

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, MOTIVASI NON  
FINANSIAL, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN  
DAN DESA DI KECAMATAN LAU  
KABUPATEN MAROS**

**MUH. SAPRIL AHMAD  
NIM: 1560302104**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, MOTIVASI NON  
FINANSIAL, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN  
DAN DESA DI KECAMATAN LAU  
KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

**MUH. SAPRIL AHMAD  
NIM: 1560302104**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2019**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah swt atas berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Salam dan salawat kita kirimkan kepada Nabi Muhammad saw sebagai suri tauladan dalam kehidupan kita.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Finansial, Motivasi Non Finansial, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros”**, disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis hanturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orangtua saya tercinta Ayahanda Ahmad dan Ibunda Saena atas segala pengorbanan, pengertian, kepercayaan, dan segala doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik. Kiranya Allah swt senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Dr. H. Muhammad Ikram Idrus, MS. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros (Universitas Muslim Maros).
2. Prof. Dr. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., P.Hd. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.

3. Dr. Dahlan, SE., MM. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Nur Pratiwi, SE., M.Sc. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Dr. Dahlan, SE., MM. dan Sarnawiah, SE., M.Si. Selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan arahan sejak penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang tidak dapat penulis sebut namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan.
7. Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah bekerja dengan hati yang tulus dan melayani dengan penuh sabar demi kelancaran proses perkuliahan.

Harapan penulis, semoga segala bantuan, petunjuk, dan pengorbanan yang telah diberikan oleh berbagai pihak yang sangat berperan dalam penyelesaian skripsi ini, dapat bernilai ibadah dan memperoleh pahala yang berlipat ganda di sisi Allah swt. Aamiin. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Maros, 24 Juli 2019

**Muh. Sapril Ahmad**

## **ABSTRAK**

**MUH. SAPRIL AHMAD. 2019.** *Pengaruh Motivasi Finansial, Motivasi Non Finansial dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros (dibimbing oleh Dahlan dan Sarnawiah).*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, analisis korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis motivasi finansial terhadap kinerja pegawai di tolak, hipotesis motivasi non finansial terhadap kinerja pegawai di tolak dan hipotesis sarana prasarana terhadap kinerja pegawai di terima. Kemudian hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

*Kata Kunci : Motivasi Finansial, Motivasi Non Finansial, Sarana Prasarana, Kinerja Pegawai.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	I
HALAMAN PERSETUJUAN .....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	III
KATA PENGANTAR .....	IV
ABSTRAK.....	VI
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR GAMBAR.....	IX
DAFTAR TABEL.....	X
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	5
C. TUJUAN PENELITIAN.....	5
D. MANFAAT PENELITIAN.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM).....	8
B. MOTIVASI.....	10
1). MOTIVASI FINANSIAL.....	14
2). MOTIVASI NON FINANSIAL.....	15
C. SARANA PRASARANA.....	16
D. KINERJA PEGAWAI.....	19
E. PENELITIAN TERDAHULU.....	25
F. KERANGKA PIKIR.....	27
G. INDIKATOR PENELITIAN.....	29
H. HIPOTESIS PENELITIAN.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN.....	32
A. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN.....	32
B. JENIS DAN SUMBER DATA.....	32
C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	33
D. POPULASI DAN SAMPEL.....	34
E. METODE ANALISIS DAN PENGUJIAN ANALISIS.....	35
F. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL.....	39
BAB IV. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	42
A. KECAMATAN LAU.....	42
B. KELURAHAN DAN DESA.....	45
1). KELURAHAN ALLEPOLEA.....	46
2). KELURAHAN SOREANG.....	48
3). KELURAHAN MACCINI BAJI.....	49
4). KELURAHAN MATTIRO DECENG.....	51
5). DESA MARANNU.....	52

	6). DESA BONTO MARANNU .....	53
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	55
	A. KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	55
	B. DESKRIPSI VARIABEL.....	58
	C. METODE ANALISIS DAN PENGUJIAN ANALISIS .....	65
	1). UJI VALIDITAS.....	65
	2). UJI RELIABILITAS.....	67
	3). REGRESI LINEAR BERGANDA.....	68
	4). UJI T .....	70
	5). UJI F .....	73
	6). ANALISIS KORELASI.....	74
	7). ANALISIS KOEFESIEN DETERMINASI.....	75
	D. PEMBAHASAN.....	75
BAB VI	PENUTUP.....	77
	A. KESIMPULAN .....	77
	B. SARAN .....	78

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

No.

1. Gambar 2. 1. Kerangka Pikir .....30

## DAFTAR TABEL

No.

1.	Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	26
2.	Tabel 4.1. Rencana Pelaksanaan Penelitian.....	43
3.	Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	55
4.	Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
5.	Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	57
6.	Tabel 5.4. Distribusi Jawaban Responden (motivasi finansial).....	58
7.	Tabel 5.5. Distribusi Jawaban Responden (motivasi non finansial).....	60
8.	Tabel 5.6. Distribusi Jawaban Responden (sarana prasarana) .....	62
9.	Tabel 5.4 Distribusi Jawaban Responden (Kinerja pegawai) .....	64
10.	Tabel 5.8. Uji Validitas Variabel.....	66
11.	Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Variabel .....	67
12.	Tabel 5.10. Coefficients .....	69
13.	Tabel 5.11. Annova .....	73
14.	Tabel 5.12. Model Summary .....	74

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis yang biasa di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karena semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Dimana untuk menciptakan kinerja yang di harapkan, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang optimal dan kinerja yang baik namun untuk mencapai semua itu, maka dibutuhkan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Motivasi mampu memberi manfaat dalam peningkatan keberhasilan kinerja pegawai karena merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan pegawai untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan. Motivasi juga merupakan daya pendorong yang

mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya, kemudian untuk meningkatkan kinerja pegawai maka motivasi di bedakan menjadi 2 yaitu motivasi finansial dan motivasi non finansial.

Selain faktor motivasi, faktor sarana prasarana juga mempengaruhi kinerja pegawai, karena sarana prasarana misalnya meja, kursi, lemari, rak, laci-laci dan AC mempunyai manfaat yang sangat penting dalam menunjang pekerjaan, khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat administratif. Dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, tersedianya sarana prasarana menjadi hal yang sangat penting, karena termasuk salah satu dari keseluruhan proses manajemen perkantoran (office management), Konsep pengelolaan sarana prasarana mencakup hal-hal yang langsung berhubungan dengan dunia kerja maupun hal-hal yang tidak berhubungan dengan kerja, tetapi sangat mempengaruhi proses dan hasil akhir dari satu pekerjaan, yang tidak terkait dalam manajemen sarana prasarana adalah pengaturan tentang lay out, serta pencahayaan dan yang berhubungan dengan suasana dan tempat kerja. Selain itu pemanfaatan sarana prasarana di perlukan pegawai untuk melaksanakan aktivitas-aktivitasnya sesuai yang di butuhkan baik dari segi pemanfaatan.

Kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang memainkan peranan penting di daerah. Pentingnya peran kecamatan itu di tambah adanya tuntutan warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik dan merata di setiap warga yang bermukim di kecamatan, maka dalam hal ini di perlukan kemampuan dan kapasitas pemerintah kecamatan yang memadai melalui pelayanan pada Kantor Kelurahan dan Desa di lingkup Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang Mencakup Kelurahan Allepolea, Kelurahan Soreang, Kelurahan Maccini Baji, Kelurahan Mattiro Deceng, Desa Marannu dan Desa Bonto Marannu, sehingga pegawai dapat melakukan kegiatannya dengan nyaman sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.

Kelurahan adalah daerah pemerintahan terendah langsung di bawah kecamatan yang terletak di tingkat paling rendah dan di pimpin oleh seorang lurah. Kelurahan juga merupakan wilayah gabungan dari beberapa RW (Rukun Warga), sedangkan Desa adalah kesatuan wilayah yang mempunyai organisasi pemerintah terendah langsung di bawah kecamatan yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri dan desa dipimpin oleh Seorang Kepala Desa yang di angkat oleh warga melalui pemilihan umum.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di Kecamatan Lau khususnya Kelurahan Allepolea, Kelurahan Maccini Baji, Kelurahan Soreang, Kelurahan Mattiro Deceng, Desa Marannu dan Desa Bonto Marannu, di dapatkan fakta bahwa para pegawai kurang kreatif dan kurangnya motivasi

dalam bekerja, baik motivasi finansial maupun non finansial, akan tetapi hal tersebut tidak dapat menjadi tolak ukur kinerja pegawai tetapi harus melalui sebuah pengamatan empiris tanpa adanya proses tindak lanjut dari peneliti. Selanjutnya sarana prasarana juga sebenarnya berperan penting dalam mencapai kinerja pegawai, tetapi sarana prasarana di Kecamatan Lau Kab. Maros Kelurahan Allepolea, Kelurahan Soreang, Kelurahan Maccini Baji, Kelurahan Mattiro Deceng, Desa Marannu dan Desa Bonto Marannu belum dimanfaatkan secara optimal oleh pegawai. Hal ini tentu saja berdampak buruk pada kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan motivasi kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yulihardi dan Dedi Iskanto (2018) hasil penelitian yang diperoleh adalah secara parsial motivasi kerja terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016) berdasarkan hasil penelitian di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Dinti Khaisara, Sri Kartikowati Fenny Trisnawati (2017) Varibel Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Rosma (2017) Temuan hasil penelitian sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang dan bukti empiris (fakta) dan permasalahan yang terjadi di Kecamatan Lau khususnya Kelurahan Allepolea, Kelurahan Soreang, Kelurahan Maccini Baji, Kelurahan Mattiro

Deceng, Desa Marannu dan Desa Bonto Marannu sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat dengan judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Finansial, Motivasi Non Finansial dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Desa di kecamatan Lau Kabupaten Maros ?
2. Apakah motivasi non finansial Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros?
3. Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Desa di kecamatan Lau Kabupaten Maros ?
4. Apakah motivasi finansial, motivasi non finansial dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan dan desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi non finansial terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
3. Untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai kelurahan dan desa di kecamatan Lau kabupaten Maros.
4. Untuk mengetahui motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kelurahan dan desa di kecamatan Lau kabupaten Maros.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan secara praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis.**

Manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang semakin dalam mengenai konsep kinerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu sumber daya manusia.

