kurang yang disebabkan oleh imbalance atau penghargaan, yang kedua hubungan kerja antara atasan dan bawahan terkadang kurang harmonis, pegawai terkadang masih kurang disiplin utamanya jam masuk kantor, keterlambatan dalam penyusunan anggaran serta lambatnya realisasi anggaran. Lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga terkadang pegawai bekerja tidak optimal atau tidak sesuai target, Masih ada keluhan masyarakat tentang ketidaktransparannya pemerintah tentang bantuan modal

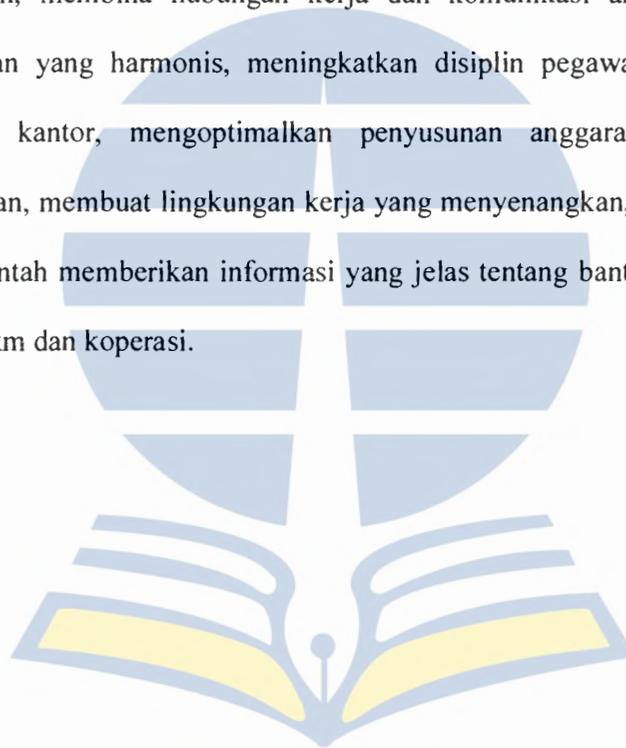
usaha bagi ukm dan koperasi, serta masih kurangnya musyawarah dalam pelaksanaan kegiatan.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan, berikut ini peneliti akan mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan sehubungan dengan motivasi sosial dalam bekerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat, saran-saran sebagai berikut :
 - a. Motivasi berprestasi diantaranya; pegawai harus bekerja keras dan berorientasi masa depan dengan mengutamakan pencapaian hasil agar memperoleh penghargaan dan imbalan yang setara tanpa mengesampingkan tanggungjawab yang telah di berikan oleh organisasi.
 - b. Motivasi berafiliasi diantaranya ; Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat menciptakan suasana kekeluargaan yang sehat, saling menghargai tanpa menjelek-jelekan rekan kerja, menjaga komunikasi baik antar pegawai maupun kepada atasan, harus mempertahankan cara bermusyawarah untuk meningkatkan kinerjanya, karena selain untuk memotivasi dalam kinerja, hal itu sangatlah baik dalam mempererat tali persaudaraan di dalam lingkungan kantor.
 - c. Motivasi berkuasa diantaranya; pegawai jangan mudah terprovokasi jika ada informasi yang tidak jelas, meningkatkan disiplin kerja sebagai bentuk kemampuan untuk bekerja efektif sehingga dapat menjadi panutan rekan kerja, pegawai harus mengutamakan kepentingan

organisasi dari pada urusan pribadi, atasan memberi perintah tanpa paksaan dan kekerasan. Dengan demikian Motivasi ini kiranya sangat diperlukan dalam pengembangan karir, hanya kadarnya berbeda, tergantung situasi dan kondisi dilingkungan kerjanya.

2. Saran yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat diantaranya meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai, menempatkan pegawai sesuai keahlian, membina hubungan kerja dan komunikasi antara atasan dan bawahan yang harmonis, meningkatkan disiplin pegawai utamanya jam masuk kantor, mengoptimalkan penyusunan anggaran dan realisasi anggaran, membuat lingkungan kerja yang menyenangkan, serta peran serta pemerintah memberikan informasi yang jelas tentang bantuan modal usaha bagi ukm dan koperasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan.
- _____ (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chaizi N. (2004). *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Gandara G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karang Tumaritis. *Jurnal Penelitian Bandung*. Prog. Studi Administrasi Pemerintahan. STISIP.
- Hamzah B.U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Maryatun. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap karyawan pada PT. Deka Marketing Research Semarang. FE Universitas Pandanaran. *Jurnal Sosioekotekno.org*
- Messa Media Gusti. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian*. Yoyakarta. Prog. Studi Tehnik Elektro. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nawawi, H (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Purwanto. N (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Permana. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura I. (Persero). *Skripsi* Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Regina, AR. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Jurnal Penelitian Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Robbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi. Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santosa BP, (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Sardiman, AM. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.Grafindo Persada
- Sianipar, J. (2000). *Perencanaan Peningkatan Kinerja, Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Pertama*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Situmorang, H. (2010). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan. USUpres.
- Sondang. P.S. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Steers, M.R (1980). *Efektivitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku*. Terjemahan Dra.Magdalena Jamin. Jakarta: Ghalia.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesebelas, CV.Alfabeta: Bandung.
- . (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suparman, (2007) Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah). *Tesis* Program studi Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro. Semarang. 2007.

Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuli, C dan Budi, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Universitas Muhammadiyah.

Yuwono, B. T. (2002). *Kebijakan Publik: Konsep dan Strategi*. Semarang: Universitas Diponegoro

Dokumen dari Internet, halaman Web :

Bab 1 Analisis Data diambil terbitan 2014, dari situs World Wide Web: http://usupress.usu.ac.id/files/Analisis%20Data%20untuk%20Riset%20dan%20Manajemen%20-%20Final%20Cetak_bab%201.pdf

Belajar Bersama. Pengertian Motivasi dan Fungsi Motivasi Dalam Pembelajaran. Diambil 4 Nopember 2012, dari situs World Wide Web: belajarbersama2.blogspot.com/2012/11/4-pengertian-motivasi-dan-fungsi.html?m=1

BukuKerja. Brooks, W.D., Emmert, P. Interpersonal Community. Iowa. Brow Company Publisher. 1976. Diambil 5 Agustus 2014, dari situs World Wide Web: <http://www.bukukerja.com/2013/05/motivasi-konsep-diri-positif-dan-konsep.html?m=1>

Iyosrosmana.(2009). Populasi dan Sampel. diambil 25 April 2014, dari situs World Wide Web <http://iyosrosmana.wordpress.com/2009/06/19/populasi-dan-sampel/>

Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diambil 5 Juli 2014, dari situs World Wide Web: <http://www.kamusbesar.com>

MahsunMoh. Konsep Dasar Pengukuran Kinerja dilingkungan organisasi sektor publik. Diambil 19 Oktober 2014, dari situs World Wide Web: <http://mohmahsun.blogspot.com/2011/04/konsep-dasar-pengukuran-kinerja.html>

Samantha Puckettindo. Wikipedia. Diambil 19 Oktober 2014, dari situs World Wide Web: id.m.wikipedia.org/wiki/Motivasi

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada
Yth, **Bapak/Ibu responden**
Di –
T e m p a t

Dengan hormat,

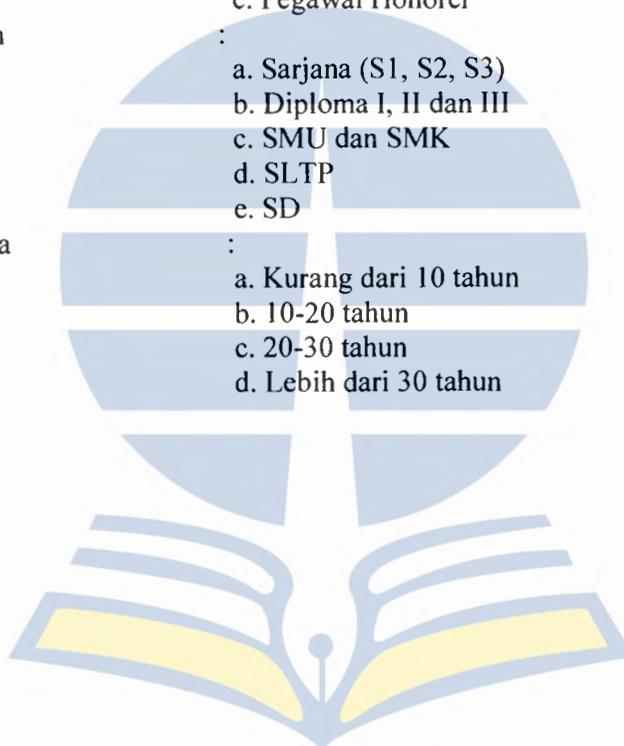
Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Magister Universitas Terbuka Majene, yang akan dimanfaatkan untuk pengumpulan data dalam rangka penulisan Tesis. Disamping itu juga merupakan salah satu upaya bagi pengembangan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan demikian, jawaban Bapak/Ibu terhadap angket/kuisisioner ini sama sekali tidak dimaksudkan untuk memberi penilaian atau sesuatu yang dapat merugikan karier Bapak/Ibu. Karena itu peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan yang disampaikan sesuai dengan keadaan pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang sesungguhnya.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak /Ibu, peneliti ucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya semoga penelitian ini bermanfaat, khususnya bagi pengembangan dan pengelolaan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat kedepan.

