



**PENGARUH MOTIVASI PRESTASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION TO THE EMPLOYEE
WORK PERFORMANCE IN THE SOCIAL OFFICIAL JEMBER REGENCY*

SKRIPSI

Oleh :

Rizky Amalia Wulandari
NIM 090910201070

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2015**



**PENGARUH MOTIVASI PRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER**

***THE EFFECT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION TO THE EMPLOYEE
WORK PERFORMANCE IN THE SOCIAL OFFICIAL JEMBER REGENCY***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Negara (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Oleh :

**Rizky Amalia Wulandari
NIM 090910201070**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang saya akhirnya dapat merampungkan skripsi ini. Saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang telah berusaha keras mengantarkan saya menjadi manusia yang lebih berarti:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Drs. Susyadi dan Ibu Tri Agustin, terima kasih untuk segala hal yang telah diberikan yang tidak akan terbalaskan.
2. Adikku, Kukuh Ichsan P yang selalu memberikan do'a dan semangat.
3. Dwi Setio Putra yang telah menemani dan memberikan doa, semangat, serta omelan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Guru-guruku dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.
5. Almamater tercinta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

MOTTO

Pengetahuan tidaklah cukup; kita harus mengamalkannya. Niat tidaklah cukup; kita harus melakukannya.
(Johann Wolfgang von Goethe)¹

Kemajuan bukanlah karena memperbaiki apa yang telah kau lakukan, tapi mencapai apa yang belum kau lakukan.
(Kahlil Gibran)²

¹ Johann Wolfgang von Goethe, 1995. *Faust: Ein Mythos und Seine Bearbeitungen*

² Gibran, Kahlil, *Mirror of The Soul*, terjemahan Fauzi Absal, Tarawang Press, Yogyakarta, 2002

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Rizky Amalia Wulandari

NIM : 090910201070

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 Mei 2015
Yang menyatakan,

Rizky Amalia Wulandari
NIM 090910201070

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI PRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER**

***THE EFFECT OF MOTIVATION ACHIEVEMENT ABOUT SOCIAL
EMPLOYEE DEPARTMENT PERFORMANCE OF JEMBER REGENCY***

Oleh

Rizky Amalia Wulandari
NIM 090910201070

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I

Drs. A. Kholiq Azhari, M. Si
NIP 195607261989021001

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Suharsono, M. Si
NIP 196308141989031003

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

hari, tanggal : Senin, 4 Mei 2015

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Ketua Penguji

Tim Penguji,

Sekretaris

Dr. Sutomo, M.Si
NIP.196503121991031003

Drs. Agus Suharsono, M.Si
NIP.196308141989031023

Anggota Penguji,

Dra. Inti Wasiati, MM
NIP. 195307311980022001

()

M. Hadi Makmur, S.Sos, M.AP
NIP. 197410072000121001

()

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A

NIP. 195207271981031003

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Jember; Rizky Amalia Wulandari, 090910201070; 2014: 69 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Universitas Jember.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Pegawai mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, motivasi diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan prestasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial.

Penelitian merupakan penelitian dengan metode eksplanasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi atau sampel jenuh dengan menjadikan anggota populasi sebagai sampel. Unit analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3.219$ sedangkan signifikansi $= 0.003 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 29$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.022$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi prestasi berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Besarnya pengaruh motivasi prestasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0.513 atau 51.3%. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi prestasi yang dimiliki pegawai. Maka semakin tinggi motivasi prestasi pegawai maka akan meningkatkan

kinerja pegawai begitu sebaliknya jika motivasi prestasi pegawai rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai



PRAKATA

Syukur Alhamdulillah atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Progam Studi Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Edy Wahyudi, S. Sos, MM, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Anastasia Murdyastuti, M. Si, selaku selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Drs. A. Kholiq Azhari, M. Si, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini
5. Drs. Agus Suharsono, M. Si, selaku Dosen Pembimbing pendamping yang telah banyak pengarahan dalam skripsi ini
6. Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk hadir dalam ujian skripsi penulis
7. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
8. Bapak Mulyono dan pelayanan kelas terimakasih sudah memberikan pelayanan yang baik.
9. Bapak Drs. Ec. Moh. Hasan M.Si selaku kepala Dinas Sosial Kabupaten Jember yang telah banyak memberikan bantuan dala penelitian skripsi ini
10. Bapak Kus selaku bagian kepegawaian dan Ibu Tyas terima kasih karena teah banyak merepotkan dan membantu memperlancar skripsi ini.

11. Saudara-saudara seperjuangan AN 09, Claudia, HamHam, Engga, Virda, Dhini, Anggun, Riska, Tuti, Asari, Meyland, Nindi dan teman-temanku yang lainnya, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, kebahagiaan dan cerita yang kalian berikan selama ini.
12. Teman-teman KKN beserta Karang Taruna CurahNongko terima kasih telah memberikan banyak keceriaan
13. Teman-temanku Feny, Wisnu, Willy, Lia, Opek terima kasih yang selalu ada setiap hari dengan berbagai canda tawa
14. Untuk teman-teman yang lain terima kasih atas hari-hari terbaiknya, kebersamaan dan canda tawa kalian takkan pernah kulupa
15. Semua pihak yang telah membantu kelancaran skripsi ini

Peneliti telah berusaha sekuat tenaga dan pikiran untuk menyelesaikan skripsi ini tanpa cacat. Namun peneliti sadar bahwa kesempurnaan hanyalah milik Tuhan semata, maka oleh karena itu peneliti mengharapkan tegur sapa semua pihak dalam bentuk kritik dan saran agar skripsi dapat tersaji lebih baik lagi. Akhir peneliti berharap agar skripsi ini tidak hanya menjadi prasyarat gelar Sarjana melainkan juga dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Jember, 25 Mei 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Konsep Motivasi Prestasi.....	11
2.3 Konsep Kinerja Pegawai.....	17
2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	21
2.5 Hipotesis.....	22

BAB 3. METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Tahapan Penelitian.....	23
3.3 Penentuan Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Penentuan Populasi	24
3.3.2 Penentuan Sampel	25
3.4 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	25
3.4.1 Tahap Pengumpulan Data	25
3.4.2 Tahap Pengolahan Data.....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel	28
3.5.1 Variabel Bebas	28
3.5.2 Variabel Terikat	29
3.6 Skala Pengukuran.....	31
3.6.1 Skala Likert	31
3.6.2 Transformasi Data Ordinal ke Data Interval	31
3.7 Uji Instrumen.....	33
3.7.1 Validitas Instrumen	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.7.3 Uji Normalitas Data	34
3.8 Analisis Data	34
3.8.1 Regresi Linier Sederhana	35
3.8.2 Uji Hipotesis	35
3.9 Tahap Pengambilan Kesimpulan.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Sosial Kabupaten Jember.....	37
4.1.2 Visi dan Misi	38

