

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MAROS**

**RAHMAH
NIM: 1661201075**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

RAHMAH
NIM: 1661201075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

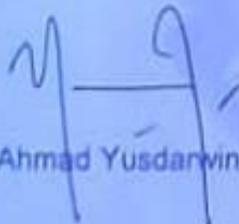
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MAROS**

Disusun dan diajukan oleh

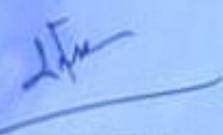
RAHMAH
1661201075

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan

Pembimbing I

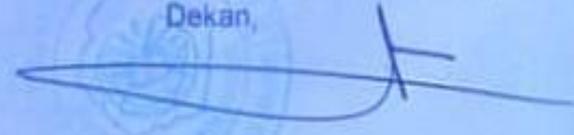

H. Ahmad Yusdarwin Waworuntu, S.E., M.M

Pembimbing II


Hasdiana S.S.E. M.M

Maros, 18 Agustus 2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, S.E., M.M
NIP/NIDN 093125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

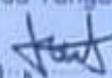
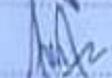
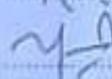
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS

disusun oleh:

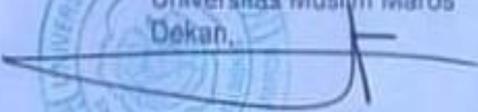
RAHMAH
1661201075

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 23 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Muhammad Nurjaya, S.Sos., M.Si	Ketua	
Muhammad Ishak, S.E., M.Ak	Anggota	
H. Ahmad Yudianto Waworuntu, S.E., M.M	Anggota	
Hasdiana, S.E., M.M	Anggota	

Maros, 27 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan.


Dr. Dahlan, S.E., M.M
NIDN 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmah

NIM : 1661201075

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS**

Adalah benar asli karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan karya ilmiah orang lain kecuali kutipan yang menyebutkan sumbernya dan mencantumkannya pada daftar pustaka. Jika kemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Maros, juni 2020

Yang menyatakan

Rahmah

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah Nya berupa kesehatan dan akal pikiran sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul; **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros”**, yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang selama ini memberikan doa, materi dan semua pengorbanan yang luar biasa hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Rektor Universitas Muslim Maros Prof. Ilmi Idrus, M.Sc.,P.Hd yang telah memberikan kesempatan untuk menjadi mahasiswa kepada peneliti pada Universitas Muslim Maros.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. Dahlan, SE,MM. Atas segala arahan dan masukan yang sifatnya membangun dalam menyusun skripsi ini.
4. Ibu Nurlela, SE,,M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak H. Ahmad Yusdarwin Waworuntu, S.E.,M.M selaku pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing hingga skripsi ini dapat terselesaikan
6. Ibu Hasdiana S.S.E.,M.M selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu,pikiran serta tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga peneliti maapu untuk menyelesaikan skripsi ini
7. Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu. Semoga bantuannya mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritikan dan saran yang membangun untuk kesempurnaan proposal ini. Akhir kata, semoga tugas akhir ini bisa bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya. Aamiin.

Maros , juni 2020

penulis

ABSTRAK

RAHMAH. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros* (dibimbing oleh H..Ahmad Yusdarwin Waworuntu dan Hasdiana).

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji validitas, uji reabilitas, dan uji T (Hipotesis). Berdasarkan hasil penelitian uji t variabel motivasi kerja (x) t_{hitung} sebesar 1.760 sedangkan t_{tabel} 1.664 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Motivasi Kerja	5
B. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	6
C. Sumber Motivasi Kerja.....	8
D. Indikator Motivasi Kerja	9
E. Pengertian Kinerja	10
F. Definisi Penilaian Kinerja	11
G. Metode Penilaian Kinerja.....	11
H. Alasan Diperlukannya Penilaian Kinerja	13
I. Indikator-indikator kinerja.....	14
J. Penelitian Terdahulu.....	15
K. Kerangka Pikir	18
L. Hipotesis	18
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu	19
B. Jenis dan Sumber Data	19
C. Teknik Pengumpulan Data.....	20
D. Populasi dan Sampel.....	20
E. Metode Analisis Data.....	21
F. Definisi Operasional Variabel.....	26

BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	
A. Sejarah singkat dinas kesehatan	27
B. Visi misi dinas kesehatan.....	27
C. Fungsi dinas kesehatan	28
D. Struktur organisasi dinas kesehatan	29
E. Tujuan pokok dan fungsi	30
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	33
1. Pendidikan	33
2. Masa kerja	34
3. Usia.....	35
4. Jenis kelamin	35
5. Status pernikahan	36
B. Analisis penelitian	37
1. Analisis deskriptif	37
2. Uji validitas.....	40
3. Uji reabilitas	41
4. Uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi.....	42
5. Analisis regresi sederhana.....	43
6. Uji T (Hipotesis)	44
BAB VI. PENUTUP	
A. Kesimpulan	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel 1. Penelitian terdahulu	15
2. Tabel 2. Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi.....	23
3. Tabel 3. Identitas responden berdasarkan pendidikan	33
4. Tabel 4. Identitas responden berdasarkan masa kerja.....	34
5. Tabel 5. Identitas responden berdasarkan usia	35
6. Tabel 6. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	35
7. Tabel 7. Identitas responden berdasarkan status pernikahan	36
8. Tabel 8. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja (X)	37
9. Tabel 9. Hasil analisis deskriptif mengenai variabel kinerja (Y).....	38
10. Tabel 10. Hasil uji item variabel motivasi kerja	40
11. Tabel 11. Hasil uji item variabel kinerja	40
12. Tabel 12. Hasil uji reabilitas variabel penelitian	41
13. Tabel 13. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi	42
14. Tabel 14. Hasil perhitungan koefisien korelasi motivasi kerja.....	43
15. Tabel 15. Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi.....	43
16. Tabel 16. Perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}	44
17. Tabel 17. Hasil perhitungan uji T	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka pikir.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner penelitian
2. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS
3. Struktur organisasi
4. Surat penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. Tanpa adanya pegawai maka instansi tidak dapat berjalan. Karena pegawai dan instansi adalah satu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Pegawai atau sumber daya manusia adalah salah satu asset dari suatu instansi. Sehingga kemampuan pegawai atau cara kerja pegawai harus terus di tingkatkan. Agar hasil yang diperoleh dapat memuaskan

Cara yang di tempuh pihak instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya misalnya dengan memperhatikan gaji pegawai, kondisi tempat kerja, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan membangun motivasi para pegawainya. Melalui proses tersebut, pegawai di harapkan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepada mereka.

Motivasi merupakan perubahan dari diri seseorang yang di tandai dengan muncul rasa semangat dalam melakukan pekerjaannya, menyukai pekerjaan yang di jalannya dan membuatnya bekerja lebih maksimal.. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Sebaliknya, jika seorang pegawai yang lesu dan loyo dalam melakukan pekerjaan ini dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerjanya maka ini menjadi suatu pertanyaan dan masalah yang harus dicari penyelesaiannya karena ini dapat berdampak pada kinerjanya

Motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai untuk bekerja akan membuat dirinya bekerja lebih maksimal dan akan membuat bersemangat dalam bekerja. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena adanya dorongan dari adanya suatu tujuan yang ingin di capainya. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat di katakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Berdasarkan yang penulis amati pada objek penelitian, pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros sebagai lembaga instansi pemerintahan yang berperan sebagai pengembangan dan koordinasi di bidang kesehatan, adanya pegawai yang kurang bergairah atau bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

Kondisi internal pegawai yang mempengaruhi menurunnya motivasi kerja pegawai, adalah sebagai berikut

Tubuh yang kurang sehat. Agar dapat bekerja dengan semangat kita membutuhkan tubuh yang sehat. Kondisi tubuh yang kurang sehat membuat pegawai merasa lelah dan lesu sehingga pegawai tidak bersemangat dalam pekerjaannya dan tanpa disadari motivasi kerja dan kinerja dapat menurun.

Ada masalah yang sedang terjadi pada pegawai. Penyebab motivasi kerja menurun disebabkan oleh masalah pribadi yang dialaminya sehingga membuat pegawai pusing memikirkan masalahnya itu. Masalah yang dihadapinya membuat pikirannya jadi kalut dan tidak fokus dalam bekerja.

Kondisi eksternal pegawai yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Suasana dilingkungan kerja bisa jadi penyebab motivasi kerja menurun. Tempat kerja yang kurang nyaman seperti AC nya kurang dingin menyebabkan pegawai kurang fokus dalam bekerja karena merasa kegerahan.

Maka perlunya motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik dan sepenuh hati sehingga masyarakat pun merasa puas dengan pelayan yang diberikan oleh pihak dinas kesehatan.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis meneliti tentang:
“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros” .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan peneliti dan memberikan informasi kepada pembaca tentang motivasi kerja dan pengaruhnya dalam bekerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

2. Bagi instansi

Sebagai informasi dan acuan kepada pemimpin instansi dalam memberikan motivasi kerja untuk pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian motivasi

Hasibuan (2014: 141) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tetukan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang di koordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan merasa kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tanpa menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarahkan pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan.

Suparyadi (2015: 417) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau intensif tertentu. Motivasi

menurut G.R Terry dalam buku Hasibuan (2014: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

2. Faktor-faktor motivasi kerja.

Sunyoto (2013: 98) mengemukakan faktor-faktor motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan karyawan pada suatu tugas yang baik, baik dipandang dari sudut tanggungjawab yang berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan agar dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggungjawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberi bantuan, semua terserah pada karyawan yang

bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggungjawab

Pertanggung Jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus kontribusi penyelesaian pekerjaandengan baik pula dan penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan, karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

3. Sumber motivasi

Menurut Suwatno dan Doni Juni Priansa(2011:175-176) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua,yaitu:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar,karena diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas di mulai dan di teruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karna ada ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan tindakan.