Mamuju, Juli 2014
Peneliti,
Herawati

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Instansi :
- Sub bagian/seksi :
4. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
5. Usia :
 - a. Kurang dari 30 tahun
 - b. 30-40 tahun
 - c. 40-50 tahun
 - d. Diatas 50 tahun/lebih
6. Status Kerja :
 - a. Pegawai Tetap
 - b. Pegawai Kontrak
 - c. Pegawai Honorer
7. Pendidikan :
 - a. Sarjana (S1, S2, S3)
 - b. Diploma I, II dan III
 - c. SMU dan SMK
 - d. SLTP
 - e. SD
8. Masa Kerja :
 - a. Kurang dari 10 tahun
 - b. 10-20 tahun
 - c. 20-30 tahun
 - d. Lebih dari 30 tahun



KUESIONER

Nomor: (diisi peneliti)

Maksud dan Tujuan : Penilaian Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas PERINDAGKOP dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

Petunjuk: Kuesioner ini mohon diisi berdasarkan persepsi dan pemahaman responden serta bersifat independen dan beri tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Masa Penilaian : 1 Agustus 2014 s.d 31 Oktober 2014

Pendidikan :

Umur : tahun

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

MOTIVASI KERJA	PENILAIAN BERI TANDA (√)				
	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang baik	Tidak baik
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Motivasi Berprestasi</i>					
1. Mengutamakan pencapaian hasil ketimbang memperoleh imbalan					
2. Merasa belum puas terhadap pencapaian kerjanya					
3. Tekun, Kerja keras dan berorientasi masa depan					
4. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi					
5. Selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan cara yang inovatif					
6. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi					
7. Memilih tugas yang kesukarannya sedang					
8. Berkeinginan menjadi orang yang dikenal atau menguasai bidang tertentu					
<i>Motivasi Berafiliasi</i>					
9. Suasana kekeluargaan ditempat kerja					
10. Perhatian rekan kerja terhadap pekerjaan anda					
11. Selalu menghormati orang-orang yang ada ditempat kerja					
12. Pekerjaan lebih efektif apabila kerjasama dalam suasana kooperatif					
13. Hubungan komunikasi yang baik dengan rekan					

kerja					
14. Saling bekerjasama jika ada kesulitan dalam pekerjaannya					
15. Selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan					
16. Sopan santun dan tata krama dalam berinteraksi					
Motivasi Berkuasa					
17. Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi					
18. Tidak mudah terpengaruh oleh orang lain					
19. Disiplin tinggi.					
20. Dapat menjadi panutan rekan kerja lain					
21. Mengutamakan tugas kerja dari pada urusan pribadi					
22. Kemampuan mengambil keputusan dengan tepat					
23. Mengutamakan prestise atau wibawa					
24. Memerintah dan mengancam dengan sanksi					

KINERJA PNS	PENILAIAN BERI TANDA (√)				
	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang baik	Tidak baik
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Prestasi Kerja					
1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2. Dapat menyelesaikan tugas sesuai target					
3. Keterampilan dan kecakapan yang baik tentang tugasnya					
4. Ketelitian dan kerapian pekerjaan					
5. Penghargaan atau imbalan dari organisasi atau dari atasan					
6. Kemampuan melaksanakan tugas diluar pekerjaan rutin					
7. Mampu beradaptasi dari segala bentuk perubahan lingkungan kerja					
8. Memperhatikan keselamatan kerja					
Kedisiplinan					

9. Dapat Bekerja tepat waktu					
10. Menggunakan seragam yang telah ditetapkan saat bekerja					
11. Menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja					
12. Teladan Pimpinan					
13. Keadilan untuk semua pegawai dalam hal diperlakukan sama					
14. Memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan atau balas jasa					
15. Ketegasan dalam segala hal yang berhubungan dengan tugas-tugas					
16. Pengawasan melekat dan pemberian sanksi hukuman buat PNS yang melakukan pelanggaran.					
<i>Bekerja Sama</i>					
17. Mampu bekerjasama dengan atasan					
18. Dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja					
19. Mampu memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat					
20. Keramahan dan kesopanan dalam menjalin hubungan kerjasama					
21. Berempati dalam setiap masalah organisasi.					
22. Lebih mementingkan tujuan organisasi					
23. Tidak saling menjelekkkan antar sesama anggota atau pegawai dalam lingkup kerjasama					
24. Menghargai setiap privasi masing-masing pegawai					
<i>Tanggung Jawab</i>					
25. Melakukan tugas rutin tanpa harus diberi tahu.					
26. Menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik					
27. Tidak menyalahkan orang lain yang berlebihan dan mengakui kesalahan tanpa alasan yang dibuat-buat.					
28. Teliti sebelum mengambil keputusan					
29. Menghormati dan menghargai aturan					
30. Tidak ada pekerjaan yang terbengkalai atau					

menunda tugas					
31. Jujur dan terperinci					
32. Mempertanggungjawabkan dan melaporkan hasil/reporting pekerjaan atau tugas					