4.1.3 Tujuan	38
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	39
4.1.5 Struktur Organisasi	40
4.1.6 Susunan Kepegawaian dan Perlengkapan.....	47
4.2 Hasil Penelitian	48
4.2.1 Validitas Instrumen	48
4.2.2 Reliabilitas Instrumen	49
4.3 Distribusi Frekuensi	50
4.3.1 Demografi Responden.....	50
4.3.2 Deskripsi Variabel.....	51
4.3.3 Uji Normalitas.....	63
4.4 Analisis Data	63
4.4.1 Analisis Regresi Sederhana.....	64
4.4.2 Uji Hipotesis	65
4.5 Pembahasan	65
BAB V Kesimpulan dan Saran	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

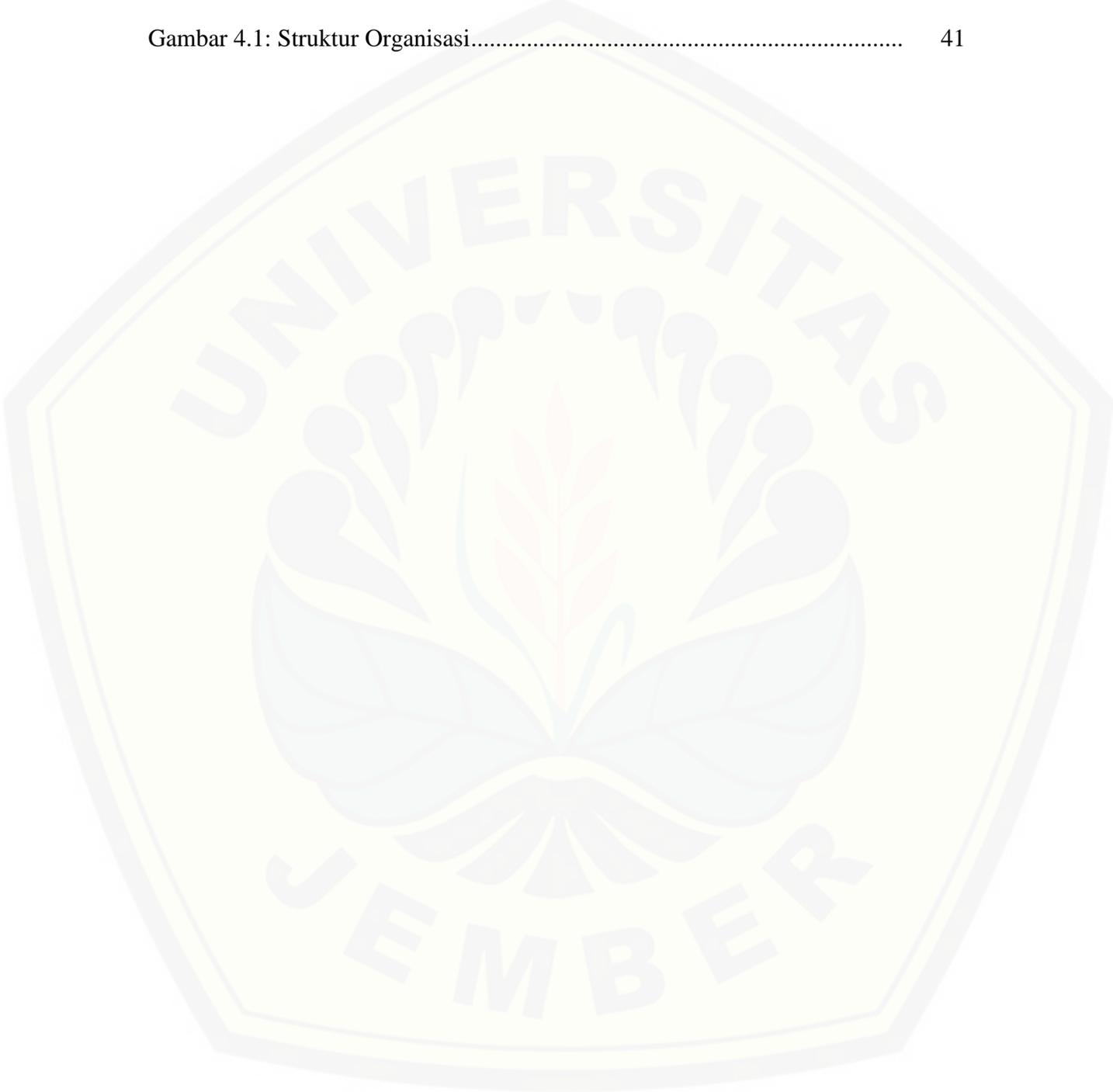
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Komposisi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember Tahun 2013 Menurut Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.2 Validitas Instrumen	49
Tabel 4.3 Distribusi Umur Responden di Dinas Sosial Kabupaten Jember.....	50
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi berdasarkan menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan	51
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi berdasarkan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi.....	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi berdasarkan usaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi berdasarkan dorongan kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas.....	53
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan	54
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi berdasarkan keinginan akan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan.....	55
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi berdasarkan membuat alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan	55
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi berdasarkan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan	56

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi berdasarkan Menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan	57
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urut dalam pekerjaan.....	57
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian	58
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja	58
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi berdasarkan bekerja selalu berdasarkan target waktunya.....	59
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi berdasarkan bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan.....	59
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.....	60
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi berdasarkan Menyelesaikan pekerjaan dengan terampil.....	61
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi berdasarkan mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan	61
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi berdasarkan penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja.	62
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi berdasarkan komunikasi antar pegawai di instansi ini.....	62
Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Struktur Organisasi..... 41



DAFTAR LAMPIRAN

- A. Surat Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
- B. Surat Ijin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jember
- C. Surat Keterangan telah melakukan penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Jember
- D. Kuesioner
- E. Matrik Data
- F. Deskripsi variabel
- G. Uji Instrumen
- H. Uji Normalitas Data
- I. Regresi
- J. Uji T

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, motivasi diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting karena pemerintahan memberi ruang gerak kepada masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah lebih berperan sebagai perantara. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang mendesak karena kemampuan pegawai mampu dalam menjawab tantangan di era globalisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat. “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” Moehariono (2012:95)