- c. Untuk peneliti, menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi finansial, motivasi non finansial, sarana prasarana dan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkat kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang motivasi finansial, motivasi non finansial, sarana prasarana dan kinerja pegawai.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan organisasi dan masyarakat, Sutrisno dalam Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016:122).

Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:5) mengemukakan beberapa istilah yang digunakan untuk memperjelas pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) antara lain: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Manajemen Sumber Daya Insani, Manajemen Personalia, Manajemen Kepegawaian, Manajemen Perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia, administrasi kepegaawaian dan hubungan industrial.

Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (Knowledge), Kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi Gouzali dalam Kadarisman (2012:5).

Kemudian Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:8) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah meningkatkan kontribusi produktif pegawai melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab. Sehingga sasaran dari Manajemen Sumber Daya Manusia dapat tercapai.

Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam Priyono (2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Kemudian Priyono (2010:6) mengemukakan 5 macam fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM
2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi
3. Penilaian kinerja
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni dalam mengatur suatu pekerjaan melalui orang lain sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi dapat tercapai.

## **B. Motivasi**

Dalam memahami motivasi terlebih dahulu kita harus memahami pengertian motif. Menurut Abraham Sperling dalam Dahlan (2018:36) motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan di akhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan 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 dalam Rosma (2017:9) pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi merupakan kebutuhan bagi setiap individu dalam mencapai tujuan yang ingin di capai. Luthans dalam Dahlan (2018:36) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, menopang perilaku dan kinerja, artinya itu adalah proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang di inginkan.

Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai kearah tujuan organisasi yang ingin

dicapai. Mental seorang pegawai sangat di butuhkan dalam mendorong diri pegawai untuk tetap berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Kemudian Uno dalam Rosma (2017:9) kerja adalah sebagai 1). Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dan 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.

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan–kekurangannya Saydam dalam M. Kadarisman (2012:275-276). Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata–mata didorong oleh faktor–faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang–kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh karena itu, faktor–faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi tersebut betul–betul menjadi tepat sasaran Kadarisman (2012:276). Kemudian menurut rivai dalam kadarisman (2012:276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai–nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Kadarisman (2012:276) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*Needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drivers*) dan tujuan yang di inginkan. Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Pentingnya motivasi karena ada hal yang mendorong dalam diri sehingga sesuatu itu tersalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting dalam setiap individu untuk mencapai suatu tujuan, menurut Isyandi dalam Dahlan (2018:23) motivasi adalah kekuatan perilaku.

Purwanto dalam Rosma (2017:11) mengemukakan bahwa dalam konsep manajemen motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan, Richard M. Steers dalam Sedarmayanti (2017:257).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:837-838) dorongan dari motivasi terdiri dari dua komponen yaitu: Arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan Perilaku (seberapa Kuat Usaha individu dalam bekerja). Sehingga motivasi dapat di artikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka yang ingin melakukannya.

Purwanto dalam Boni Sahat Tua (2017:10), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku, dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan, tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan Sekitar (*hams*), menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan–dorongan dan kekuatan–kekuatan individu.

Hasibuan dalam Rosma (2017:13-14) Didalam pelaksanaan motivasi terdapat beberapa metode–metode, yaitu:

1. Motivasi langsung (*directmotivation*), adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasaanya.

2. Motivasi tidak langsung (*indirectmotivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas–fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

Kemudian Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:838) mengemukakan sumber motivasi ada tiga faktor yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari beberapa tinjauan teori terkait Motivasi sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dan kesadaran diri individu dalam melaksanakan sesuatu sehingga tujuan dapat tercapai.

### **1. Motivasi Finansial**

Menurut Hendra Riovita (2014:2) Pengertian Motivasi Finansial terbagi 2 Yaitu:

#### **a. Motivasi Finansial Langsung**

Merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Motivasi finansial tidak langsung

Motivasi finansial tidak langsung merupakan pemberian dari bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau atau tunjangan.

Kemudian Indikator Motivasi Finansial dalam penelitian ini yang di kemukakan oleh Said dan Muammer dalam Riovita (2014:2) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Program Proteksi (asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun atau pesangon).

**2. Motivasi Non Finansial**

Said dan Muammer dalam Riovita (2014:2) Motivasi Non Finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan itu bekerja.

Kemudian Indikator Motivasi Non Finansial dalam penelitian ini yang di kemukakan oleh Said dan Muammer dalam Riovita (2014:2) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab dan pengakuan atas pencapaian pekerjaan).

- b. Lingkungan kerja (rancangan dan implementasi kebijakan kerja yang sehat, kepala seksi yang kompeten, partner kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang kondusif.)

### **C. Sarana Prasarana**

Sri Mulyani dalam Dinti Khaisara (2017:5) sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana lebih di tujukkan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin. Sedangkan Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Prasarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah.

Dalam menunjang aktivitas dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, diperlukan sarana berupa perabot kantor, dalam kaitanya dengan perabot kantor ini, Sedarmayanti dalam Rosma (2017:21) menyatakan bahwa perabot kantor seperti meja, kursi, lemari, rak, dan laci yang dimana mempunyai peranan penting dalam setiap kantor, khususnya untuk memungkinkan terlaksananya pekerjaan yang bersifat administratif dengan sebaik-baiknya. Adapun pengeertian sarana prasarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat/media dalam mencapai maksud dan tujuan, sarana mencakup perabotan, peralatan dan perlengkapan kantor yang diperlukan sebagai kelengkapan gedung/ruangan.

Pengertian yang didasarkan kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah maka sarana prasarana yaitu:

1. Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas.
2. Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Kemudian penataan sarana prasarana kerja pada pemerintah daerah dimaksud untuk:

- a. Kelancaran proses pekerjaan
- b. Kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai.
- c. Memudahkan komunikasi
- d. Kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan
- e. Memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Dengan adanya penataan sarana prasarana kerja tersebut bertujuan untuk menjamin:

- a. keselamatan, keamanan, kesehatan jasmani dan rohani
- b. keleluasaan bergerak secara sehat dan teratur
- c. cahaya dan ventilasi yang sehat baik siang maupun malam

- d. penataan yang bernilai estetika
- e. kesejahteraan pegawai
- f. pengembangan bagian kantor sesuai perkembangan volume kerja.

Sarana Prasarana perkantoran menurut Sedarmayanti dalam Rosma (2017:23-24) dibagi menjadi dua bagian yaitu :

- a. Perabot dan tata ruang yang meliputi : Meja, kursi, perabot sistem, tempat kerja, unit peraga visual, tata ruang dan jenis – jenis kantor.
- b. Kondisi fisik yang meliputi dekorasi, kebersihan, ventilasi, suhu, penerangan, akustik, kesehatan dan keselamatan.

Sarana prasarana menurut fungsinya yang dikemukakan oleh The Liang Gie dalam Rosma (2017:26), meliputi:

- a. Penelitian dan penentuan kebutuhan
- b. Standarisasi dan perincian
- c. Proses pembelian (penawaran, perundingan, pembuatan kontrak dan pembayaran)
- d. Prosedur pemakaian (permintaan sampai pengeluaran)
- e. Pencatatan dan pengurusan
- f. Teknik penyimpanan
- g. Prosedur penyingkiran
- h. Pengurusan dan pemeliharaan
- i. Pengurusan pengangkutan dan kendaraan.

Hasibuan dalam Dinti Khaisara (2017:5) Kelengkapan sarana prasarana akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien serta

mendorong peningkatan kualitas, yang seiring dengan standar kerja yang ada. Kemudian fasilitas yang diberikan kepada karyawan/pegawai berupa:

- a. Kesehatan dan keselamatan (alat pelindung diri).
- b. Mushalla/mesjid
- c. Kafetaria
- d. Olahraga
- e. Kesenian
- f. Pendidikan/seminar
- g. Cuti dan cuti hamil
- h. Koperasi dan toko
- i. Izin

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana sangat berpengaruh untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang lebih optimal.