Tanda tangan/ paraf



Lampiran 2 Hasil Olah Data

Tabel 4.4

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	13	31.7
c	Cukup baik	18	43.9
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.5

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	6	14.6
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	11	26.8
d	Kurang baik	13	31.7
e	Tidak baik	5	12.2
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.6

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	15	36.6
d	Kurang baik	17	41.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.7

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	17	41.5
d	Kurang baik	18	43.9
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.8

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	5	12.2
c	Cukup baik	20	48.8
d	Kurang baik	16	39.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.9

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	2	4.9
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	14	34.1
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	4	9.8
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.10

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	22	53.7
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.11

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	8	19.5
b	Baik	13	31.7
c	Cukup baik	20	48.8
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0



Tabel 4.13

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	2	4.9
b	Baik	12	29.3
c	Cukup baik	20	48.8
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.14

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.15

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	20	48.8
c	Cukup baik	14	34.1
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.16

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	10	24.4
b	Baik	12	29.3
c	Cukup baik	10	24.4
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.17

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	22	53.7
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.18

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	8	19.5
c	Cukup baik	12	29.3
d	Kurang baik	16	39.0
e	Tidak baik	5	12.2
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.19

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	11	26.8
d	Kurang baik	23	56.1
e	Tidak baik	7	17.1
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.20

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	4	9.8
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.22

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	30	73.2
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.23

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	12	29.3
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	3	7.3
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.24

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	11	26.8
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	9	22.0
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.25

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	14	34.1
c	Cukup baik	15	36.6
d	Kurang baik	12	29.3
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.26

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	14	34.1
c	Cukup baik	23	56.1
d	Kurang baik	4	9.8
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.27

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	20	48.8
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	5	12.2
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.28

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	23	56.1
c	Cukup baik	18	43.9
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.29

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.32

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	5	12.2
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	18	43.9
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.33

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	5	12.2
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	19	46.3
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.34

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	23	56.1
d	Kurang baik	12	29.3
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.35

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	22	53.7
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.36

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	11	26.8
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.37

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	7	17.1
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.38

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.39

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	15	36.6
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.41

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	8	19.5
c	Cukup baik	22	53.7
d	Kurang baik	11	26.8
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.42

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	10	24.4
b	Baik	19	46.3
c	Cukup baik	12	29.3
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.43

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	31	75.6
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.44

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	23	56.1
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0





Tabel 4.45

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	8	19.5
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.46

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.47

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.48

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	2	4.9
b	Baik	6	14.6
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0



Tabel 4.50

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	6	14.6
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	18	43.9
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.51

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	7	17.1
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	10	24.4
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.52

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	30	73.2
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.53

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.54

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	12	29.3
c	Cukup baik	29	70.7
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.55

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.56

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	26	63.4
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.57

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	8	19.5
c	Cukup baik	28	68.3
d	Kurang baik	5	12.2
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.59

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	0	-
c	Cukup baik	12	29.3
d	Kurang baik	23	56.1
e	Tidak baik	6	14.6
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.60

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	11	26.8
c	Cukup baik	30	73.2
d	Kurang baik	0	-
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.61

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	16	39.0
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.62

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	25	61.0
d	Kurang baik	6	14.6
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.63

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	24	58.5
d	Kurang baik	7	17.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.64

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	10	24.4
c	Cukup baik	17	41.5
d	Kurang baik	14	34.1
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.65

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	4	9.8
c	Cukup baik	28	68.3
d	Kurang baik	9	22.0
e	Tidak baik	0	-
	Jumlah	41	100.0

Tabel 4.66

Pilihan	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
a	Sangat Baik	0	-
b	Baik	9	22.0
c	Cukup baik	13	31.7
d	Kurang baik	15	36.6
e	Tidak baik	4	9.8
	Jumlah	41	100.0