Kinerja dalam suatu organisasi yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi sendiri mempunyai banyak manfaat untuk masyarakat sesuai dengan fungsinya dari organisasi tersebut. Kinerja berhubungan dengan individu dalam organisasi. Individu sebagai pelaksana dari tugas yang telah disusun organisasi sangat berpengaruh pada tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Baik atau buruknya kinerja akan memengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu

dan proses yang panjang. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh instansi tersebut. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga dapat bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dinas Sosial Kabupaten Jember merupakan instansi pemerintah yang bertugas di bidang kesejahteraan sosial melalui kegiatan penanganan dan penyuluhan. Berdasarkan hasil observasi penelitian diketahui bahwa masih banyak permasalahan yang menjadi prioritas utama Dinas Sosial kabuptaen jember, baik mulai dari anak jalanan, pengemis dan kos-kosan yang kerap dijadikan tempat mesum oleh penggunanya. Baru-baru ini permasalahan yang berkaitan dengan masalah sosial adalah konflik sosial yang terjadi di Puger, prostitusi online dan masalah kesehatan untuk warga miskin. Beberapa penanganan yang telah dilakukan oleh pihak Dinas dalam mengurangi masalah sosial seperti menyiapkan program operasi gratis untuk warga kurang mampu, dan penyandang masalah sosial di kabupaten Jember, pembinaan untuk anak jalanan dan pengemis dengan pemondokan, melakukan penertiban untuk kos-kosan yang kerap dijadikan tempat maksiat degan memberikan denda serius kepada pelaku. Selain itu, dalam rangka mendukung keberhasilan pengembangan dan Pemberdayaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) yang telah dilakukan Pemerintah Daerah maka perlunya keberadaan Karang Taruna dikembalikan kepada pelembagaan usaha kesejahteraan sosial dalam cakupan kehidupan sosial masyarakat. Pemberdayaan organisasi sosial regional dan desa/kelurahan oleh pemerintah dalam pembangunan kesejahteraan sosial diarahkan kepada upaya peningkatan kualitas dan jangkauan penanganan permasalahan kesejahteraan sosial antara lain melalui peningkatan kemampuan penegelolaam organisasi, peningkatan kemampuan profesional teknis pelayanan kesejahteraan sosial dan bantuan stimulasi kemandirian. Mendorong atau memfasilitasi jaringan informasi atau akses dan kerjasama organisasi sosial dengan dunia usaha dan organisasi sosial merupakan salah satu cara untuk mengurangi masalah kesejahteraan sosial yang mencakup kemiskinan, pengangguran dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam menjalankan fungsinya Dinas Sosial memerlukan suatu keseriusan dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga diperlukan suatu kinerja tinggi yang akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari kegiatan tersebut. Permasalahan kinerja menjadi faktor penting sehingga kinerja Dinas Sosial akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penganganan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2004:147), “performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika”.

Tabel 1.1 Persentase realisasi kinerja Dinas Sosial Kabupaten Jember Tahun 2013

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan kesadaran dan kepedulian masyarakat untuk berpartisipasi dalam penanggulangan masalah kesejahteraan sosial	Peningkatan kesadaran dan kepedulian masyarakat untuk berpartisipasi dalam penanggulangan masalah kesejahteraan sosial	25%	21.5%	86%
2	Meningkatnya kesejahteraan sosial fakir miskin, penyandang cacat, gelandangan, anak terlantar, anak nakal, korban narkoba, tuna sosial dan rumah kumuh	Peningkatan kesejahteraan sosial fakir miskin, penyandang cacat, gelandangan, anak terlantar, anak nakal, korban narkoba, tuna sosial dan rumah kumuh	25%	22.9%	91.6%
3	Lestarnya nilai-nilai perjuangan kepahlawanan dan meningkatnya kesejahteraan keluarga pahlawan perintis kemerdekaan	Peningkatan pelestarian nilai-nilai perjuangan kepahlawanan dan meningkatnya kesejahteraan keluarga pahlawan perintis kemerdekaan	25%	22.6%	90.4%
4	Meningkatnya pelayanan bagi korban sosial (pengungsi) akibat bencana alam dan kerusakan atau gejala sosial	Peningkatan pelayanan bagi korban sosial (pengungsi) akibat bencana alam dan kerusakan atau gejala sosial	25%	20.1%	80.4%
5	Sosialisasi Rumah Pemdokan sesuai dengan Perda No 7 Tahun 2008	Peningkatan pemilik rumah yang mengajukan ijin	25%	20.3%	81.2%

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Jember

Tabel diatas menjelaskan bahwa dalam rencana setiap program pihak dinas menarget 25% dari total anggaran, hal ini disesuaikan dengan ketersediaan dana. Pada kenyataannya semua target yang telah ditetapkan sebelumnya belum maksimal. Ketidakmaksimalan ini merupakan bukti bahwa kinerja pegawai belum optimal. Upaya menciptakan kinerja yang baik pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga masih jauh di atas pencapaian tujuan organisasi yang mana kondisi yang masih menjadi permasalahan seperti ketepatan waktu pegawai dalam masuk kerja. Dengan berbagai alasan, datang melebihi dari jam yang ditentukan dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Masih ada pegawai yang kurang mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya dari rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari jumlah pegawai yang keluar saat jam kerja dengan berbagai kegiatan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial, kualitas hasil kerja harus menjadi perhatian yang baik secara kelembagaan maupun perorangan para pegawainya. Hal ini terlihat beberapa pegawai kurang mempunyai peranan yang jelas seperti adanya sekelompok pegawai yang sibuk dan sebagian lainnya yang santai sehingga terlihat pegawai tersebut kurang mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap tugas dan akhirnya kinerja pegawai menjadi rendah.

Terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2007:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Menurut Gibson, (2006) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja di sini merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (1996:95), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sikap pegawai dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan dan kepuasannya yang timbul dari dalam diri maupun dari lingkungan luar. Pendapat Hasibuan (1996:95), rangsangan (materiil & nonmateriil) ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Motivasi juga memiliki hubungan dengan lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti, lingkungan non fisik (tata ruang kantor yang nyaman, bersih, pertukaran udara yang baik, dll) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar karyawan, tempat ibadah, dll). Lingkungan kerja yang baik mendukung pelaksanaan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pelaksanaan kinerja ini lebih ditekankan kepada motivasi yang menyebabkan bagus atau tidaknya kinerja yang dilakukan pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan dengan ketepatan waktu yang telah diberikan. Lemahnya motivasi membawa pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, akibat kurang motivasi berakibat tugas yang diselesaikan tidak tepat sesuai waktunya dan pelaksanaan program atau kegiatan tidak sesuai dengan sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan.

Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Peran organisasi dalam meningkatkan motivasi sangat penting karena akan terciptanya tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Maka dengan adanya motivasi tinggi tercermin dari rasa tanggung jawab yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang baik untuk organisasinya.

Bagi instansi seperti Dinas Sosial seharusnya lebih mengetahui pentingnya motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai untuk memperlancar semua kegiatan dalam instansi tersebut sehingga apa yang menjadi tujuan dari dinas tersebut dapat tercapai dengan hasil yang maksimal sesuai dengan visi dan misi yang telah

dirumuskan. Agar pelaksanaan berjalan lancar maka semangat kerja pegawai harus tinggi. “Setiap pegawai membutuhkan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi” menurut (Nawawi 2001:351).

Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan tidak cukup dalam kinerja sebuah organisasi jika mereka tidak giat dalam bekerja. Keberhasilan dalam suatu organisasi tersebut tidak lepas dari sumber daya manusia itu sendiri. Banyak faktor untuk mencapai kinerja yang berhasil atau gagal, tetapi kemampuan sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan hasilnya. Lemahnya motivasi meskipun mempunyai kemampuan yang tinggi membawa pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dan berakibat ketakutan akan gagal karena tuntutan dari pimpinan.

Dengan melihat masalah yang ada menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih menjadi masalah dan ini berakibat tidak efektifnya penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Motivasi kerja pegawai merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semangat atau tidaknya pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Psikologis pegawai sebagai individu dalam organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Psikologis itu bisa dilihat dalam semangat kerja yang menghasilkan pencapaian tujuan organisasi atau instansi

Pada hakekatnya kinerja manusia itu baik atau buruk dimotivasi oleh adanya keinginan mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatannya. Ketidakhadiran pegawai dalam berdinis berakibat tidak efektifnya pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai yang bersangkutan. Kinerja pegawai Dinas Sosial masih menjadi masalah karena menurut pendapat Gasperz (2006) mengatakan bahwa kualitas kinerja staf atau karyawan dapat dikatakan baik atau tidak baik dapat dilihat dari salah satu indikatornya yaitu penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu

atau meja kosong seperti tidak masuk kerja menjadi indikator kinerja pegawai masih bermasalah.

Mengacu pada permasalahan tersebut yang didasarkan pada pencapaian kinerja di Dinas Sosial tahun 2013 masih belum maksimal yang berdampak pada ketidakmampuan melaksanakan tugasnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian sangat penting karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang diteliti dan dapat mempermudah menarik kesimpulan dari data permasalahan. Menurut Sugiyono (2008:31), “Pertanyaan penelitian yang harus disusun berdasarkan masalah yang harus dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data”. Dari latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian yaitu “Adakah pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan karena memiliki tujuan, yaitu untuk memecahkan permasalahan yang ada pada latar belakang. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat memberikan informasi kepada peneliti yang akan melakukan penelitian serupa dan bahan referensi kepustakaan dalam bidang Ilmu Administrasi Negara.

b. Manfaat Praktis

Memberikan masukan dan manfaat bagi pihak yang berkepentingan dalam memperbaiki kinerjanya dengan motivasi restasi yang tinggi sehingga dapat memenuhi tujuan.

c. Manfaat Pribadi

Sebagai pembelajaran dan menambah wawasan dari teori dalam proses penelitian.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam melakukan penelitian, peneliti harus mudah dalam memecahkan masalah. Sehingga dalam membahas masalah diperlukan suatu konsep atau teori. Dengan kata lain, teori diperlukan sebagai landasan pemikiran pemecahan suatu masalah yang dapat di pertanggung jawabkan. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Singarimbun dan Effendi (1995:37) menyatakan bahwa “Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstrak, definisi, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa teori merupakan serangkaian konsep yang saling berhubungan sehingga menunjukkan hubungan yang sistematis untuk menerangkan suatu fenomena. Sedangkan pengertian konsep menurut Singarimbun dan Effendi (1995:33) adalah “istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konsep dasar merupakan serangkaian fakta dan gejala yang tersusun secara singkat dan jelas yang menjadi landasan pemikiran kita untuk memecahkan suatu permasalahan. Peran konsep dalam penelitian sangat besar karena menghubungkan antara teori dan observasi. Untuk itu konsep didefinisikan secara tepat sehingga tidak terjadi kesalahan pengukuran.

Menurut Hasibuan (2007:92) menyatakan bahwa “Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu/karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Dalam penelitian ini ada dua hubungan yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai yang artinya motivasi adalah penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Tujuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada kualitas pegawai yang ada di dalamnya. Untuk mendapatkan pegawai yang berkinerja tinggi

diperlukan adanya motivasi terhadap pegawai. Kinerja yang tinggi akan memberikan dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan hasil yang memuaskan. Seseorang memiliki kinerja yang baik selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan karena kinerja sebagai sumber yang efektif dalam mencapai hasil yang berguna. Tuntutan pegawai yang utama dalam pelaksanaan tugasnya adalah kinerja.

Menurut Mangkuprawira (2009:223) “Sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang dicapainya”. Makin tinggi penghargaan dan dorongan seseorang terhadap pekerjaannya maka akan tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya kinerja mereka rendah disebabkan karena motivasi kerjanya juga rendah. Dapat dikatakan bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang dalam hal ini pegawai agar dapat melaksanakan kerjanya dengan giat. McClelland (dalam Mangkunegara 2001;68) berpendapat bahwa” ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kerja”.

Untuk itu pegawai sebagai suatu unsur yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi perlu mendapat dorongan atau motivasi kerja yang lebih mengarah pada peningkatan dan standar kinerja. Berhasilnya kinerja tersebut tidak lepas dari adanya pengaruh motivasi sebagai anggota organisasi. Pada umumnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan-keinginan untuk mendapatkan apa yang diharapkan.

Menurut Atmosudiro (1982), kinerja berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Dengan pendapat tersebut maka dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja atau kinerja pegawai. Untuk membuktikan bahwa teori tersebut dapat diterapkan maka teori tersebut diturunkan dalam konsep-konsep. Konsep-konsep tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konsep Motivasi;
- b. Konsep Kinerja Pegawai.