Kemudian untuk mengukur sarana prasarana peneliti mengambil indikator untuk pengukuran sarana prasarana yaitu: Kondisi bangunan, Ketersediaan sarana prasarana, kondisi sarana prasarana dan penggunaan peralatan kerja.

#### **D. Kinerja Pegawai**

Sebelum membahas mengenai kinerja, diperlukan pemahaman mengenai pengertian Pegawai Negeri Sipil. Melalui Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dilakukan reduksi total terhadap eksistensi Pegawai Negeri Sipil. Jika sebelumnya Pegawai Negeri

Sipil hanya berperan sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah, lewat undang–undang ini Pegawai Negeri Sipil diposisikan sebagai sebuah profesi yang sekaligus berperan sebagai aparatur negara dan pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari bunyi pasal 1 butir 1 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa, “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Penyebutan Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara sendiri dapat dilihat dalam pasal 8 yang berbunyi, “Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara”. Konsekuensi logis dari adanya perubahan eksistensi ini adalah terciptanya iklim kompetisi yang sehat bagi tiap–tiap individu Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan karirnya sepanjang kinerjanya menunjukkan hasil yang baik dan memuaskan serta secara linier memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan pencapaian nilai dan tujuan organisasinya. Pendekatan sistem manajemen tidak lagi berbasis kepada berbasis kepada karis tetapi lebih spesifik ditekankan kepada sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang berbasis pada jabatan (*Position Based Personnel Management System*).

Unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Seseorang yang memenuhi syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang–undangan yang berlaku. Diatur dalam pasal 16 ayat (2) Undang–Undang Nomor 43 tahun 1999 dikemukakan bahwa setiap

warga negara yang memenuhi syarat yang yang ditetapkan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti mengadakan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, atau daerah.

2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang pejabat berwenang yang dimaksud disini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Pejabat yang berwenang mengangkat pegawai negeri adalah orang yang benar – benar diberikan kewenangan dalam pengangkatan pegawai negeri dapat dilakukan secara obyektif.
3. Diserahkan dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya pada prinsipnya pengadaan pegawai negeri adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Jadi, orang yang diangkat menjadi Pegawai Negeri harus disertai tugas berdasarkan formasi.
4. Digaji menurut peraturan perundang–undangan Dalam Pasal 7 Undang–Undang Nomor 43 Tahun 1999 dirumuskan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dimaksudkan agar Pegawai Negeri dapat memusatkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Wibowo dalam Yulihardi dan Dedi Iskamto (2018:111) menyampaikan bahwa Kinerja (*Performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kemudian menurut Kartono dalam Yulihardi dan Dedi Iskamto (2018:111-112) Kinerja Pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan.

Rivai dan Sagala dalam Amalia (2016:123), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kemudian Mangkunegara dalam Amalia (2016:123) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya untuk mencapai kinerja yang baik maka di butuhkan proses yang dilaksanakan secara sinergi antara pimpinan, individu dan kelompok, sehingga tujuan dapat tercapai, namun ada 3 komponen penting terkait deskripsi dari kinerja yang di kemukakan oleh Siamamora dalam Rosma (2017:43), yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan

organisasi terhadap setiap personel. Kedua adalah ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Ketiga, penilaian kinerja reguler, yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kemudian Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Mangkunegara dalam dalam Yulihardi dan Dedi Iskamto (2018:112) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anoraga dalam Rosma (2017:46) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator Yaitu :

1. Efektivitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab yang merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.
4. Inisiatif, yang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah ukuran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya terlihat dari kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, serta keefektifan dalam mengelola sumber daya dan kemandirian Robbins dalam Yulihardi dan Dedi Iskanto (2018:112). Sehingga indikator dalam penelitian ini adalah 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja 3) ketepatan waktu penyelesaian tugas, 4) kemandirian. Dengan menggunakan teori ini

diharapkan dapat mengukur tingkat kinerja pegawai. Dalam hal ini adalah kinerja pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

#### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah motivasi kerja, sarana prasarana yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>NAMA/TAHUN</b>	<b>JUDUL</b>	<b>METODE ANALISIS</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1.	Yulhardi dan Dedi Iskamto 2018	Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Siporia Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai	Bentuk Penelitian Asosiatif dimana minimal terdapat dua variable yang di hubungkan dan adapun analisisnya datanya yaitu Uji Validitas, Uji Relabilitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji F, Uji Koefisien Determinasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan kesimpulan yang didapat motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Syarah Amalia dan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap	Analisis Deskriptif dan analisis	penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi

	Mahendra Fakhri 2016	kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Regresi Linier Sederhana	kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan kesimpulan yang didapat terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Dinti Khaisara, Sri Kartikowati dan Fenny Trisnawati 2017	Pengaruh Sarana Prasarana Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu	Statistika Deskriptif.	penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) dan hasil dari penelitian ini adalah variabel sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Rosma 2017	Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Donri – Donri Kabupaten Soppeng	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T tes, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).	penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, sarana prasarana dan lingkungan terhadap kinerja pegawai dan teknik penelitiannya adalah metode kuesioner dan hasil dari penelitian ini adalah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **F. Kerangka Pikir**

Motivasi finansial, motivasi non finansial dan Sarana Prasarana diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana ini dihubungkan terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula. Keterhubungan antara motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana dengan kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja pegawai**

Motivasi finansial memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai Menurut Kadarisman (2012:276) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (Needs), dorongan untuk berbuat dan bertindak (drivers) dan tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

### **2. Pengaruh motivasi non finansial terhadap kinerja pegawai**

Motivasi non finansial memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai menurut Said dan Muammer dalam Hendra Riofita (2014:2) motivasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu

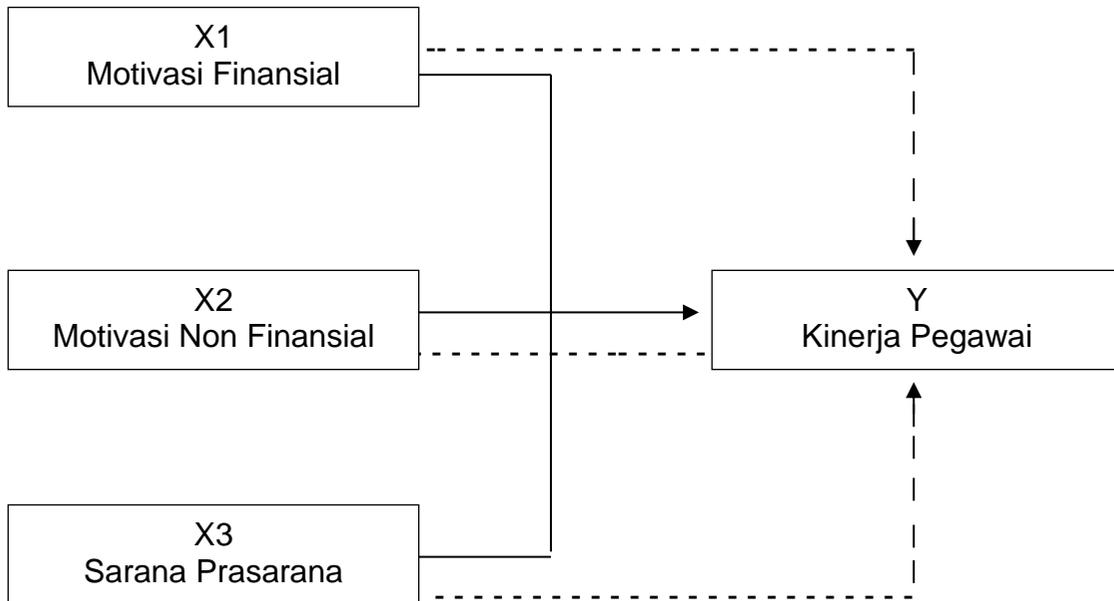
sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan itu bekerja.

### 3. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai

Sri Mulyani dalam Dinti Khaisara (2017:5) sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana lebih di tujukkan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin. Sedangkan Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Prasarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah maka dalam hal ini sarana prasarana yang lengkap akan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarna adalah sebagai variabel bebas (Variabel Independen), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (Variabel Dependen), maka hubungan antara variabel – variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini di gambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



### **G. Indikator Penelitian**

Adapun indikator variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi Finansial
  - a. Gaji
  - b. Bonus
  - c. Program proteksi
2. Motivasi Non Finansial
  - a. Pekerjaan
  - b. Lingkungan kerja
3. Sarana Prasarana
  - a. Kondisi Bangunan
  - b. Ketersediaan sarana prasarana

- c. Kondisi sarana prasarana
  - d. Penggunaan peralatan kerja
4. Kinerja Pegawai
- a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
  - d. Kemandirian

#### **H. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masukan yang akan diteliti sebagai tuntutan dalam menyesuaikan masalah serta untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Selanjutnya hipotesis harus diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, dan juga berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Desa di kecamatan Lau Kabupaten Maros.
2. Motivasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Desa di kecamatan Lau Kabupaten Maros.
3. Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan dan Desa di kecamatan Lau Kabupaten Maros.