Uji Instrumen

1. Motivasi berprestasi

Resp	No. Item								Jumlah Skor X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	5	4	5	34
2	4	3	4	3	2	4	2	4	26
3	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	3	5	2	3	2	2	2	5	24
5	3	4	3	3	3	2	3	3	24
6	4	3	3	3	3	5	4	3	28
7	3	4	4	3	2	4	3	4	27
8	3	3	3	4	4	3	2	5	27
9	4	4	3	3	2	3	4	4	27
10	3	2	2	3	3	3	4	4	24
11	3	5	3	2	3	2	3	5	26
12	4	3	3	4	2	4	4	3	27
13	3	2	2	3	3	2	3	4	22
14	4	5	4	2	4	2	3	3	27
15	3	3	3	3	3	2	2	5	24
16	4	3	2	2	2	2	3	3	21
17	3	4	3	2	3	3	4	4	26
18	3	2	4	4	2	2	3	5	25
19	2	5	3	2	3	2	3	4	24
20	3	2	2	2	2	2	2	3	18
21	4	3	4	3	2	4	4	4	28
22	2	3	2	4	3	2	3	3	22
23	3	1	4	2	3	2	3	3	21
24	3	5	3	2	2	3	4	4	26
25	2	2	2	4	3	3	3	3	22
26	3	2	3	2	3	3	3	5	24
27	2	3	2	3	3	3	3	3	22
28	3	2	4	2	2	2	2	3	20
29	3	1	2	2	3	2	3	3	19
30	2	2	3	3	3	2	3	3	21
31	4	3	4	2	2	4	2	4	25
32	2	2	2	3	3	2	3	3	20
33	3	1	2	3	2	3	3	3	20
34	4	2	3	2	2	3	3	3	22
35	2	3	2	3	3	3	2	4	22
36	4	2	3	2	3	3	3	3	23
37	2	1	2	3	2	3	3	4	20
38	4	2	2	2	3	3	3	3	22
39	2	2	2	2	2	2	2	3	17
40	3	1	2	2	3	2	3	3	19
41	2	5	2	2	4	2	4	5	26
r_{xy}	0,502	0,657	0,575	0,355	0,339	0,654	0,513	0,545	
t _{hitung}	3,628	5,449	4,385	2,375	2,251	5,401	3,733	4,060	
t _{tabel (95%, 39)}	1,685								
keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	

2. Motivasi berafiliasi

Resp	No. Item								Jumlah Skor X2
	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	4	4	5	4	4	3	4	33
2	3	3	4	4	3	3	1	2	23
3	4	4	3	5	4	3	3	4	30
4	5	3	4	5	4	3	2	3	29
5	4	3	3	3	3	1	3	3	23
6	3	4	4	4	2	2	2	4	25
7	4	3	3	3	4	4	3	3	27
8	3	2	4	5	2	2	2	3	23
9	4	3	4	3	2	3	1	3	23
10	3	3	3	4	3	1	3	3	23
11	3	4	4	5	4	3	2	3	28
12	4	3	3	4	2	2	1	4	23
13	3	3	3	4	3	4	3	3	26
14	3	3	4	3	2	2	2	2	21
15	4	4	4	5	4	4	2	3	30
16	2	2	2	4	4	4	2	3	23
17	3	3	4	3	3	2	2	3	23
18	3	3	4	5	2	3	3	3	26
19	4	3	3	2	3	2	2	3	22
20	3	3	3	4	2	3	2	3	23
21	3	3	4	2	2	2	1	3	20
22	3	4	3	4	4	4	3	3	28
23	3	3	2	2	3	1	2	3	19
24	2	2	4	5	4	3	2	3	25
25	4	3	4	2	3	2	3	3	24
26	3	4	4	4	3	2	2	2	24
27	2	2	3	2	3	3	1	3	19
28	3	3	3	3	3	2	2	3	22
29	2	2	2	2	3	2	1	3	17
30	4	3	3	4	4	4	3	3	28
31	2	2	2	3	3	2	2	3	19
32	4	3	4	4	3	2	2	3	25
33	2	3	3	2	3	2	2	3	20
34	3	3	4	5	3	3	2	3	26
35	3	2	2	3	3	3	2	3	21
36	3	3	2	2	3	1	2	3	19
37	4	2	2	3	3	3	2	3	22
38	2	4	4	4	3	2	2	3	24
39	3	3	4	2	3	1	2	2	20
40	3	2	3	3	3	2	1	3	20
41	4	4	4	5	4	4	3	3	31
r_{xy}	0,601	0,643	0,475	0,793	0,556	0,674	0,596	0,347	
t_{hitung}	4,700	5,248	3,367	8,124	4,179	5,695	4,640	2,309	
$t_{tabel (95\%, 39)}$	1,685								
keterangan	valid	valid	valid	valid	Valid	valid	valid	Valid	