2.2 Konsep Motivasi Prestasi

Motivasi pada dasarnya berasal dari kata motif yang menurut Hersey dan Blanchard (1995:16) didefinisikan sebagai berikut:

“Motif ada kalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada pada alam sadar atau mungkin juga pada alam bawah sadar. Motif adalah ikhwal “mengapanya” perilaku. Motif timbul dan mempertahankan aktifitas serta menentukan arah umum perilaku seseorang. Jadi, motif atau kebutuhan merupakan dorongan utama aktivitas”.

Pengertian motivasi sendiri menurut Nawawi (2001:351) “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Maksud dari pengertian di atas apabila pegawai dimotivasi dengan memenuhi segala kebutuhan fisik dan non fisik maka mereka akan bereaksi positif. Jelas bahwa pekerja mempunyai keinginan-keinginan dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Motivasi sangatlah dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena motivasi dapat mengarahkan perilaku karyawan di dalam organisasi. Menentukan usaha yang dikeluarkan dan besarnya kemauan untuk melakukan usaha tersebut. Menurut Munandar (2001) “Berbagai teori motivasi yang telah dikembangkan pada umumnya lebih menekankan pada apa yang mendorong dan mengarahkan tingkah laku karyawan, mengapa mereka memunculkan tingkah laku tertentu, serta bagaimana organisasi menjaga kondisi yang memunculkan tingkah laku yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko (1997:255) mengategorikan teori-teori tersebut menjadi tiga, yaitu petunjuk, isi, dan proses.

- a. Teori petunjuk (*prescriptive theories*) mengemukakan bagaimana motivasi para karyawan. Teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba;

- b. Teori isi (*content theories*) kadang-kadang disebut teori kebutuhan (*need theories*) adalah berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi;
- c. Teori proses (*process theories*) berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi.

Sperling (dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan menurut Stanton (dalam Mangkunegara 2002:94) motif adalah kebutuhan yang di stimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi menurut Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:94) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasar pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, motivasi bisa juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada teori motivasi yang dikemukakan oleh David McClelland. Dalam Mangkunegara (2001:103), McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (dalam Robbins, 2006:222) berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses;
- b. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu tidak akan berperilaku sebaliknya;

- c. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab.

Ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi diri sendiri untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan. Dari tiga kebutuhan di atas, kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan yang menjadi fokus utama penelitian yang dilakukan oleh McClelland (Munandar, 2001).

Sedangkan menurut McClelland (dalam Mangkunegara 2001:103) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji”.

Pendapat McClelland (dalam Mangkunegara 2001:68) pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Robbins mengemukakan (2006:224) ada tiga karakteristik dari orang yang mempunyai motivasi prestasi, yang umumnya yaitu tanggung jawab pribadi, umpan balik dan resiko. Sedangkan menurut McClelland (dalam Mangkunegara 2001:68) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi prestasi tinggi yaitu sebagai berikut,

- a. Tanggung jawab pribadi;
- b. Memikul resiko-resiko yang tidak terlalu besar;
- c. Memiliki tujuan yang realistik;
- d. Pengetahuan tentang hasil keputusan.

Dalam penelitian ini akan menggunakan empat karakteristik dari McClelland sebagai indikator dari variabel motivasi prestasi untuk keperluan penelitian ini.

- a. Tanggung Jawab Pribadi

Ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi prestasi tinggi menurut McClelland (1987:93) “Mereka menginginkan bekerja dalam situasi dimana terdapat peluang prestasi pribadi”. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa orang yang mempunyai motivasi prestasi mengharapkan diri merekalah yang mempunyai peranan besar dalam pelaksanaan kegiatan sehingga akan menampakkan adanya kemungkinan untuk mengukir prestasi individual.

Selain itu mereka juga mengharapkan bahwa merekalah yang akan menerima konsekuensi baik dalam bentuk penghargaan atas keberhasilan maupun tumpuan kesalahan karena gagal dalam menjalankan suatu keputusan, tujuan dari tugas yang dilaksanakan.

McClelland (1987:94) juga menambahkan mengenai bentuk dari tanggung jawab pribadi yang tinggi tersebut dengan menunjukkan bukti penelitian yang telah dilakukannya, “ Secara mencolok bukti itu menunjukkan bahwa kepuasan prestasi berasal dari pengambilan prakasra untuk bertindak sehingga sukses, dan bukannya berasal dari pengakuan umum terhadap suatu prestasi tersebut”. Pendapat di atas terlihat bentuk tanggung jawab pribadi adalah dengan menunjukkan keberhasilan, bukan dalam bentuk penghargaan atas pujian dari masyarakat atau umum atas suatu prestasi yang telah diraih.

b. Memikul Resiko-Resiko yang Tidak Terlalu Besar

Definisi resiko menurut McClelland (1987:86) adalah “Faktor yang mempengaruhi hasil dari upaya bisnis dan sulit untuk mengestimasi serta mengendalikan faktor-faktor tersebut”. McClelland (1987:86-87) mengatakan bahwa resiko merupakan suatu bentuk peranan yang meliputi pengambilan keputusan dalam keadaan yang tidak pasti yang mendasar keahlian terhadap proses pengambilan keputusan. Dia juga memastikan bahwa kenyataan yang cukup penting adalah bahwa keadaan yang mengandung resiko tidak terlalu besar hasilnya akan lebih bergantung pada keahlian atau pada prestasi.

McClelland (1987:88) mengatakan “Orang yang memiliki *nAch* tinggi lebih menyukai keadaan yang membutuhkan resiko yang tidak terlalu besar bilamana mereka mampu untuk mempengaruhi hasil tersebut melalui keahlian ataupun kemampuan mereka sendiri”. Jadi dalam hal ini seseorang tersebut memiliki keberanian untuk mengambil suatu keputusan yang didasarkan atas kemampuan individual, bukan atas dasar nilai kemujuran.

c. Memiliki Tujuan yang Realistik

Seseorang yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan dengan resiko yang telah diperhitungkan. Sebagaimana dikemukakan McClelland (1987:90) “Individu-individu yang memiliki *nAch* tinggi biasanya akan menggunakan kenyataan-kenyataan yang ada untuk membuat perkiraan yang realistik terhadap probabilita sukses mereka”. Apabila dikaitkan dengan tujuan yang realistik menurut McClelland tersebut, Robbins (2006:223) memberikan penafsiran “ Peraih prestasi tinggi berkinerja paling baik apabila mereka mempersepsikan kemungkinan sukses mereka sebesar 0,5 yaitu dimana mereka menafsir bahwa mereka mempunyai peluang sukses 50-50”. Dari hal ini dapat dikatakan bahwa tujuan yang realistik adalah tidak menyukai peluang yang terlalu kecil karena tidak akan mendapatkan kepuasan prestasi dari suatu proses yang kebetulan. Dan tidak menyukai peluang yang tinggi untuk memperoleh kesuksesan karena hal tersebut tidak menunjukkan tantangan atau rintangan terhadap potensi dan ketrampilan yang dimiliki.