4. Tujuan motivasi

Tujuan motivasi menurut Melayu Hasibuan (2014: 146) adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan 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 tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

5. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Hubungan kerja

Tecapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antar sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

c. Pengakuan atau penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

d. Keberhasilan

Keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya

B. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Kata kinerja belakangan ini menjadi topik yang hangat di kalangan pengusaha dan kalangan administrator. Kinerja seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah di jadikan tujuan pokok pada organisasi atau badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak di barengi dengan efektivitas dan efisiensi.

Fahmi (2010:2) mengartikan kinerja sebagai hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama selama satu periode waktu.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi (Wirawan 2010:5).

Selain itu, dalam buku Abdullah (2014:3) terdapat beberapa pengertian kinerja dari beberapa tokoh, yaitu:

- a. Wibowo menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa *kinerja* itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.
- b. Moeheriono kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui penrencanaa strategi suatu organisasi.
- c. Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

2. Definisi penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Fahmi (2010:65) adalah suatu penilaian yang dilakukan pihak manajemen perusahaan baik para karyawan ataupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam penilaian kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau di sebut perbaikan berkelanjutan

3. Metode penilaian kinerja

Menurut Robbins dalam buku Nur (2012:84) ada lima metode penilaian kinerja pegawai,yaitu:

- a. *Written Essay*, merupakan metode yang sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, past performance evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk perbaikan kinerja. Hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- b. *Critical Incident*, penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
- c. *Graphic Rating Scales*, dalam metode ini faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalam pengetahuan, kerja sama, kehadiran dan inisiatif. Penilaian tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat skor. Metode ini memberikan gambaran prestasi kerja secara akurat, daftar penilaian berisi item yang memadai.
- d. *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*, metode ini merupakan kombinasi dari metode critical incident dan graphic rating scales bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan, agar berguna tes harus reliable dan valid.

- e. *Forced Comparison Method*, penilai membandingkan satu dengan pegawai lain siapa paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembandingan, subyektif, kesalahan kesan terakhir dan *halo effect*, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya

4. Alasan diperlukannya penilaian kinerja

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi maka perlu melakukan penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Menurut Fahmi (2010:65) ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu:

- a. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan
- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan
- d. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan

- e. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.

5. Indikator kinerja

Menurut Hasibuan (2011:9) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu:

- a. Ketetapan kerja dan ketelitian kerja

Kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya artinya terdapat kesesuaian antara rencana dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

- b. Hasil kerja yang dihasilkan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya..

- c. Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui kedisiplinan pegawai semakin tinggi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- d. Bekerja sama

Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakekatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain.

e. komunikasi

Komunikasi merupakan kunci berhasil atau tindakan proses interaksi. Dalam dunia kerja, dimana lancarnya komunikasi akan berdampak pada lancarnya arus komunikasi antara sesama rekan kerja maupun pihak lain yang terkait dalam suatu pekerjaan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada dilingkungan kerja tersebut..

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sindi Larasati & Alini Gilang 2014 (ilmu administrasi bisnis, fakultas komunikasi dan bisnis universitas tekombandung)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi)	Regresi Linear Sederhana	Variabel Motivasi Kerja Secara Simultan dan Parsial Memiliki Pengaruh Yang Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Witel Bekasi
2	Darti Daryanti, rohanda & sukaesih 2013 (jurnal kajian informasi & perpustakaan)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Provinsi Bengkulu	Regresi Linear Sederhana	pengaruh motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja pegawai BPAD provinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkan oleh hasil perhitungan $f_{hitung} > f_{tabel}$

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisi	Hasil Penelitian
3	Tontowi Jauhari 2017 (jurnal penelitian manajemen terapan)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan susu aneka rasa mommy cow tulungagung	Regresi Linear sederhana	hasil perhitungan menggunakan regresi linear sederhana, menghasilkan persamaan: $Y=27,93+0,30X$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Ary Sutrischastini & Agus Riyanto 2015 (jurnal kajian bisnis)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul	Regresi Linear Sederhana	Terbukti Bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul
5	Achmad Fadhil & Yuniadi Mayowan 2018 (jurnal administrasi bisnis)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan pada AJB Bumi Putera
6	Wiwik Widiyanto & Dewi Fitriani 2017 (akademi sekretariat dan manajemen bsi Jakarta)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok	Regresi Linear Sederhana	Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Akmal Umar 2012 (sekolah tinggi ilmu manajemen Indonesia Makassar)	Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pekerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja pekerja cenderung meningkat
8	Heny Sidanti 2015 (jurnal JIBEKA)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
9	Ragil Permansari 2013 (Jurusan manajemen, fakultas ekonomi, universitas negeri semarang, Indonesia)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang	Regresi Linear Berganda	Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang
10	Arnold Jassen Wijaya & Heru Susilo 2018 (jurnal administrasi bisnis)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Ika Jaya Sahara Karya Malang)	Regresi Linear Sederhana	Terdapat Pengaruh yang Signifikan Dari Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang

D. Kerangka pikir

Berdasarkan teori dan temuan yang ada menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan.