3. Motivasi berkuasa

Resp	No. Item								Jumlah Skor X3
	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	2	1	3	2	1	3	2	17
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	31
5	3	3	3	3	3	1	4	3	23
6	4	4	1	4	4	4	3	2	26
7	3	3	3	3	2	2	4	3	23
8	3	2	3	2	3	3	3	4	23
9	4	4	4	4	4	4	3	3	30
10	3	3	2	3	3	3	3	3	23
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	3	3	1	2	3	1	2	4	19
13	3	4	2	4	4	4	3	3	27
14	3	3	3	3	3	2	4	2	23
15	3	3	1	2	2	3	2	3	19
16	3	3	2	3	3	3	4	3	24
17	4	4	4	4	4	4	3	3	30
18	3	3	2	4	4	4	4	4	28
19	3	3	2	3	3	3	4	3	24
20	3	3	2	2	3	3	4	2	22
21	3	3	3	4	4	2	4	3	26
22	3	3	1	2	3	3	3	4	22
23	3	3	3	2	3	3	4	3	24
24	4	4	2	4	4	2	2	3	25
25	3	3	3	2	3	3	4	3	24
26	3	2	2	3	3	3	4	3	23
27	3	3	1	2	2	1	2	2	16
28	3	3	2	3	3	3	4	3	24
29	3	3	2	2	3	3	3	3	22
30	4	4	1	4	4	3	4	2	26
31	3	3	2	2	3	2	3	3	21
32	3	3	3	3	3	3	4	3	25
33	3	3	2	3	3	3	3	2	22
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	3	3	2	3	3	2	2	3	21
36	4	4	3	4	4	4	4	2	29
37	3	3	1	2	3	3	3	3	21
38	3	3	2	3	3	3	4	3	24
39	3	3	1	3	3	1	3	2	19
40	3	3	2	2	3	3	3	3	22
41	4	4	3	4	4	3	3	2	27
r_{xy}	0,747	0,727	0,767	0,768	0,848	0,782	0,498	0,266	
t_{hitung}	7,015	6,618	7,464	7,491	9,980	7,843	3,589	1,725	
t_{tabel (95%, 39)}	1,685								
keterangan	valid								

Responden	Jumlah Skor					
	X1	X2	X3	Y	RES1	RES2
1	34	33	32	129	10,10549	10,11
2	26	23	17	81	-5,12432	5,12
3	30	30	32	118	2,35843	2,36
4	24	29	31	118	8,04886	8,05
5	24	23	23	120	25,02137	25,02
6	28	25	26	90	-13,03526	13,04
7	27	27	23	97	-0,85502	0,86
8	27	23	23	87	-9,85687	9,86
9	27	23	30	100	-8,64774	8,65
10	24	23	23	112	17,02137	17,02
11	26	28	31	120	9,04624	9,05
12	27	23	19	78	-12,11923	12,12
13	22	26	27	79	-22,21272	22,21
14	27	21	23	102	5,64221	5,64
15	24	30	19	92	2,01225	2,01
16	21	23	24	95	0,2152	0,22
17	26	23	30	89	-19,02166	19,02
18	25	26	28	96	-8,77537	8,78
19	24	22	24	95	-1,4135	1,41
20	18	23	22	84	-5,53773	5,54
21	28	20	26	113	11,21243	11,21
22	22	28	22	97	3,71026	3,71
23	21	19	24	118	24,21335	24,21
24	26	25	25	86	-14,09869	14,1
25	22	24	24	83	-12,66042	12,66
26	24	24	23	106	10,77183	10,77
27	22	19	16	87	6,06256	6,06
28	20	22	24	93	-0,90918	0,91
29	19	17	22	93	4,33341	4,33
30	21	28	26	98	-1,40131	1,4
31	25	19	21	80	-11,23774	11,24
32	20	25	25	87	-9,3422	9,34
33	20	20	22	102	11,95872	11,96
34	22	26	24	93	-3,15949	3,16
35	22	21	21	82	-7,85857	7,86
36	23	19	29	105	1,53914	1,54
37	20	22	21	88	-0,85595	0,86
38	22	24	24	116	20,33958	20,34
39	17	20	19	82	-1,10981	1,11
40	19	20	22	78	-11,4152	11,42
41	26	31	27	112	7,03527	7,04

a. Uji Validasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi Berprestasi	145.1707	339.295	.504	.512
Motivasi Berafiliasi	145.0488	337.148	.480	.513
Motivasi Berkuasa	144.6341	311.188	.652	.438
Kinerja Pegawai	71.7805	80.526	.564	.734

a. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.579	4

b. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Berprestasi	41	23.7073	3.48743	17.00	34.00
Motivasi Berafiliasi	41	23.8293	3.70744	17.00	33.00
Motivasi Berkuasa	41	24.2439	3.90372	16.00	32.00
Kinerja Pegawai	41	97.0976	13.94598	78.00	129.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		M.Berprestasi	M.Berafiliasi	M.Berkuasa	Kinerja Pegawai
N		41	41	41	41
Normal Parameters(a, b)	Mean	23.7073	23.8293	24.2439	97.0976
	Std. Deviation	3.48743	3.70744	3.90372	13.94598
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.149	.159	.113
	Positive	.127	.149	.159	.113
	Negative	-.086	-.072	-.088	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.812	.957	1.018	.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.525	.319	.251	.677

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

c. Uji Heteroskedastistas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	5.254	8.557		.614	.543
	Motivasi Berprestasi	.323	.362	.168	.891	.378
	Motivasi Berafiliasi	-.510	.346	-.283	-1.474	.149
	Motivasi Berkuasa	.333	.326	.194	1.021	.314

a. Dependent Variable: RES2

Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala

Heterokedastistas

d. Uji Multikolinieritas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.472	14.849		2.389	.022		
	Motivasi Berprestasi	.626	.628	.157	.997	.325	.700	1.428
	Motivasi Berafiliasi	.250	.601	.066	.415	.680	.677	1.477
	Motivasi Berkuasa	1.684	.566	.471	2.976	.005	.688	1.454