4. Motivasi dan Sarana prasarana berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan dan desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Pemilihan lokasi penelitian pada Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros ini representative untuk melakukan penelitian mengenai motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan yaitu bulan Januari sampai dengan Juni 2019.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar, seperti literatur–literature serta teori–teori yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Data Kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numeric atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuesioner.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah yang diperoleh dari sumber aslinya, atau dapat dikatakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber asli atau sumber pertama, atau dengan kata lain hasil dari pengumpulan data oleh pihak lain. Data sekunder ini dapat diperoleh dari jurnal-jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu dan internet.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan

1. Wawancara, data yang diperoleh langsung dengan pegawai sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis.
2. Kuesioner, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (*Personally Administered Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana dalam usahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pertanyaan pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variable pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5.

3. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016:115)

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang berjumlah 75 Orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian dan tehnik penarikan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penarikan sampel jenuh karena semua elemen populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai subjek dalam sampel. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sampel di Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang berjumlah 75 orang.

## E. Metode Analisis dan Pengujian Analisis

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian agar dapat di interpretasikan dan mudah dipahami adalah.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki criteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r \geq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika  $r \leq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid

### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas maka reliabilitas dapat dikemukakan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrument

penelitian ini yang merujuk kepada pendapat Nunnally dalam Ghozali (2007:42) "Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ ".

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variable independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan Variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. data yang digunakan berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono dan Wibowo (2012:347) sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

#### Keterangan

$Y'$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Motivasi Finansial

$X_2$  = Motivasi Non Finansial

$X_3$  = Sarana Prasarana

$a$  = Konstanta

$E$  = Tingkat Kesalahan (Tingkat Error)

$b$  = Koefisien Regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

#### 4. Uji parsial (Uji T)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistic hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variable independen (X) dan variable dependen (Y).

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{table}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$  kriteria sebagai beriku:

- a.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{table}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{table}$
- b.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{table}$

Jika hasil pengujian statistik menunjukkan  $H_0$  ditolak, maka berarti variable-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan. Tetapi apabila  $H_0$  diterima, maka berarti variable-variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Dalam pengujian hipotesis ini, penulis menggunakan uji signifikan atau uji parameter  $r$ , maksudnya untuk menguji tingkat signifikan maka harus dilakukan pengujian parameter  $r$ .

#### 5. Uji simultan (Uji F)

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter  $\beta$  (uji korelasi) dengan menggunakan uji F-statistik. Untuk menguji pengaruh variable bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variable terikat digunakan uji F.

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu  $k$  dan  $n - k - 1$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Untuk uji F, kriteria yang di pakai adalah :

- a.  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{table}$
- b.  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{table}$

Bila  $H_0$  diterima, maka dapat diartikan bahwa signifikansinya suatu pengaruh dari variable-variabel independen secara bersama-sama atas suatu variable dependen dan penolakan  $H_0$  menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variable-variabel independen yang secara bersama-sama terhadap suatu variable dependen.

Untuk pengolahan data menggunakan Software Statistical Product and Service Solutions 16.0 (SPSS).

#### 6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_1, X_2, X_3$  terhadap variasi  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Nunally dalam Syafrina (2017:9)

## **F. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah untuk menjelaskan tentang pengertian operasionalisasi dari variable-variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini. Dalam defenisi operasional ini, variable-variabel tersebut yang akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Variabel Bebas**

Variable independen/bebas adalah variable yang mempengaruhi variable dependen/terikat. Sebagai variable bebas dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Motivasi Finansial (X1)**

Motivasi finansial adalah pemberian imbalan baik langsung maupun tidak langsung kepada pegawai.

Motivasi finansial Pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros dapat diukur oleh :

1) Gaji

2) Bonus

3) Program Proteksi (asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun atau pesangon.

#### **b. Motivasi Non Finansial (X2)**

Motivasi Non Finansil adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana karyawan itu bekerja.

Motivasi Non Finansial Pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros dapat diukur oleh :

1. Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab dan pengakuan atas pencapaian pekerjaan.
  2. Lingkungan kerja (rancangan dan implementasi kebijakan kerja yang sehat, kasi yang kompeten, partner kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang kondusif.)
- c. Sarana prasarana (X3)

Sarana adalah benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin. Sedangkan Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Prasarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah.

Sarana prasarana Kantor Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros dapat diukur oleh :

- a. Kondisi Bangunan
- b. Ketersediaan sarana prasarana
- c. Kondisi sarana prasarana
- d. Penggunaan peralatan kerja

## **2. Variabel Terikat**

Merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini variable terikat yang dipakai adalah:

### **a. Kinerja Pegawai (Y)**

kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah ukuran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya terlihat dari kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, serta keefektifan dalam mengelola sumber daya dan kemandirian Robbins dalam Yulihardi dan Dedi Iskanto (2018:112).

Kinerja Pegawai Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros dapat diukur oleh:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- d. Kemandirian.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

### **A. Kecamatan Lau**

Kecamatan lau berada pada dataran rendah dengan ketinggian antara 0 sampai 70 meter dari permukaan laut. Kecamatan ini terbagi menjadi enam wilayah administrative yang masing-masing memiliki status administrative definitive. Empat di antara enam wilayah tersebut telah menjadi wilayah administrative kelurahan dan desa.

Lintas kecamatan lau adalah  $53.73 \text{ km}^2$  dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

Utara : kecamatan bontoa

Timur : kecamatan bantimurung

Barat : selat Makassar

Selatan : kecamatan turikale

#### **1. Penduduk**

Penduduk kecamatan lau pada tahun 2017 tercatat sebanyak 26.401 jiwa, yang terdiri atas 12.915 laki-laki dan 13.486 perempuan yang tersebar di enam desa/kelurahan. Persebaran penduduk terbesar berada di kelurahan allepolea yaitu sebesar 30.47 persen dari total penduduk kecamatan lau. Perbandingan penduduk menurut jenis kelamin (sex rasio) di kecamatan lau pada tahun 2017 sebesar 96. Hal ini dapat diartikan bahwa dari 100 orang penduduk perempuan terdapat 96 orang penduduk laki-laki.

Pada tahun 2017, kepadatan penduduk terbesar di kecamatan lau terdapat di kelurahan allepolea sebesar 1.550 jiwa per  $km^2$ , sedangkan yang jarang penduduknya yaitu di desa marannu sebesar 111 jiwa per  $km^2$ . Rata-rata kepadatan penduduk kecamatan lau sebesar 491 jiwa per  $km^2$ . Angka ini menunjukkan rata-rata pada setiap  $km^2$  di kecamatan lau terdapat 491 jiwa penduduk.

## **2. Pendidikan**

Sarana pendidikan merupakan factor yang sangat berpengaruh dalam kegiatan belajar mengajar di suatu wilayah. Jika fasilitas fisik berupa gedung telah dibangun. Maka tenaga pengajar yang berkompetensi juga harus tersedia dalam jumlah yang sesuai kebutuhan. Hal ini diarahkan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan data dari cabang dinas pendidikan kecamatan lau, pada tahun 2017 di kecamatan ini terdapat 17 sekolah dasar, yang terdiri dari tujuh sekolah dasar negeri, delapan sekolah dasar impres dan dua sekolah madrasah ibtidayah terdapat dengan tenaga pengajar sebanyak 231 orang yang diperuntukkan bagi 3.227 orang siswa.

Pada tahun 2017 di kecamatan lau terdapat tiga sekolah menengah pertama yang terdiri dari dua SMP negeri dan dua SMP swasta. Tenaga pengajar yang disediakan berjumlah 144 orang dengan jumlah siswa 1.769 siswa.

Pada tahun 2017 di kecamatan lau hanya terdapat satu sekolah menengah umum negeri di kelurahan maccini baji dengan 47 orang tenaga pengajar bagi 978 orang siswa. Selain itu, terdapat satu sekolah menengah kejuruan negeri di kelurahan allepolea dengan siswa sebanyak 867 di ajar oleh 61 guru.

Selain itu, untuk mendukung fasilitas yang disediakan oleh dinas pendidikan, masih ada fasilitas pendidikan yang disediakan oleh departemen agama kabupaten maros di kecamatan lau, yaitu empat madrasah tsanawiyah dan empat madrasah aliyah.

### **3. Kesehatan dan keluarga berencana**

Fasilitas kesehatan yang terdapat di kecamatan lau pada tahun 2017 sudah cukup memadai untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat, di enam desa/kelurahan di lau terdapat dua puskesmas/pustu dan enam puskesmas. Selain itu didukung juga dengan tersedianya tenaga-tenaga kesehatan yang terdiri dari 3 dokter. 158 orang paramedic, 7 orang bidan dan 12 orang dukun bayi yang merupakan salah satu penolong pertama dalam persalinan.

### **4. Pertanian**

Sector pertanian khususnya padi sawah masih menjadi mata pencaharian utama bagi penduduk di kecamatan lau. Dari luas kecamatan lau seluas 53.73  $km^2$  terdiri dari jumlah rumah tangga. Luas tanam dan rata-rata luas tanaman per rumah tangga. Jumlah rumah tangga yang mengusahakan tanaman pangan sebanyak 2.191 dari luas tanam sebesar

24.715.662  $m^2$  sedangkan rata-rata luas tanam per rumah tangga 11.208.54 luas dan produksi untuk komoditi tanaman padi, palawija, buah-buahan, sayuran, perkebunan serta usaha peternakan dapat dilihat pada rincian tabel 5.1-5.7.