Gambar 1. Kerangka pikir

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah. Berdasarkan pada penelitian terdahulu dan kerangka pikir di atas, maka peneliti menyimpulkan hipotesis pada penelitian ini adalah diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

.BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros yang beralamat di Jalan Bougenville Kompleks Kantor Bupati Maros Nomor.3 Kabupaten Maros. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan, mulai bulan januari sampai juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik tulisan maupaun lisan seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, visi misi instansi.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka seperti jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dan hasil kuesioner

2. Sumber data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi bersumber dari dokumen-dokumen,literatur dan karya tulis lainnya yang ada kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang dilakukan dengan cara Tanya jawab mengenai motivasi kerja secara langsung dengan pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3. Kuesioner

kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan lembaran daftar pernyataan tentang motivasi kerja dan kinerja yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

4. Penelitian pustaka

Penelitian pustaka adalah metode yang digunakan dengan cara membaca referensi atau buku tentang motivasi kerja dan kinerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sujarweni 2015:76). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros sebanyak 81 pegawai..

2. Sampel

Sampel adalah sebagian data yang merupakan objek yang di ambil dari polulasi (Sunyoto 2016:12). Jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya populasi lebih besar dari 100 maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi jumlahnya (Arikunto 2012:104).

Berdasarkan penelitian ini karena populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros yaitu sebanyak 81 responden.

Dengan demikian penggunaan seluruh populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian disebut teknik sensus sampel jenuh.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk data yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian dan analisisnya diuraikan dalam satu tulisan ilmiah yang mana analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Instrumen pengukuran penelitian

Pengukuran jawaban responden dalam pengisian kuesioner pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. SS = Sangat setuju, diberi nilai 5
- b. S = Setuju, diberi nilai 4
- c. RR = Ragu-ragu, diberi nilai 3
- d. TS = Tidak setuju, diberi nilai 2
- e. STS = Sangat tidak setuju, diberi nilai 1

3. Analisis regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana menurut Sugiyono yang dikutip oleh Abdul Samad (2018:25) adalah metode analisis yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen diubah atau analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis antara satu variabel dengan variabel lainnya. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Motivasi kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk mengetahui nilai a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus dibawah ini

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum XY)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) (\sum x)^2}$$

4. Analisis koefisien korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, tujuan analisis koefisien korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. (Santoso 2010:141)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel.

Tabel 2. Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi

Korelasi	Interpresentasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2011: 66)

Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = periode (tahun)

x = variabel bebas

y = variabel terikat

5. Analisis koefisien determinasi (KD)

Koefisien determinasi (r^2) yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja dalam hal ini variabel (X) terhadap kinerja pegawai yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien determinasi.

Rumus untuk mengukur koefisien determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Kuadrat Koefisien Korelasi

6. Uji validitas

Menurut Ghazali (2009:58), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu

koesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Rumus yang digunakan untuk uji validitas alah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum xy) - n(\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 (n \sum y^2) - (\sum y^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

R = Koefisien validasi item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

x = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

7. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009:73), mengatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Seberapa besar tingkat konsistensi pernyataan dalam kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu.

8. Uji hipotesis (uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dibuat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima sehingga variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena adanya tujuan yang ingin dicapai.
2. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Dinas Kesehatan

Dinas kesehatan salah satu instansi di pemerintah yang bertanggung jawab mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan kesehatan di kabupaten maros . Dinas Kesehatan Kabupaten Maros Memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan di bidang kesehatan, dan melaksanakan administrasi bidang kesehatan.

Dinas kesehatan juga bertanggung jawab untuk melakukan penyuluhan kesehatan, penyuluhan hidup sehat, dengan selalu berolahraga, menerapkan hidup bersih bagi masyarakat. Dinas kesehatan kabupaten maros ini juga bertugas sebagai penjamin dan penyedia fasilitas kesehatan seperti rumah sakit, puskesmas, alat kesehatan, dokter, obat-obatan, dan lain-lain.

B. Visi Misi Dinas Kesehatan

Visi Dinas Kesehatan yaitu “ Pencapaian Hidup Masyarakat Yang Mandiri Serta Hidup Sehat”. Sedangkan, Misi Dinas Kesehatan yaitu:

1. Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas
2. Menegembangkan kebijakan dan manajemen pembangunan kesehatan
3. Meningkatkan system surveilence dalam upaya pencegahan dan pengendalian penyakit

4. Menjamin ketersediaan sumberdaya manusia dan fasilitas pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau dan berkualitas.