Dari uraian diatas dapat diungkapkan bahwa orang yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi dalam menentukan tujuannya selalu mendasar atas perhitungan kemampuan individual dan ketrampilan pribadi yang dimiliki guna memperkirakan peluang keberhasilan suatu pelaksanaan kegiatan, hal tersebut dilakukan karena mereka menginginkan pelaksanaan tugas yang memiliki tantangan menengah sehingga akan memberikan kepuasan pribadi atas usaha yang dilakukannya.

d. Pengetahuan Tentang Hasil-hasil Keputusan

McClelland (1987:95) menegaskan bahwa “Orang-orang yang *nAch*-nya tinggi akan melakukan dengan baik sekali bila mereka segera diberi informasi yang jelas tentang apakah mereka melaksanakan dengan baik atau tidak”.

Lebih lanjut McClelland (1987:95) membuktikan bahwa dengan adanya pengetahuan tersebut juga dimanfaatkan sebagai alat untuk mengorientasikan program atau tujuan dalam pemenuhan kebutuhan individu dan kelompok atau organisasinya.

“ Mereka yang memiliki *nAch* tinggi bekerja lebih efisien setelah mereka dipuji atas usaha individual mereka, pelaksanaan pekerjaan mereka yang berikutnya dibantu oleh pengetahuan bahwa metode mereka adalah tepat. Akan tetapi, mereka yang memiliki *nAch* tinggi yang dipuji karena bekerja bersama dengan baik dalam suatu kelompok, ternyata tidak bekerja dengan lebih efisien”.

Dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *nAch* tinggi lebih merasa puas melalui pemecahan permasalahan daripada yang memiliki hubungan kerja yang baik. Dan kenyataan telah menunjukkan bahwa mereka yang memiliki *nAch* tinggi akan melakukan pekerjaan dengan baik sekali jika mereka mengetahui dengan segera hasil pekerjaan mereka. Dengan kata lain mereka mengharapkan umpan balik yang segera tentang apa yang telah dikerjakannya atau orang yang memiliki prestasi tinggi lebih menginginkan arus balik yang tepat mengenai keberhasilan atau kegagalannya. McClelland mengungkapkan (1987:31) memberikan gambaran mengenai pengetahuan tentang hasil-hasil keputusan yaitu.

“Individu yang memiliki *nAch* tinggi, bila dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, cenderung melakukannya dengan semakin baik begitu mereka berhasil. Mereka tampak antusias untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, serta mempelajari bagaimana mengerjakan tugas tersebut dengan lebih baik lagi pada saat mereka melanjutkannya”.

Dari pendapat diatas dapat kita ketahui bahwa dengan adanya pengetahuan mengenai hasil pekerjaan mereka bagi seorang yang mempunyai *nAch* tinggi akan dapat memberikan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

2.3 Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan peranan penting dalam organisasi. Kinerja yang dilakukan pegawai atau organisasi tersebut biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja yang baik dari para bawahan dengan cara melaksanakan tugas-tugasnya agar mencapai tujuan. Mangkunegara (2006:9) mengemukakan bahwa “Kinerja yang disebut juga sebagai prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Widodo 2005:78), “Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.”

Henry Simamora (2003:339) berpendapat bahwa “kinerja (*performance*) mempunyai pengertian sebagai kadar penyelesaian tugas dari pegawai dengan derajat kesediaan dan kemampuan tertentu yang dilandasi oleh suatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.” Dari pengertian kinerja tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan.

Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Elemen pokok suatu pengukuran kinerja adalah,

- a. Menentukan tujuan, sasaran dan strategi organisasi;
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja;
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi;
- d. Evaluasi kinerja (feedback, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas).

Hakikatnya kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang.

Pengukuran kinerja merupakan aktivitas menilai kinerja yang dicapai oleh organisasi berdasarkan indikator kinerja. Hakikat penilaian yakni membandingkan antara realita dengan standar yang ada. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Menurut Dessler (1995:513) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja berarti cara membandingkan antara prestasi nyata dengan standar yang telah ditetapkan. Dimensi-dimensi prestasi kerja individual seperti kuantitas dan kualitas yang perlu dinilai, dan didukung oleh bukti-bukti yang objektif dan dapat diamati. Hasil penilaian kinerja sangat ditentukan oleh standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat digunakan sebagai arah pelaksanaan kinerja oleh pegawai dan sebagai pedoman evaluasi kinerja oleh pimpinan organisasi.

Dharma (2001:152) mengemukakan bahwa, “Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut, kuantitas (jumlah yang diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan)”.

Keterkaitan antara motivasi dan kinerja sangat penting karena dalam kinerja yang tinggi diperlukan motivasi yang tinggi pula dan sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:13) yang merumuskan bahwa,

$$\begin{aligned}\text{Human performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill}\end{aligned}$$

Penjelasan :

a. Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) akan menunjukkan motivasi rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Tanpa adanya motivasi maka kinerja akan berubah dan tujuan organisasi juga tidak terlaksana dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, motivasi penting karena ukuran dari tujuan organisasi tergantung kepada hasil yang dikerjakan dan

tercapainya tujuan tersebut akan mengarah kepada baik buruknya kinerja pegawainya.

Pengertian indikator kinerja atau yang disebut *performance indicator* menurut pendapat Moehariono (2012:108) yaitu:

- a. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur hasil suatu kegiatan
- b. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya
- c. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi
- d. Suatu informasi yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu kelompok fasilitas

Dapat disimpulkan bahwa indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai kondisi-kondisi tertentu. Misalkan suatu pekerjaan dikatakan bagus itu apa yang dilakukan sehingga bisa dikatakan bagus.

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut,

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketepatan waktu (*promptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan

atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

- d. Keterampilan kerja (*capality*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Pengaruh motivasi dengan kinerja menurut Schemerhorn (dalam Winardi. 2001:2) menyatakan bahwa “ Motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja pegawai individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual”. Sedangkan menurut Wibowo (2013:93) dijelaskan bahwa motivasi merupakan sebagian besar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Teori lain yang menyebutkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dijelaskan oleh Mangkuprawira (2009:223) “Sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang dicapainya”. Dapat dikatakan bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang dalam hal ini pegawai agar dapat melaksanakan kerjanya dengan giat.