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis Regresi Berganda dan Uji T

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.472	14.849		2.389	.022
	Motivasi Berprestasi	.626	.628	.157	.997	.325
	Motivasi Berafiliasi	.250	.601	.066	.415	.680
	Motivasi Berkuasa	1.684	.566	.471	2.976	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2807.623	3	935.874	6.964	.001(a)
	Residual	4971.987	37	134.378		
	Total	7779.610	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Berkuasa

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601(a)	.361	.309	11.59215

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Berkuasa

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 3

Perhitungan sampel penelitian :

1. Jumlah PNS Dinas Perindagkop UKM Prov. Sulbar 85 orang
2. Eselon II : 1 orang
3. Eselon III : 8 orang
4. Eselon IV : 23 orang
5. Staf : 53 orang

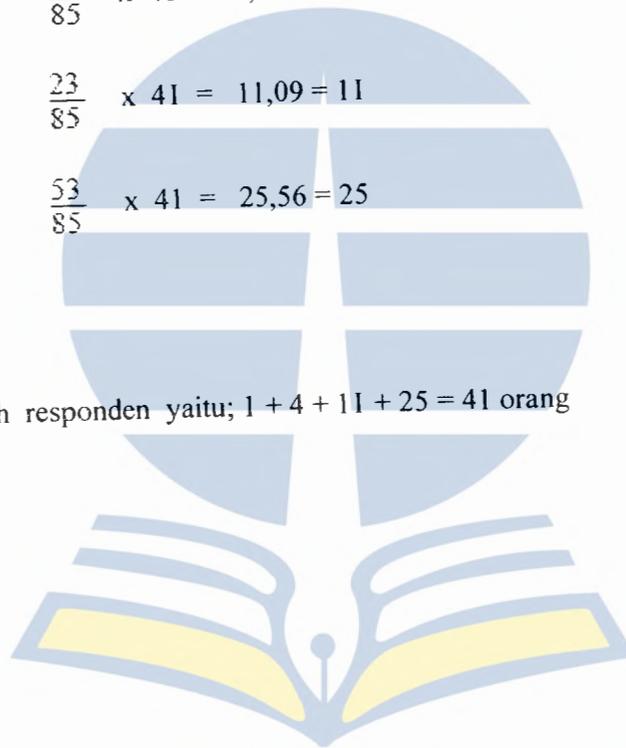
$$\frac{1}{85} \times 41 = 0,48 = 1$$

$$\frac{8}{85} \times 41 = 3,86 = 4$$

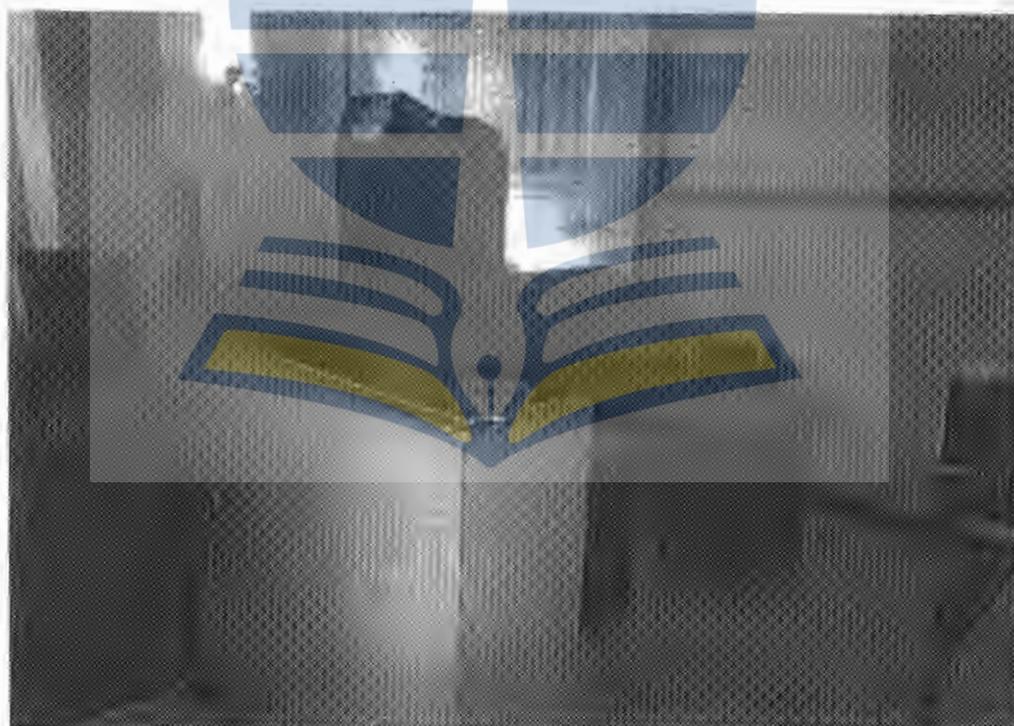
$$\frac{23}{85} \times 41 = 11,09 = 11$$