C. Fungsi Dinas Kesehatan, Yaitu:

1. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang kesehatan
2. Penyelenggara bidang urusan kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumber daya kesehatan.
3. Pembina dan pelaksanaan tugas-tugas kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumber daya kesehatan.
4. Penyelenggara tugas kesekretariatan
5. Pengkoordinasi dan pembinaan UPTD

D. Tugas Pokok dan fungsi

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan kegiatan, pembinaan dan pemberian dukungan pelayanan admin

istrative yang meliputi umum dan kepegawaian, keuangan dan program serta evaluasi pelaporan kepada seluruh unit organisasi di lingkungan dinas kesehatan. Sekretariat dalam pelaksanaan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- c. Pengoordinasian dan pembinaan pelaksanaan kegiatan

- d. Pemberian dukungan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian
- e. Pemberian dukungan pelayanan administrasi keuangan
- f. Pemberian dukungan pelayanan administrasi program, evaluasi dan pelaporan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat membawahi 3 sub bagian terdiri dari:

- a. Sub bagian perencanaan dan pelaporan
- b. Sub bagian kepegawaian dan pengembangan nakes
- c. Sub bagian umum dan kesehatan

2. Bidang bina upaya kesehatan masyarakat

Bidang bina upaya kesehatan masyarakatn melaksanakan sebagian tugas dinas yang meliputi kesehatan keluarga dan gizi, promosi dan pemberdayaan kesehatan, serta kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga. Bidang kesehatan masyarakat dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksana evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi kesehatan keluarga dan gizi
- b. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksana evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi promosi dan pemberdayaan kesehatan

- c. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksana evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang pencegahan penyakit dan penyehatan lingkungan

Bidang pencegahan dan pengendali penyakit dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi;

- a. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksana evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi pencegahan dan pengendali penyakit menular
- b. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi surveilans dan imunisasi
- c. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksana evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa
- d. Pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsi.

4. Bidang pelayanan kesehatan

Bidang pelayanan kesehatan melaksanakan sebagian tugas dinas yang meliputi pelayanan kesehatan kefarmasian dan alat kesehatan, serta sumber daya manusia kesehatan. Bidang pelayanan dan sumber daya

kesehatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana di maksud dalam menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan pelaksana evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi pelayanan kesehatan
- b. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksana evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi kefarmasian dan alat kesehatan
- c. Perumusan kebijakan, pelaksana kebijakan, pelaksana evaluasi dan pelaporan, serta pelaksana administrasi sumber daya manusia kesehatan
- d. Pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Puskesmas yang di miliki dinas kesehatan kabupaten maros, yaitu:

1. Puskesmas Bantimurung
2. Puskesmas Maros Baru
3. Puskesmas Mongcongloe
4. Puskesmas Camba
5. Puskesmas Tompobulu
6. Puskesmas Tanralili
7. Puskesmas Bontoa
8. Puskesmas Simbang
9. Puskesmas Turikale

10. Puskesmas Mandai

11. Puskesmas Marusu

12. Puskesmas Cendrana

13. Puskesmas Lau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Dalam suatu penelitian responden adalah orang yang diminta untuk memberikan pendapat, tanggapan, serta gambaran tentang fakta yang ada pada suatu organisasi yang diharapkan mampu memberikan suatu jawaban tentang variabel yang ingin diteliti. Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang di jadikan sampel.

Adapun karakteristik responden yang di jadikan sampel pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dari segi pendidikan, masa kerja, usia, jenis kelamin dan status pernikahan adalah sebagai berikut.

1. Pendidikan

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai dinas kesehatan kabupaten maros, diperoleh data berdasarkan pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Identitas responden berdasarkan pendidikan

pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA	20	24.69%
D3	3	3.70%
S1	32	39.51%
S2	22	27.16%
S3	4	4.95%
Jumlah	81	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

Berdasarkan dari tabel 3. Menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 20 orang atau 24.69%. D3 berjumlah 3 orang atau 3.70%. S1 berjumlah 32 orang atau 39.51%. S2 berjumlah 22 orang atau 27.16%. S3 berjumlah 4 orang atau 4.95%. dapat dari pegawai pada dinas kesehatan S1 sebanyak 32 orang atau 39.51%

2. Masa kerja

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai dinas kesehatan kabupaten maros, diperoleh data berdasarkan masa kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Identitas responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1-10 tahun	24	29.63%
11-20 tahun	30	37.04%
21-30 tahun	13	16.05%
31-40 tahun	14	17.28%
Jumlah	81	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

Berdasarkan dari tabel 4. Menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun berjumlah 24 orang atau 29.63%. Masa kerja 11-20 tahun berjumlah 30 orang atau 37.04%. Masa kerja 21-30 tahun berjumlah 13 orang atau 16.05%. Masa kerja 31-40 tahun berjumlah 14 orang atau 17.28%.

3. Usia

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, diperoleh data berdasarkan usia pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Identitas responden berdasarkan usia

usia	Jumlah	Presentase (%)
30-40 tahun	21	30.86%
41-50 tahun	31	38.28%
51- 60 tahun	25	30.86%
Jumlah	81	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

Berdasarkan dari tabel 5. Menunjukkan bahwa responden dengan usia 30-39 tahun berjumlah 21 orang atau 30.86%. Usia 40-49 tahun berjumlah 31 orang atau 38.28%. Usia 50- 60 tahun berjumlah 25 orang atau 30.86%.