## **5. Perdagangan**

Kebijakan pemerintah mengenai tariff dasar listrik (TDL) dan harga bahan bakar minyak (BBM) menjadi salah satu alasan pihak produsen, pedagang dan penyedia sector jasa untuk menaikkan harga. Selain itu, dipengaruhi oleh ketersediaan barang dan jasa tersebut. Dengan kata lain, apabila keadaan barang/jasa jumlahnya terbatas maka tentu saja harga akan mengalami kenaikan.

Rata-rata harga Sembilan bahan pokok dan sayuran serta berbagai komoditi lain seperti buah-buahan, sayur-sayuran, rempah dan bahan makanan lainnya serta bahan bangunan di kecamatan lau pada tahun 2017.

### **B. Kelurahan/Desa di Kecamatan Lau**

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Dalam

perkembangannya, sebuah desa dapat diubah statusnya menjadi kelurahan, atau sebaliknya.

**Desa merupakan area pemukiman penduduk yang terdiri dari puluhan atau ratusan kepala keluarga dan disatukan oleh beberapa RW dan terdapat RT.** Desa dipimpin oleh seorang kepala desa, Desa juga memiliki kekuatan hukum untuk menjalankan roda pemerintahan. yang diawasi oleh badan permusyawaratan desa.

## **1. Kelurahan Allepolea**

### a. Jumlah penduduk

Penduduk di desa/kelurahan allepolea berjumlah 8.044 orang, diantaranya laki-laki berjumlah 3.995 orang dan perempuan berjumlah 4.049 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa di desa/kelurahan tersebut dominan penduduk perempuan.

### b. Fasilitas tempat ibadah

Tempat ibadah yang terdapat di desa/kelurahan allepolea adalah masjid yang berjumlah 4 dan musallah yang berjumlah 2.

### c. Sarana kesehatan

Di desa/kelurahan allepolea terdapat juga beberapa layanan kesehatan diantaranya ada satu bidan praktek atau rumah bersalin, satu poskesdes, dan satu dokter praktek atau poliklinik.

Adapun jumlah tenaga kesehatan dari desa/kelurahan tersebut diantaranya satu dokter, tiga puluh dua paramedis, satu bidan dan dua dukun bayi.

#### d. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.

Mengenai pendidikan di desa/kelurahan allepolea terdapat beberapa sekolah yang aktif dalam pembelajaran diantaranya Taman Kanak-kanak (TK) terdiri satu sekolah, 4 kelas, 116 murid dan 11 guru. Untuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) terdapat 1 sekolah, 14 kelas, 245 murid, dan 20 guru. Selanjutnya Sekolah Dasar Impres terdapat 2 sekolah, 12 kelas, 425 murid, dan 32 guru. Tidak hanya itu pendidikan di desa/kelurahan tersebut juga memiliki Madrasah Ibtida'iyah terdapat 1 sekolah, 15 kelas, 333 murid, dan 18 guru. Selanjutnya Sekolah Luar Biasa (SLB) terdapat 1 sekolah, 19 kelas, 58 murid dan 20 guru. Terdapat pula 1 Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) dengan 31 kelas, 912 murid dan guru 58 orang. Dan yang terakhir terdapat 1 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), 43 kelas, 867 murid dan 61 guru.

#### e. Perindustrian

Perindustrian merupakan kegiatan mengubah bahan organik secara mekanik atau secara kimia sehingga menjadi barang hasil baru, termasuk reparasi dan assembling (perakitan).

Mengenai perindustrian di desa/kelurahan allepolea terdapat 17 usaha kecil, dan terdapat 2 usaha sedang. Salah satu perindustrian

yang paling banyak di desa tersebut adalah penggilangan padi dengan jumlah 16 industri.

## **2. Kelurahan Soreang**

### **a. Penduduk**

Penduduk di desa/kelurahan Soreang berjumlah 3.864 orang, diantaranya laki-laki berjumlah 1.968 orang dan perempuan berjumlah 1.896 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa di desa/kelurahan tersebut dominan penduduk laki-laki.

### **b. Fasilitas tempat ibadah**

Tempat ibadah yang terdapat di desa/kelurahan Soreang adalah masjid yang berjumlah 6.

### **c. Sarana kesehatan**

Di desa/kelurahan Soreang terdapat juga beberapa layanan kesehatan diantaranya ada 2 bidan praktek atau rumah bersalin, 1 poskesdes, dan 1 dokter praktek atau poliklinik serta terdapat 1 apotik atau took obat. Adapun jumlah tenaga kesehatan dari desa/kelurahan tersebut diantaranya 1 dokter, 13 paramedis, dan 2 bidan.

### **d. Pendidikan**

Mengenai pendidikan di desa/kelurahan Soreang terdapat beberapa sekolah yang aktif dalam pembelajaran diantaranya Sekolah Dasar Negeri (SDN) terdapat 1 sekolah, 6 kelas, 106 murid, dan 13 guru. Selanjutnya Sekolah Dasar Impres terdapat 2 sekolah, 12 kelas, 344 murid, dan 24 guru. Tidak hanya itu pendidikan di desa/kelurahan

tersebut juga memiliki Madrasah Ibtida'iyah terdapat 1 sekolah, 6 kelas, 103 murid, dan 10 guru. Terdapat pula 2 Madrasah Tsanawiyah dengan 12 kelas, 417 murid dan guru 56 orang. Dan yang terakhir terdapat 1 Madrasah Aliyah dengan 8 kelas, 219 murid dan 48 guru.

e. Perindustrian

Perindustrian merupakan kegiatan mengubah bahan organik secara mekanik atau secara kimia sehingga menjadi barang hasil baru, termasuk reparasi dan assembling (perakitan).

Mengenai perindustrian di desa/kelurahan Soreang terdapat 1 usaha kecil, Salah satu perindustrian yang ada di desa tersebut adalah penggilingan padi dengan jumlah 9 industri.

### **3. Kelurahan Maccini Baji**

a. Penduduk

Penduduk di desa/kelurahan Maccinibaji berjumlah 7.571 orang, diantaranya laki-laki berjumlah 3.680 orang dan perempuan berjumlah 3.891 orang.

b. Fasilitas tempat ibadah

Tempat ibadah yang terdapat di desa/kelurahan Maccinibaji adalah masjid yang berjumlah 14 dan musallah yang berjumlah 6.

c. Sarana kesehatan

Di desa/kelurahan Maccinibaji terdapat juga beberapa layanan kesehatan diantaranya ada 1 bidan praktek atau rumah bersalin, 1 puskesmas, 1 poskesdes, dan 1 apotik atau toko obat. Adapun jumlah

tenaga kesehatan dari desa/kelurahan tersebut diantaranya 36 paramedis, 1 bidan, dan 3 dukun bayi.

d. Pendidikan

Mengenai pendidikan di desa/kelurahan Maccinibaji terdapat beberapa sekolah yang aktif dalam pembelajaran diantaranya 4 Taman Kanak-kanak dengan 8 kelas, 131 murid dan 11 guru, Sekolah Dasar Negeri (SDN) terdapat 3 sekolah, 18 kelas, 593 murid, dan 40 guru. Selanjutnya Sekolah Dasar Impres terdapat 1 sekolah, 6 kelas, 218 murid, dan 16 guru. Tidak hanya itu pendidikan di desa/kelurahan tersebut juga memiliki Sekolah Menengah Pertama Swasta terdapat 1 sekolah, 9 kelas, 289 murid, dan 16 guru. Terdapat pula 1 Sekolah Menengah Atas Negeri dengan 28 kelas, 978 murid dan guru 47 orang. Dan terdapat 1 Madrasah Tsanawiyah dengan 19 kelas, 390 murid dan 57 guru. Dan yang terakhir terdapat 2 Madrasah Aliyah dengan 13 kelas, 308 murid dan 35 guru.

e. Perindustrian

Perindustrian merupakan kegiatan mengubah bahan organik secara mekanik atau secara kimia sehingga menjadi barang hasil baru, termasuk reparasi dan assembling (perakitan).

Mengenai perindustrian di desa/kelurahan Maccinibaji terdapat 13 usaha kecil dan 1 usaha sedang, Salah satu perindustrian yang ada di desa tersebut adalah penggilingan padi dengan jumlah 16 industri.

f. Perdagangan

Perdagangan yang terdapat di desa/kelurahan maccinibaji adalah pasar umum yang berjumlah 1 dan 2 RPH.