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2001:5) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Bersifat sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan berdasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Hipotesis menurut jenisnya dibagi menjadi dua yaitu hipotesis nol atau disebut juga hipotesis statistik (H_0) dan hipotesis kerja (H_a). Menurut Arikunto (2006:73) ada dua jenis hipotesis dalam penelitian yaitu:

- a. Hipotesis kerja (H_a) menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y, atau adanya perbedaan antara dua kelompok;
- b. Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dengan mengarah kepada pendapat di atas, hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

H_a : Ada pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:15), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka dan data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka karena menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan.

Bentuk hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah asimetris, yaitu suatu jenis hubungan ketika variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain dan tidak dapat saling dipertukarkan (Bungin, 2001). Sedangkan metode penelitiannya adalah metode eksplanasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono. 2012).

3.2 Tahapan Penelitian

Sebagai langkah awal mengadakan penelitian, dilakukan observasi pendahuluan guna memperoleh informasi dan mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap Dinas Sosial Kabupaten Jember.

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan informasi atau data awal yang diperlukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau *literature* dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan motivasi prestasi dan kinerja yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti.

b. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun alasan memiliki lokasi penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Jember, yaitu:

- 1) Pemilihan Dinas Sosial Kabupaten Jember sebagai objek dalam penelitian ini dikarenakan adanya ketidakmampuan pegawai dalam memaksimalkan tugas yang dibebankan sehingga target yang ditetapkan instansi tidak tercapai.
- 2) Selain itu lokasi penelitian merupakan lokasi yang bersedia untuk dijadikan tempat penelitian.

Waktu penelitian dilakukan pada 18 Desember – 18 Februari 2015. Namun, tidak menutup kemungkinan pelaksanaan kegiatan penelitian bisa lebih cepat/lebih lama, sesuai dengan kebutuhan penelitian yang diperlukan.

c. Observasi Pendahuluan

Setelah penentuan lokasi penelitian, maka dilakukan observasi awal dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data awal tentang permasalahan yang akan diteliti.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Penentuan Populasi

Pengertian populasi menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152) adalah, “Jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Sedangkan menurut Sugiyono (2005:90), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 31 orang

3.3.2 Penentuan Sampel

Menurut Arikunto (2006:131), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan menurut sesuai dengan pernyataan Arikunto (2006:110) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Bersumber dari pendapat tersebut, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 31 pegawai. Sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi atau sampel jenuh.

3.4 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.4.1 Tahap Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

a. Pengumpulan Data Primer

Menurut Bungin (2001:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi

Observasi merupakan kegiatan dengan pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap objek penelitian (dalam hal ini karyawan) sehingga diperoleh gambaran dari objek yang diteliti untuk kegunaan penelitian. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Menurut Sugiyono (2007; 23) “Dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat langsung dan hanya

sebagai pengamat *independen*". Pengamatan dilakukan dengan memperhatikan kegiatan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember.

2) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak kompeten. Menurut Sugiyono (2005; 45) menyatakan bahwa "Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan pihak lain".

3) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2007; 29) kuesioner merupakan "Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember guna memperoleh tanggapan/penilaian.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Bungin (2001:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

1) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan pencatatan data-data yang dianggap penting dan berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan sejarah dan

perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lainnya yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

2) Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah motivasi prestasi dan kinerja. Hal ini dilakukan guna mendapat pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

3.4.2 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai. Menurut Bungin (2001:174-178) tahap pengolahan data dibagi menjadi beberapa bagian antara lain sebagai berikut,

a. *Editing* (Pemeriksaan)

Editing adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Pemeriksaan data dapat dilakukan dengan memeriksa jawaban yang telah diisi oleh responden dalam kuesioner yang telah dibagikan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kelengkapan data yang terkumpul agar data tersebut dapat digunakan dalam proses berikutnya.

b. *Coding* (Pengkodean)

Coding merupakan tahap mengklasifikasikan data yang telah melalui proses *editing*. Tujuannya adalah untuk memberikan nilai dari setiap jawaban responden.

c. *Tabulating* (Tabulasi)

Tabulating atau disebut proses pembeberan adalah proses memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Tabulasi merupakan tahapan terakhir dalam pengolahan data. Tujuannya adalah untuk memudahkan dalam menganalisisnya.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan salah satu langkah penelitian dalam rangka menguji hipotesis, sebab definisi operasional merupakan petunjuk dalam pengukuran variabel. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:46) definisi operasional didefinisikan sebagai berikut:

“Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama. Dari informasi itu peneliti dapat mengetahui bagaimana cara mengukur variabel”.

Jadi kesimpulannya adalah penjabaran konsep-konsep yang ditentukan sebagai variabel ke dalam pengertian yang konkrit dan dapat di ukur. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang harus di ukur, yaitu:

- a. Variabel Pengaruh (X) yaitu Motivasi Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- b. Variabel Terpengaruh (Y) yaitu, Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember.

3.5.1 Variabel bebas (X), Motivasi prestasi Dinas Sosial Kabupaten Jember

Menurut McClelland (dalam Mangkunegara 2001:103) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Indikator-indikator pada variabel ini adalah sebagai berikut,

- a. Tanggung jawab pribadi
Dalam menyelesaikan tugas menggunakan keahlian yang dimiliki dan tidak mengharap pujian atas suatu prestasi yang diraihinya,
 - 1) Melaksanakan tugas berdasarkan kewenangan;
 - 2) Pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab;
 - 3) Kepuasan pribadi.
- b. Memikul resiko yang tidak terlalu besar

Memperhitungkan terlebih dahulu dalam pengambilan resiko dengan mengoptimalkan pada ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya dalam pelaksanaan tugas,

- 1) Menentukan keputusan yang sedang dihadapi;
- 2) Keahlian bukan kemujuran.

c. Memiliki tujuan yang realistik

Menentukan tujuannya selalu mendasarkan atas perhitungan kemampuan, ketrampilan dan memperkirakan peluang dalam pelaksanaan tugas,

- 1) Memperhitungkan peluang pelaksanaan tugas;
- 2) Mengutamakan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas.

d. Pengetahuan tentang hasil-hasil keputusan

Mengharapkan umpan balik yang segera tentang apa yang telah dikerjakannya dan melakukan pekerjaan dengan baik,

- 1) Menginginkan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan;
- 2) Membuat parameter hasil pelaksanaan kegiatan;
- 3) Melakukan reorientasi atau perubahan menuju penyempurnaan hasil pekerjaan.