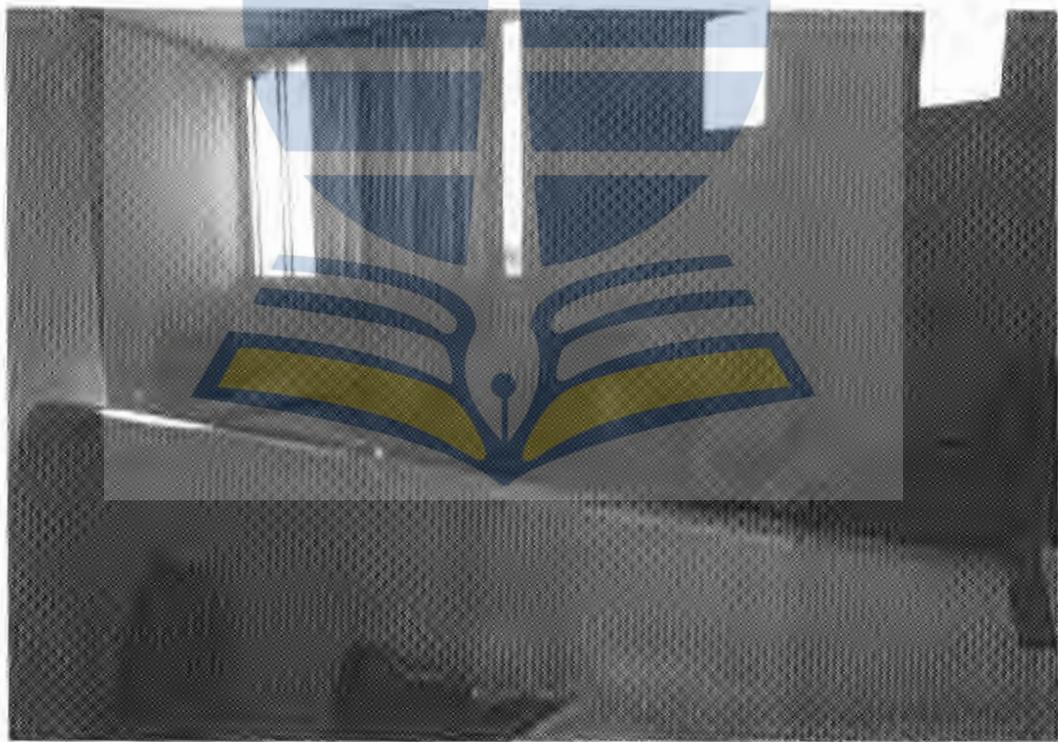
$$\frac{53}{85} \times 41 = 25,56 = 25$$

Maka jumlah responden yaitu; $1 + 4 + 11 + 25 = 41$ orang



Lampiran 4 Dokumentasi







KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Majene

Jalan: Sultan Hassanudin No. 2 Majene 91411

Telepon : (0422) 22224, 22229, Faksimile (0422) 22227

Laman : www.ut.ac.id

Majene, 01 Oktober 2014

Nomor : 756 /UN31.60/LL/2014
Lampiran :
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Perindag, Koperasi
dan UKM Provinsi Sulbar

Di
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) atau Tesis bagi Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Terbuka, kami mohon bantuannya agar diberikan izin untuk melakukan penelitian pada instansi Bapak kepada mahasiswa berikut:

Nama : Herawati
NIM : 500010122

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang diberikan kami ucapkan terima kasih.



Drs. Anan Zahri, S.Pd., M.Pd.
NIP. 196112311987031021



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN UKM
 Alamat : *Jl. H. Abdul Putiana Endeng Kompleks Perkantoran Gubernur Sulbar No. 1*
 Telepon (0426) 2325287 Mamuju 91512 Provinsi Sulawesi Barat

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 472/009.3/INDAG-KOP/XI/2014

Berdasarkan Surat Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Majene nomor 756/UN31.60/LL/2014, tanggal 01 Oktober 2014, Perihal Izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa yang tersebut di bawah ini telah melakukan penelitian untuk penyusunan Tesis di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yaitu :

Nama : Herawati
 NIM : 500010122
 Prog. Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mamuju, 12 Nopember 2014



Drs. H. ASER MANGOPO, MM
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 NIP. 19630501 199203 1 015

Tembusan Yth. :

1. Gubernur Sulawesi Barat di Mamuju sebagai laporan
2. Arsip