#### **4. Kelurahan Mattirodeceng**

a. Penduduk

Penduduk di desa/kelurahan Mattirodeceng berjumlah 1.683 orang, diantaranya laki-laki berjumlah 782 orang dan perempuan berjumlah 901 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa di desa/kelurahan tersebut dominan penduduk perempuan.

b. Fasilitas tempat ibadah

Tempat ibadah yang terdapat di desa/kelurahan Mattirodeceng adalah masjid yang berjumlah 4.

c. Sarana kesehatan

Di desa/kelurahan Mattirodeceng terdapat layanan kesehatan diantaranya ada 1 poskesdes. Adapun jumlah tenaga kesehatan dari desa/kelurahan tersebut diantaranya 21 paramedis dan 2 dukun bayi.

d. Pendidikan

Mengenai pendidikan di desa/kelurahan Mattirodeceng terdapat beberapa sekolah yang aktif dalam pembelajaran diantaranya 1 Taman Kanak-kanak dengan 2 kelas, 27 murid dan 4 guru, Sekolah Dasar Negeri (SDN) terdapat 1 sekolah, 6 kelas, 91 murid, dan 7 guru. Selanjutnya Sekolah Dasar Impres terdapat 1 sekolah, 6 kelas, 151 murid, dan 11 guru. Tidak hanya itu pendidikan di desa/kelurahan

tersebut juga memiliki Sekolah Menengah Pertama Negeri terdapat 1 sekolah, 6 kelas, 39 murid, dan 9 guru.

e. Perindustrian

Mengenai perindustrian di desa/kelurahan Mattirodeceng terdapat 9 usaha kecil, Salah satu perindustrian yang ada di desa tersebut adalah penggilingan padi dengan jumlah 9 industri.

## **5. Desa Marannu**

a. Penduduk

Penduduk di desa Marannu berjumlah 1.683 orang, diantaranya laki-laki berjumlah 782 orang dan perempuan berjumlah 901 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa di desa/kelurahan tersebut dominan penduduk perempuan.

b. Fasilitas tempat ibadah

Tempat ibadah yang terdapat di desa Marannu adalah masjid yang berjumlah 3 dan mushalla berjumlah 1.

c. Sarana kesehatan

Di desa Marannu terdapat layanan kesehatan diantaranya ada 1 poskesdes. Adapun jumlah tenaga kesehatan dari desa/kelurahan tersebut diantaranya 19 paramedis dan 3 dukun bayi.

d. Pendidikan

Mengenai pendidikan di desa Marannu terdapat beberapa sekolah yang aktif dalam pembelajaran diantaranya Sekolah Dasar Negeri (SDN) terdapat 1 sekolah, 6 kelas, 257 murid, dan 18 guru.

Selanjutnya Sekolah Dasar Impres terdapat 1 sekolah, 6 kelas, 162 murid, dan 12 guru.

e. Perindustrian

Mengenai perindustrian di desa Marannu terdapat 4 usaha kecil, Salah satu perindustrian yang ada di desa tersebut adalah penggilingan padi dengan jumlah 4 industri.

## **6. Desa Bontomarannu**

a. Penduduk

Penduduk di desa Bontomarannu berjumlah 2.830 orang, diantaranya laki-laki berjumlah 1.363 orang dan perempuan berjumlah 1.467 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa di desa/kelurahan tersebut dominan penduduk perempuan.

b. Fasilitas tempat ibadah

Tempat ibadah yang terdapat di desa Bontomarannu adalah masjid yang berjumlah 3 dan mushalla berjumlah 3.

c. Sarana kesehatan

Di desa Bontomarannu terdapat layanan kesehatan diantaranya ada 1 poskesdes dan 2 bidan. Adapun jumlah tenaga kesehatan dari desa/kelurahan tersebut diantaranya dokter 1, 37 paramedis, bidan 3 dan 2 dukun bayi.

d. Pendidikan

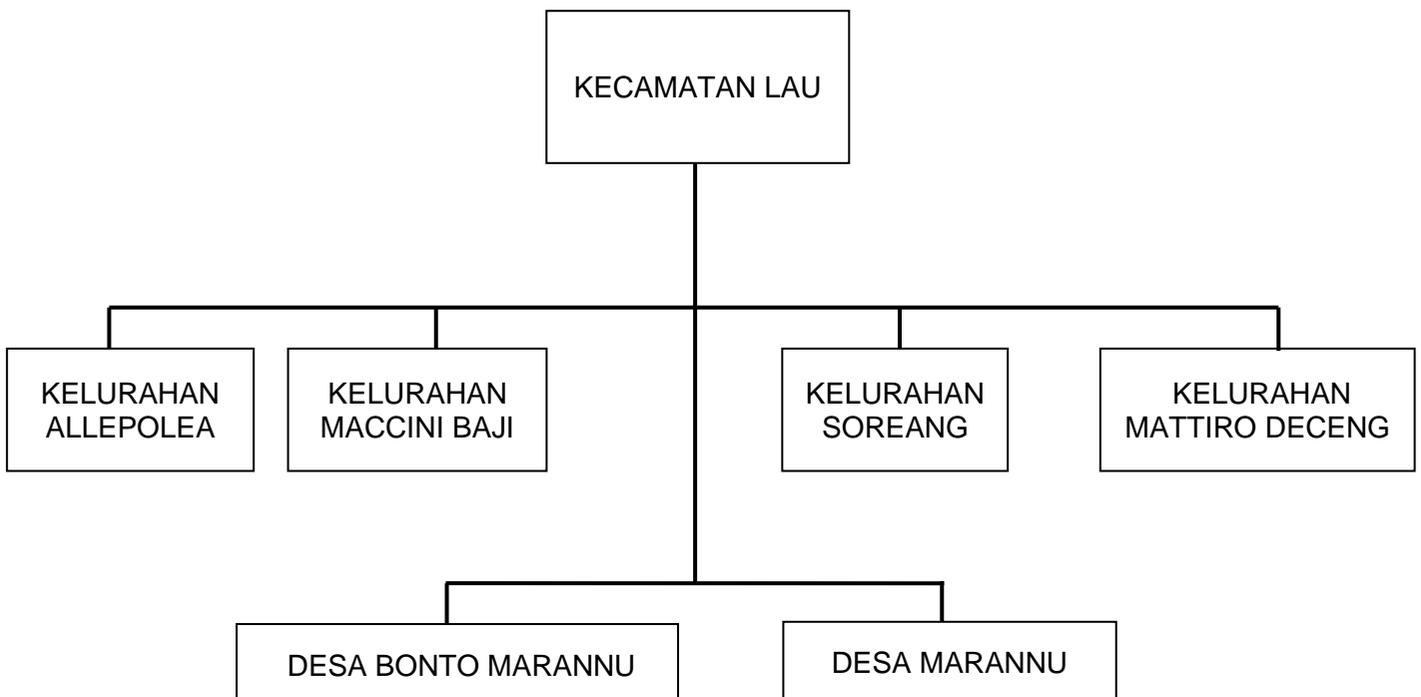
Mengenai pendidikan di desa Bontomarannu terdapat beberapa sekolah yang aktif dalam pembelajaran diantaranya Sekolah Dasar

impres terdapat 1 sekolah, 7 kelas, 199 murid, dan 9 guru. Selanjutnya Sekolah Menengah Pertama Negeri terdapat 1 sekolah, 19 kelas, 499 murid, dan 38 guru. Dan 1 Sekolah Menengah Pertama Swasta dengan 3 kelas, 30 murid, dan 14 guru. Juga terdapat Sekolah Menengah Atas Swasta yaitu 1 dengan 4 Kelas, 124 murid, dan 23 guru. Yang terakhir juga terdapat 1 Madrasah Tsanawiyah dengan 3 kelas, 19 murid, dan 9 guru.

e. Perindustrian

Mengenai perindustrian di desa/kelurahan Marannu terdapat 7 usaha kecil, Salah satu perindustrian yang ada di desa tersebut adalah penggilingan padi dengan jumlah 8 industri.

**GAMBAR 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**



## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Karakteristik Responden**

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

#### **1. Jenis Kelamin**

**Tabel 5.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
Laki – Laki	39	52
Perempuan	36	48
Jumlah	75	100

Sumber: Data di olah 2019

Berdasarkan data di atas diperoleh data, dari 75 orang pada Kelurahan dan Desa Se Kecamatan Lau Kabupaten Maros, Jumlah yaitu responden berjenis kelamin Laki – laki sebanyak 52% atau 39 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 48% atau 36 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden perempuan lebih sedikit jumlahnya dari pada responden laki-laki.

## 2. Usia

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros**

Usia	Jumlah (Orang)	%
≤ 20	0	0
21 – 30	9	12
31 – 40	28	37,4
41 – 50	34	45,3
51 ≥	4	5,3
Jumlah	75	100

Sumber: Data di olah 2019

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berusia 41 – 50 tahun yaitu 45,3% Atau berjumlah 34 orang, Umur 31 – 40 tahun yaitu 37,4% atau berjumlah 28 orang, umur 21 – 30 tahun yaitu 12% atau berjumlah 9 orang dan umur Lebih dari 51 Tahun yaitu 5,3% Atau berjumlah 4 orang.

### 3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
SMA	38	50,7
D1 – D4	2	2,7
S1 – S3	35	46,6
Jumlah	75	100

Sumber: Data di Olah 2019

Tabel ini menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 75 orang total responden 50,7% atau 38 orang yang berpendidikan SMA, dan 2,7% atau 2 orang yang berpendidikan D1 – 24, dan 46,6% atau 35 orang yang berpendidikan S1 – S3.