4. Jenis kelamin

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, diperoleh data berdasarkan jenis kelamin pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Jeinis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
laki-laki	36	44.44%
perempuan	45	55.56%
Jumlah	81	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

Berdasarkan dari tabel 6. Menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau 44.44%. sedangkan, responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 45 orang atau 55.56%.

5. Status pernikahan

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, diperoleh data berdasarkan status pernikahan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Identitas responden berdasarkan status pernikahan

status pernikahan	Jumlah	Presentase (%)
menikah	81	100%
belum menikah	0	0%
Jumlah	81	100%

Sumber: hasil penyebaran kuesioner pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros

Berdasarkan dari tabel 7. Menunjukkan bahwa responden yang telah menikah berjumlah 81 orang atau 100%. Sedangkan, pegawai yang belum menikah berjumlah 0 orang atau 0%

B. Analisis Penelitian

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran data yang diteliti. Di samping itu, dengan adanya deskriptif data, para pembaca akan lebih mudah untuk mengetahui paparan data dalam sebuah penelitian.

Tabel 8. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja (X)

ITEM	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	38.3%	46	56.8%	2	2.5%	2	2.5%	0	0%	81	100%
2	10	12.3%	41	50.6%	11	13.6%	17	21.0%	2	2.5%	81	100%
3	10	12.3%	46	56.8%	13	16.0%	10	12.3%	2	2.5%	81	100%
4	12	14.8%	51	63.0%	10	12.3%	8	9.9%	0	0%	81	100%
5	7	8.6%	49	60.5%	7	8.6%	15	18.5%	3	3.7%	81	100%

Sumber: data diolah tahun 2020, spss 24

- a. Berdasarkan pada tabel 8 untuk pernyataan pertama yaitu pernyataan “Saya sangat merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 38.3%. Jawaban setuju sebanyak 46 orang atau 56.8%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 2.5%. Jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.5%.
- b. Berdasarkan pada tabel di 8 untuk pernyataan kedua yaitu pernyataan “Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan menambah motivasi kerja pegawai”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 12.3%. Jawaban setuju sebanyak 41 orang atau 50.6%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 11 orang atau 13.6%. Jawaban tidak setuju sebanyak 17 orang atau 21.0% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.5%
- c. Berdasarkan pada tabel 8 untuk pernyataan ketiga yaitu pernyataan “Kondisi ruang kerja cukup nyaman”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 12.3%. Jawaban setuju sebanyak 46 orang atau 56.8 %. Jawaban ragu-ragu sebanyak 13 orang atau 16.0%. jawaban tidak setuju sebanyak 10 orang atau 12.3% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.5%.
- d. Berdasarkan pada tabel 8 untuk pernyataan keempat yaitu pernyataan “Apabila saya membutuhkan pertolongan dalam pekerjaan, rekan kerja selalu siap untuk membantu”. responden yang menjawab

sangat setuju sebanyak 12 orang atau 14.8%. Jawaban setuju sebanyak 51 orang atau 63.0%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 12.3%. Jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang atau 9.9%.

- e. Berdasarkan pada tabel 8 untuk pernyataan kelima yaitu pernyataan “Saya selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 8.6%. Jawaban setuju sebanyak 49 orang atau 60.5%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 8.6%. Jawaban tidak setuju sebanyak 15 orang atau 18.5%. dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3.7%.

Tabel 9. Hasil analisis deskriptif mengenai variabel kinerja (Y)

ITEM	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	43.2%	45	55.6%	1	1.2%	0	0%	0	0%	81	100%
2	24	29.9%	52	64.2%	2	2.5%	3	3.7%	0	0%	81	100%
3	16	19.8%	57	70.4%	4	4.9%	4	4.9%	0	0%	81	100%
4	8	9.9%	47	58.0%	15	18.5%	11	13.6%	0	0%	81	100%
5	35	43.2%	44	54.3%	2	2.5%	0	0%	0	0%	81	100%

Sumber: data diolah 2020, spss 24

- a. Berdasarkan pada tabel 9 untuk pernyataan pertama yaitu pernyataan “Saya selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 43.2%. Jawaban setuju sebanyak 52 orang atau 64.2%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 1.2%.
- b. Berdasarkan pada tabel 9 untuk pernyataan kedua yaitu pernyataan “Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para pegawai”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 29.6%.

Jawaban setuju sebanyak 52 orang atau 64.2%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 2.5%. Jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3.7%.

- c. Berdasarkan pada tabel 9 untuk pernyataan ketiga yaitu pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 19.8%. Jawaban setuju sebanyak 57 orang atau 70.4%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 4.9%. Jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang atau 4.9%.
- d. Berdasarkan pada tabel 9 untuk pernyataan keempat yaitu pernyataan “Hasil kerja saya sudah maksimal”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 9.9%. Jawaban setuju sebanyak 47 orang atau 58.0%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 15 orang atau 18.5%. Jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang atau 13.6%.
- e. Berdasarkan pada tabel 9 untuk pernyataan kelima yaitu pernyataan “Saya tidak menunda pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 43.2%. Jawaban setuju sebanyak 44 orang atau 54.3%. Jawaban ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 2.5%.