## B. Deskripsi Variabel

### 1. Motivasi Finansial (X1)

Distribusi jawaban responden mengenai variable Motivasi Finansial dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai Variabel Motivasi Finansial (X1)**  
**Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros**

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28	50	66,6	2	2,7	2	2,7	0	0	75	100
2	4	5,3	41	54,6	11	14,7	17	22,7	2	2,7	75	100
3	7	9,3	42	56	14	18,7	10	13,3	2	2,7	75	100
4	6	8	51	68	10	13,3	8	10,7	0	0	75	100
5	5	6,7	45	60	7	9,3	15	20	3	4	75	100

Sumber : Data di olah 2019

- a. Gaji yang di berikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang di berikan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 28% atau 21 orang, Setuju sebanyak 66,6% atau 50 orang, ragu-ragu sebanyak 2,7% atau 2 orang dan tidak setuju sebanyak 2,7% atau 2 orang.

b. Gaji yang di berikan sesuai dengan keinginan anda

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 5,3% atau 4 orang, Setuju sebanyak 54,6% atau 41 orang, ragu-ragu sebanyak 14,7% atau 11 orang, tidak setuju sebanyak 22,7% atau 17 orang dan sangat tidak setuju 2,7% atau 2 orang.

c. Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 9,3% atau 7 orang, setuju sebanyak 56% atau 42 orang, ragu-ragu sebanyak 18,7% atau 14 orang, tidak setuju sebanyak 13,3% atau 10 orang dan sangat tidak setuju 2,7% atau 2 orang.

d. Perbedaan gaji antar bagian dalam kantor sudah sesuai dengan harapan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat setuju yaitu : 8% atau 6 orang, setuju sebanyak 68% atau 51 orang, ragu-ragu 13,3% atau 10 orang, dan tidak setuju sebanyak 10,7% atau 8 orang.

e. Puas dengan jaminan social tenaga kerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 6,7% atau 5 orang, setuju sebanyak 60% atau 45 orang, ragu-ragu sebanyak 9,3% atau 7 orang, tidak setuju sebanyak 20% atau 15 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 4% atau 3 orang.

## 2. Motivasi Non Finansial (X2)

Distribusi jawaban responden mengenai variable Motivasi Non Finansial dapat di lihat pada tabel berikut ini ;

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai Variabel Motivasi Non Finansial (X2)**  
**Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros**

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	34,7	48	64	1	1,3	0	0	0	0	75	100
2	21	28	49	65,3	2	2,7	3	4	0	0	75	100
3	15	20	52	69,4	4	5,3	4	5,3	0	0	75	100
4	17	22,6	56	74,7	2	2,7	0	0	0	0	75	100
5	32	42,6	41	54,7	2	2,7	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data di olah 2019

### 1. Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu; 34,7% atau 26 orang, setuju sebanyak 64% atau 48 orang dan ragu-ragu sebanyak 1,3% atau 1 orang.

### 2. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 28% atau 21 orang, setuju sebanyak 65,3% atau 49 orang, ragu-ragu sebanyak 2,7% atau 2 orang dan tidak setuju sebanyak 4% atau 3 orang.

3. Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu ; 20% atau 15 orang, setuju sebanyak 69,4% atau 52 orang, ragu-ragu sebanyak 5,3% atau 4 orang dan tidak setuju sebanyak 5.3% atau 4 orang.

4. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 22,6 % atau 17 orang, setuju sebanyak 74,7% atau 56 orang dan ragu-ragu sebanyak 2,7% atau 2 orang.

5. Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 42,6% atau 32 orang, setuju sebanyak 54,7% atau 41 orang dan ragu-ragu sebanyak 2,7% atau 2 orang.

### 3. Sarana Prasarana (X3)

Distribusi jawaban responden mengenai variable sarana prasarana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai Variabel Sarana Prasarana (X3)**  
**Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros**

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	26,7	48	64	1	1,3	6	8	0	0	75	100
2	6	8	43	57,3	4	5,4	21	28	1	1,3	75	100
3	7	9,3	42	56	15	20	11	14,7	0	0	75	100
4	9	12	57	76	4	5,4	4	5,3	1	1,3	75	100
5	9	12	53	70,7	7	9,3	6	8	0	0	75	100

Sumber : Data di olah 2019

1. Tempat kerja saya sekarang ini telah memadai dan kondisi bangunanya sangat baik.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 26,7% atau 20 orang, setuju sebanyak 64% atau 48 orang, ragu-ragu sebanyak 1,3% atau 1 orang dan tidak setuju sebanyak 8% atau 6 orang.

2. Jumlah peralatan kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 8% atau 6 orang, setuju sebanyak 57,3% atau 43 orang, ragu-ragu

sebanyak 5,4% atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 28% atau 21 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

3. Kondisi peralatan kerja sangat baik

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 9,3% atau 7 orang, setuju sebanyak 56% atau 42 orang, ragu-ragu sebanyak 20% atau 15 orang dan tidak setuju sebanyak 14,7%.

4. Penggunaan peralatan kerja cukup aman untuk mendukung setiap pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 12% atau 9 orang, setuju sebanyak 76% atau 57 orang, ragu-ragu sebanyak 5,4% atau 4 orang, tidak setuju sebanyak 5,3% atau 4 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

5. Jumlah perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 12% atau 9 orang, setuju sebanyak 70,7% atau 53 orang, ragu-ragu sebanyak 9,3% atau 7 orang dan tidak setuju sebanyak 8% atau 6 orang.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variable sarana prasarana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)**  
**Kelurahan dan Desa di Kecamatan Lau Kabupaten Maros**

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	13,3	56	74,7	8	10,7	1	1,3	0	0	75	100
2	6	8	65	86,7	4	5,3	0	0	0	0	75	100
3	7	9,3	65	86,7	3	4	0	0	0	0	75	100
4	7	9,3	60	80	8	10,7	0	0	0	0	75	100
5	21	28	53	70,7	1	1,3	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data di olah 2019

1. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu ; 13,3% atau 10 orang, setuju sebanyak 74,7% atau 56 orang, ragu-ragu sebanyak 10,7% atau 8 orang dan tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

2. Standar kualitas kerja yang telah di tetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 8% atau 6 orang, setuju sebanyak 86,7% atau 65 orang dan ragu-ragu sebanyak 5,3% atau 4 orang.

3. Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang di tentukan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 9,3% atau 7 orang, setuju sebanyak 86,7% atau 65 orang dan ragu-ragu sebanyak 4% atau 3 orang.

4. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan instansi.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 9,3% atau 7 orang, setuju sebanyak 80% atau 60 orang dan ragu-ragu sebanyak 10,7% atau 8 orang.

5. Mandiri dalam menjalankan tugas merupakan kewajiban setiap pegawai.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 28% atau 21 orang, setuju sebanyak 70,7% atau 53 orang dan ragu-ragu sebanyak 1,3% atau 1 orang.

## **C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis**

### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di ukur. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indicator tersebut dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5.8**  
**Uji Validitas Variabel**

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi (r)	Nilai r Table (X=95%)	Keterangan
Motivasi Finansial (X1)	X1.1	0,419	0,227	VALID
	X1.2	0,600	0,227	VALID
	X1.3	0,815	0,227	VALID
	X1.4	0,649	0,227	VALID
	X1.5	0,505	0,227	VALID
Motivasi Non Finansial (X2)	X2.1	0,337	0,227	VALID
	X2.2	0,601	0,227	VALID
	X2.3	0,576	0,227	VALID
	X2.4	0,324	0,227	VALID
	X2.5	0,430	0,227	VALID
Sarana Prasarana (X3)	X3.1	0,229	0,227	VALID
	X3.2	0,640	0,227	VALID
	X3.3	0,659	0,227	VALID
	X3.4	0,446	0,227	VALID
	X3.5	0,593	0,227	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,503	0,227	VALID
	Y2	0,570	0,227	VALID
	Y3	0,616	0,227	VALID

	Y4	0,689	0,227	VALID
	Y5	0,356	0,227	VALID

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 16

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang di gunakan untuk mengukur variable-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefesien regresi yang lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) sehingga semua indikator dan variable pada penelitian ini dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat di gunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakana reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel ( $Cronbach\ Alpha > 0,227$ ). Hasil pengujian reliabilitas setiap variable dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.9**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Finansial	0,803	Reliabel
Motivasi Non Finansial	0,685	Reliabel
Sarana Prasarana	0,740	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,732	Reliabel

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 16

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variable mempunyai nilai Cronbach Alpha  $> 0,227$  sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat diandalkan).

### **3. Hasil analisis regresi linear berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah analisis tentang hubungan antara dua variable atau lebih, variable bebas dengan satu variable terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda antara pengaruh Motivasi Finansial (X1), Motivasi Non Finansial (X2) dan Sarana Prasarana (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y). Analisis linear berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan computer program SPSS, dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis  $\leq 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS, 16 maka di peroleh hasil analisis regresi sebagai berikut.

**Tabel 5.10**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1(Constant)	2.390	.402		5.947	.000	1.589	3.192
Motivasi Finansial	.104	.067	.175	1.553	.125	-.029	.237
Motivasi Non Finansial	.106	.096	.128	1.103	.274	-.086	.298
Sarana Prasarana	.205	.079	.322	2.584	.012	.047	.363

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai  
Sumber, Hasil olah SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y=2.390+0.104.X1+0.106.X2+0.205.X3$$

- Nilai konstanta sebesar 2.390 yang berarti bahwa sekalipun nilai X1, X2 dan X3 terjadi perubahan, maka nilai konstanta tetap.
- Jika variable X1 (Motivasi Finansial) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variable Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,104.
- Jika variable X2 (Motivasi Non Finansial) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variable Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,106.
- Jika variable X3 (Sarana Prasarana) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variable Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,205..