6. Uji validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan setiap item-item pernyataan yang ada pada kuesioner. Uji

validitas ini menggunakan program SPSS versi 24, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil uji item variabel motivasi kerja

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,523	0,220	Valid
	2	0,561	0,220	Valid
	3	0,657	0,220	Valid
	4	0,645	0,220	Valid
	5	0,557	0,220	Valid

Sumber data: Diolah tahun 2020, spss 24

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 10 diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja menunjukkan nilai item total lebih besar dari R tabel (0,220). Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel motivasi kerja.

Tabel 11. Hasil uji item variabel kinerja

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Tabel	Keterangan
Kinerja	1	0,498	0,220	Valid
	2	0,762	0,220	Valid
	3	0,765	0,220	Valid
	4	0,647	0,220	Valid
	5	0,614	0,220	Valid

Sumber data: Diolah tahun 2020, spss 24

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 11 diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja menunjukkan nilai item total lebih besar dari R tabel (0,220). Dengan demikian keseluruhan item pernyataan

variabel kinerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja.

7. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah ukuran untuk menunjukkan kestabilan yang berarti kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau struktur dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Dalam penelitian ini pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara mengukur dalam waktu satu waktu saja. Pengujian ini dilakukan dengan metode *cronbach's alpha* dengan menggunakan SPSS Versi 24

Tabel 12. Hasil uji reabilitas variabel penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,817	0,220	Reliabel
2	Kinerja	0,668	0,220	Reliabel

Sumber: data diolah 2020, spss 24

Berdasarkan tabel di 12 hasil uji reabilitas pada variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja(Y), seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,220. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan dapat diandalkan.

8. Uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya suatu hubungan antar dua variabel yaitu variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor

Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Hasil uji korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.140 ^a	.020	.007	.476	.020	1.587	1	79	.211	1.579

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah dari data statistik

Berdasarkan pada tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,140. sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja yang berada pada kategori sangat rendah karena berada pada rentang 0,009-0,199. Sebagaimana pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiono (2011;66) sebagai berikut.

Tabel 14. Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi

Korelasi	Interpresentasi
0,009-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2011: 66)

Berdasarkan pada tabel 13, nilai dari koefisien determinasi adalah 0,20 atau 20% . Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros sebesar 20 % sedangkan sisanya 80% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

9. Analisis regresi sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan $Y=a+bX$. Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Hasil perhitungan analisis regresi sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.794	.286		13.259	.000
	Motivasi Kerja	.094	.075	.140	1.760	.211

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olah spss 24

Berdasarkan tabel 15, dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 3.794 yang berarti bahwa sekalipun nilai x terjadi perubahan maka nilai konstanta tetap.
2. Jika variabel x (motivasi kerja) naik sebesar 1% maka akan mempengaruhi kenaikan variabel y (kinerja pegawai) sebesar 0.094.
3. Konstanta sebesar 3.794 artinya jika $X= 3.794$.

10. Uji T (Hipotesis)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan uji t. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros akan diuji kebenarannya. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

variabel bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	keterangan
motivasi kerja (x)	1.760	1.664	signifikan

Berdasarkan pada tabel 15 menunjukkan nilai t_{hitung} variabel

Berdasarkan pada tabel 16 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X) sebesar 1.760 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) = $N-K-1=81-1-1=79$. Jadi t_{tabel} untuk 79 adalah 1.66437 (di mana n= jumlah sampel dan k= jumlah variabel independen). Menurut Rosdiana (2010:82) kriteria pengujian uji t yaitu:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima sehingga variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Hasil perhitungan menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.760>1.664). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t maka hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros di terima.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai uji yang telah dilakukan yaitu:

1. Berdasarkan pengujian validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja menunjukkan nilai item total lebih besar dari R tabel (0,220). Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel motivasi kerja.
2. Berdasarkan uji reabilitas pada variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja(Y), seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,220. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan dapat diandalkan.
3. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,20 atau 20% . Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros sebesar 20 %
4. Berdasarkan pengujian regresi linear sederhana menghasilkan nilai constanta sebesar 3.794 dan nilai regresi sederhana sebesar 0.094. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh

terhadap kinerja karena setiap motivasi naik sebesar 1% maka akan mempengaruhi kenaikan variabel kinerja sebesar 0.094.

5. Berdasarkan pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} 3.794 > t_{tabel} 1.664. ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka tinggi pula kinerja pegawai . Sebaliknya, jika motivasi kerja pegawai menurun itu dapat berdampak pada menurunnya pula kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan , maka dapat disarankan bahwa:

1. Bagi pihak instansi agar lebih memperhatikan hal hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti memperhatikan kondisi tempat kerja pegawai, kompensasi, memberika penghargaan sehingga dengan demikian pegawai akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai maka dari itu,kiranya para pegawai terus menjaga motivasi kerjanya,terus semangat dalam bekerja agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Doni Juni Priansa. 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Asara
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marjuni, Sukmawati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manaajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ke- 5. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nur, Juliansyah. 2012. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Santoso, Singgih. 2010. *Analisis Koefisien Korelasi*, Cetakan Pertama, PT Alex Media Komputindo. Jakarta: PT. Gramedia
- Sundayana, Rostina 2010. *Statistika Penelitian Pendidikan* Bandung; Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Buku Seru
- _____. 2016. *Statistika Deskriptif Dan Probabilitas*. Yogyakarta: Center Academic Publishing Service

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Suwatno Dan Doni Juni Priansa.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi*

Sedarmayanti.2011.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* .
Bandung:CV Mandar Maju

Wirawan. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta:Cahaya Atma Pustaka

LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin :
2. Pendidikan terakhir :
3. Usia :
4. Lama bekerja :
5. Status perkawinan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Kuesioner ini terdiri dari 5 alternatif jawaban, yaitu:
 - a. sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Ragu- Ragu (RR)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (SS)
3. Jawablah pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan.
4. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Sebelumnya penulis mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

1. Variabel Motivasi kerja (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya sangat merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini.					
2.	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan menambah motivasi kerja pegawai.					
3.	Kondisi ruang kerja cukup nyaman					
4.	Apabila saya membutuhkan pertolongan dalam pekerjaan, rekan kerja selalu siap untuk membantu.					
5.	Saya selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					

2. Variabel kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para pegawai.					
3.	saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Hasil kerja saya sudah maksimal.					
5.	Saya tidak menunda pekerjaan.					

Hasil perhitungan SPSS

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	.274*	.453**	.297**	.345**	.523**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.007	.002	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X2	Pearson Correlation	.274*	1	.696**	.613**	.347**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000	.001	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X3	Pearson Correlation	.453**	.696**	1	.696**	.565**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X4	Pearson Correlation	.297**	.613**	.696**	1	.449**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X5	Pearson Correlation	.345**	.347**	.565**	.449**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81
JUMLAH	Pearson Correlation	.523**	.561**	.657**	.645**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N		81	81	81	81	81	81

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	5

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5
N	Valid	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	RR	2	2.5	2.5	4.9
	S	46	56.8	56.8	61.7
	SS	31	38.3	38.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	17	21.0	21.0	23.5
	RR	11	13.6	13.6	37.0
	S	41	50.6	50.6	87.7
	SS	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	10	12.3	12.3	14.8
	RR	13	16.0	16.0	30.9
	S	46	56.8	56.8	87.7
	SS	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	9.9	9.9	9.9
	RR	10	12.3	12.3	22.2
	S	51	63.0	63.0	85.2
	SS	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.7	3.7	3.7
	TS	15	18.5	18.5	22.2
	RR	7	8.6	8.6	30.9
	S	49	60.5	60.5	91.4
	SS	7	8.6	8.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.265*	.191	.176	.183	.498**
	Sig. (2-tailed)		.017	.088	.116	.101	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Y2	Pearson Correlation	.265*	1	.572**	.242*	.471**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.030	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Y3	Pearson Correlation	.191	.572**	1	.343**	.392**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000		.002	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Y4	Pearson Correlation	.176	.242*	.343**	1	.132	.647**
	Sig. (2-tailed)	.116	.030	.002		.241	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Y5	Pearson Correlation	.183	.471**	.392**	.132	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.101	.000	.000	.241		.000
	N	81	81	81	81	81	81
JU	Pearson Correlation	.498**	.762**	.765**	.647**	.614**	1
ML	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
AH	N	81	81	81	81	81	81

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.2	1.2	1.2
	S	45	55.6	55.6	56.8
	SS	35	43.2	43.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.7	3.7	3.7
	RR	2	2.5	2.5	6.2
	S	52	64.2	64.2	70.4
	SS	24	29.6	29.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.9	4.9	4.9
	RR	4	4.9	4.9	9.9
	S	57	70.4	70.4	80.2
	SS	16	19.8	19.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	13.6	13.6	13.6
	RR	15	18.5	18.5	32.1

S	47	58.0	58.0	90.1
SS	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2.5	2.5	2.5
	S	44	54.3	54.3	56.8
	SS	35	43.2	43.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.140 ^a	.020	.007	.476	.020	1.587	1	79	.211	1.579

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.359	1	.359	1.587	.211 ^b
	Residual	17.863	79	.226		
	Total	18.222	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.794	.286		13.259	.000
	Motivasi Kerja	.094	.075	.140	1.760	.211

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

RIWAYAT HIDUP



RAHMAH dilahirkan di Maros pada tanggal 8 juli 1998. Anak ke enam dari enam bersaudara dari pasangan H.Abu Bakar dan Hj. Baderiah. mengawali pendidikan di TK Padu leang – leang pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2004. Pada tahun 2004 melanjutkan pendidikan di SD Negeri No.2 Leang – Leang dan tamat pada tahun 2010. Melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 Bantimurung dan tamat pada tahun 2013. Melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Bantimurung dan tamat pada tahun 2016. Kemudian pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan di Universitas Muslim Maros dengan mengambil jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada studi Srata Satu (S1) pada tahun 2020.