- Konstanta sebesar 2.390 artinya jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$  maka  $Y = 2.390$ .

#### 4. Hasil Uji T

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variable bebas secara individu dalam menerangkan variable terikat. Hasil analisis Uji T sebagai berikut.

##### a. Motivasi finansial terhadap kinerja pegawai

Untuk uji besarnya pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja pegawai digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang, sehingga pengujian  $df=n-k$  (jumlah responden – jumlah variabel) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) ( $\alpha$ ) =5% atau 0,05 maka di peroleh  $T_{tabel} = 1.66660$  dengan kriteria pengujian.

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis dapat di terima dan nilai  $t_{eror} > t_{sig}$ , sehingga variabel X mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis di tolak dan nilai  $t_{eror} < t_{sig}$ , Sehingga variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y

**Hasil perhitungan untuk variable X1 yang menghasilkan  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  ( $1,553 < 1.66660$ ) dan nilai  $T_{eror}$  lebih kecil dari nilai  $T_{sig}$  ( $0,05 < 0,125$ ).**

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor

kelurahan dan desa se kecamatan lau kabupaten maros. Berdasarkan hasil Uji-T, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros **di Tolak.**

b. Motivasi non finansial terhadap kinerja pegawai

Untuk uji besarnya pengaruh motivasi non finansial terhadap kinerja pegawai digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang, sehingga pengujian  $df=n-k$  (jumlah responden – jumlah variabel) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) ( $\alpha$ ) =5% atau 0,05 maka di peroleh  $T_{tabel} =1.66660$  dengan kriteria pengujian.

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis dapat di terima dan nilai  $t_{error} > t_{sig}$ , sehingga variabel X mempunyai keamatan hubungan terhadap variabel Y
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis di tolak dan nilai  $t_{error} < t_{sig}$ , Sehingga variabel X tidak mempunyai keamatan hubungan terhadap variabel Y

**Hasil perhitungan untuk variable X2 yang menghasilkan  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$  ( $1,103 < 1.66660$ ) dan nilai  $T_{error}$  lebih kecil dari nilai  $T_{sig}$  ( $0,05 < 0,274$ ).**

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor

kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros. Berdasarkan hasil Uji-T, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi Non Finansial (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros **di Tolak.**

c. Sarana prasarana terhadap kinerja pegawai

Untuk uji besarnya pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja pegawai digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang, sehingga pengujian  $df=n-k$  (jumlah responden – jumlah variabel) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) ( $\alpha$ ) =5% atau 0,05 maka di peroleh  $T_{tabel} = 1.66660$  dengan kriteria pengujian.

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis dapat di terima dan nilai  $t_{error} > t_{sig}$ , sehingga variabel X mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka suatu hipotesis di tolak dan nilai  $t_{error} < t_{sig}$ , Sehingga variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y

**Hasil perhitungan untuk variable X3 yang menghasilkan  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $2,584 > 1.66660$ ) dan nilai  $T_{error}$  lebih besar dari nilai  $T_{sig}$  ( $0,05 > 0,012$ ).**

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros. Berdasarkan hasil Uji-T,

maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa sarana prasarana (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros **di TERIMA**

## 5. Hasil Uji F

**Tabel 5.11**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.843	3	.948	7.389	.000 <sup>a</sup>
Residual	9.104	71	.128		
Total	11.947	74			

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Motivasi Finansial, Motivasi Non Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber, Data olah, SPSS 16

Adapun Rumus F-Tabel,  $df (n1) = k - 1$  dan  $df (n2) = n - k$

Tabel diatas menunjukkan hasil Uji F dan simultan yang menghasilkan F-Hitung = 7.389 lebih besar dari F-Tabel = 2,73 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros. Berdasarkan hasil Uji F, Maka hipotesis dalam penelitian ini yang menduga bahwasanya motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros. **Terbukti atau Diterima.**

## 6. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal, dan resiciprocal. Hasil analisis korelasi dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.12**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.488 <sup>a</sup>	.238	.206	.35809	.238	7.389	3	71	.000

a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana, Motivasi Finansial, Motivasi Non Finansial

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16

Hasil analisis pengaruh motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefesien korelasi (R) = 0,488 Hal ini berarti motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana berhubungan erat terhadap kinerja pegawai karena nilai R = 0,488.

## 7. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa variable-variabel bebas dalam menerangkan variable berikutnya. Koefisien determinasi berkisar antara 0 (Nol) sampai 1 (Satu), ( $0 \leq r^2 \leq 1$ ). Nilai koefisien determinasi di tentukan dengan melihat r square.

Tabel di atas juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R-Square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variable independen (X1,X2 dan X3) terhadap variable dependen (Y) sebesar 0,238.

## D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros dengan kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat di ketahui bahwa kinerja pegawai akan meningkat setelah mendapatkan factor – factor yang menunjang motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka melalui motivasi fianansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana diharapkan mampu menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik dan mampu memperbaiki kinerja pegawai.

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan Uji regresi berganda dengan menggunakan program SPSS

16. Tujuan dilakukanya analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros.

Dengan demikian diperoleh koefesien variable motivasi finansial (X1) adalah 0,104, variable motivasi non finansial (X2) adalah 0,106 dan variable sarana prasarana (X3) adalah 0.205, sedangkan konstanta sebesar 2.390 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut. Hal ini berarti apabila ada penambahan rata-rata terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2.390 untuk setiap perubahan satuan dalam variable motivasi finansial (X1), motivasi non finansial (X2), sarana prasarana (X3) dan konstanta di anggap tetap. Atau dapat di jelaskan bahwa apabila kinerja pegawai berubah disebabkan karena setiap motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana tersebut mengalami perubahan. Motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana mempengaruhi kinerja pegawai.

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan untuk variabel pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja pegawai yaitu menghasilkan  $T_{hitung} = 1,553$  lebih kecil dari  $T_{tabel} = 1.66660$  yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros.
2. Hasil perhitungan untuk variabel pengaruh motivasi non finansial terhadap kinerja pegawai yaitu menghasilkan  $T_{hitung} = 1,103$  lebih kecil dari  $T_{tabel} = 1.66660$  yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros.
3. Hasil perhitungan untuk variabel pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai yaitu menghasilkan  $T_{hitung} = 2,584$  lebih besar dari  $T_{tabel} = 1.66660$  yang artinya bahwa terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros.
4. Pengaruh antara variabel motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan dan

desa di kecamatan lau kabupaten maros ternyata ada pengaruh signifikan, sebab semakin tinggi motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasana maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai sebab memiliki nilai probabilitas yang kurang dari 0,05 dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis ke empat diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah di uraikan, maka dapat di sajikan beberapa saran sebagai bahan rekomendasi kepada pihak kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros sebagai berikut :

1. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai maka hendaknya finansial dan non finansial di utamakan ke pegawai sehingga semangat kerja meningkat lebih optimal.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai di harapkan pihak kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros lebih meningkatkan kondisi sarana prasarana agar pegawai lebih bersemangat dan lebih nyaman untuk bekerja.
3. Untuk memberikan kinerja yang baik, maka di harapkan bagi pihak kelurahan dan desa di kecamatan lau kabupaten maros harus memperhatikan suasana kerja serta kondisi sarana prasarana lebih di tingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Syarah dan Mahendra Fakhri 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jurnal Computech dan Bisnis Vol. 10, No 2, Desember 2016.
- Dahlan, 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah (Studi Kasus Kabupaten Maros)*. Bandung: CV. Mujahid Press.
- Ghozali, Iman 2007. *Teori Akuntansi*, Cetakan Ketiga. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Didi, 2014. *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru*. Undang-undang dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Prasarana Kerja Peraturan Menteri Pemerintahan Daerah. Jurnal KINDAI. Volume 10 No 2 April-Juni 2014.
- Kadarisman M 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaisara, Dinti DKK, 2017. *Pengaruh Sarana Prasarana Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suri Senia Plasmataruna, PMKS Talikumain Rokan Hulu*
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jl. Taman Pondok Jati J 3, Taman Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Rivai Veitzhal dan Ella Jauvani Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 2 Jakarta: Rajawali Pers.
- Riovita, Hendra 2014. *Pengaruh Motivasi Finansial Dan Motivasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau*.
- Rosma, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Donri-Donri Kabupaten Soppeng*.

- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administratif* Bandung. CV. Alfabeta
- Sugiyono dan Eri Wibowo. 2012. *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Rview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017.
- Tua, Boni Sahat, 2017. *Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Dan Pegawai Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di Kantor Desa Dayun Kabupaten Siak*. Jom FISIP Volume 4 No. 2 Oktober 2017.
- Yulihardi dan Dedi Iskamto, 2018. *Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai*. Jurnal Riau Economics and Business Reviewe Volume 9 No 2 Juni 2018.