3.5.2 Variabel terikat (Y), yaitu Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember

Menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dimensi-dimensi dari variabel kinerja pegawai yang dapat dijadikan indikator adalah:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kualitas kerja dapat diukur melalui,

- 1) Cermat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya;
- 2) Bekerja secara tertib sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- 3) Kerapian dalam berpakaian.

b. Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu dapat diukur dengan,

- 1) Dalam bekerja senantiasa memperhatikan waktu;
- 2) Bekerja berdasarkan target waktunya.

c. Inisiatif

yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Inisiatif dapat diukur dengan,

- 1) Pegawai memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri dalam karirnya;
- 2) Mampu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.

d. Keterampilan kerja

yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan kerja. Keterampilan kerja dapat diukur,

- 1) Terampil dalam melaksanakan pekerjaan;
- 2) Terampil mengoperasikan peralatan kantor.

e. Komunikasi

merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi dapat diukur dengan,

- 1) Penyampaian informasi atas pekerjaan kepada teman sejawat;
- 2) Dapat berkomunikasi antar pegawai di seksi masing-masing.

3.6 Skala Pengukuran

3.6.1 Skala Likert

Dalam penelitian ini teknik pengukuran menggunakan skala likert. “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2012:93). Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah,

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5;
- b. Jawaban setuju diberi skor 4;
- c. Jawaban ragu-ragu diberi skor 3;
- d. Jawaban tidak setuju/ diberi skor 2;
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

3.6.2 Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mencari pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian. Jenis data yang ada adalah data ordinal, sedangkan syarat dapat digunakan analisis ini biasanya adalah data harus berbentuk interval. Sehingga data ini harus kita ubah menjadi interval dengan cara mengubah data ordinal ini menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) (Sarwono, 2013:65)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data ordinal harus diubah dalam bentuk interval karena data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal menggunakan angka sebagai simbol data kualitatif. Adapun langkah-langkah untuk mengubah data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut,

a. Menghitung Frekuensi

Frekuensi merupakan banyaknya tanggapan responden dalam memilih skala ordinal 1 s/d 5

b. Menghitung Proporsi (P)

Proporsi dihitung dengan membagi setiap frekuensi dengan jumlah responden.

c. Menghitung Proporsi Kumulatif (PK)

Proporsi kumulatif dihitung dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap nilai.

d. Mencari Nilai Z

Nilai z diperoleh dari tabel distribusi normal baku (*critical value of z*). Dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.

e. Menghitung Densitas F (z)

Nilai F (z) Dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F(x) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left(-\frac{1}{2} Z^2 \right)$$

f. Menghitung Scale Value

Menghitung *scale value* digunakan rumus:

$$Sv = \frac{\text{density at lower limit} - \text{density at opper limit}}{\text{area under opper limit} - \text{area under lower limit}}$$

Keterangan:

Nilai *density* = nilai diambil dari densitas z

Nilai *area* = nilai diambil dari proporsi kumulatif

g. Menghitung Nilai Hasil Penskalaan

Nilai hasil penskalaan dihitung dengan cara sebagai berikut:

1) Ubah nilai Sv terkecil (nilai negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1, nilai 1 diperoleh dari:

$$Sv + X = 1 \text{ kemudian digunakan rumus: } X = 1 + Sv$$

2) Transformasi nilai skala dengan rumus:

$$y = Sv + |Sv \text{ min}|$$

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2006 :168). Menurut Ghozali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dalam tampilan output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item-Total Correlation. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Menurut Ghozali (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. Repeated measure atau pengukuran ulang : disini objek penelitian akan disodori soal yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah jawabannya sama atau tidak.
- b. One Shot atau pengukuran sekali saja : Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau

mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Software SPSS menyediakan fasilitas ini dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 .

3.7.3 Uji Normalitas Data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov* test adalah sebagai berikut,

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal;
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan langkah terakhir bagi peneliti untuk memecahkan suatu masalah dan menguji kembali kebenaran data. Menurut Sugiyono (2005:169) mengemukakan bahwa:

“Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995:263), “Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan

diinterpretasikan”. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang mempunyai sifat-sifat angka. Pengujian kuantitatif menurut Koentjaraningrat (1997:269) bahwa, “Analisis kuantitatif atau disebut dengan analisis statistik yaitu analisis untuk jenis data yang mudah diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori (oleh karenanya berstruktur) dan jumlah data yang terkumpul besar”.

3.8.1 Regresi Linier Sederhana

Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat. Regresi linier sederhana dapat diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = koefisien regresi

3.8.2 Uji Hipotesis

Uji t di digunakan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel terikat secara individu (Ghozali, 2013) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

t = Besarnya nilai hitung

b = Koefisien regresi

sb = Standar deviasi dari variabel bebas

Dimana prosedur penelitian :

Ho : $\beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Level Significant 95 % ($\alpha = 0,05$), menggunakan $\alpha = 0,05$ karena paling sesuai untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian :

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Tahap Pengambilan Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dapat diketahui hasil yang bisa ditarik suatu kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian. penelitian menggunakan perumusan kesimpulan yang bersifat Deduksi, dengan metode ini di harapkan agar masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dapat mudah dicerna. Metode Deduksi adalah merupakan suatu cara untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menjadi hal-hal yang bersifat khusus.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Sosial Kabupaten Jember

Dinas Sosial Kabupaten Jember sebagai salah satu unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang Sosial. Disamping itu Dinas Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian unsur Rumah Tangga Pemerintah Kabupaten dalam perumusan kebijakan kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial dan penyelenggaraan bantuan sosial. Secara de jure Dinas Sosial terbentuk sejak Tahun 2005 melalui Perda Nomor 17 Tahun 2005. Sedangkan secara de facto Dinas Sosial beroperasi sejak bulan maret 2006, bersamaan dengan dilantiknya Pejabat Dinas Sosial untuk mengisi struktur yang ada pada Perda tersebut.

Kemudian, dengan diterbitkannya PP 41 Tahun 2005, Pada Tahun 2008 mengalami perubahan struktur organisasi yang tertuang di dalam Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2008. Sedangkan Tugas Pokok dan Fungsi diatur didalam Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2008. Dengan demikian, kewenangan atau mandat yang diberikan melalui peraturan-peraturan baru tersebut, Dinas Sosial telah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya. Pendelegasian wewenang atau amanat pada pejabat publik berikut berbagai sumberdaya yang digunakan untuk mewujudkan visi, misi tujuan dan sasaran pembangunan kesejahteraan sosial, harus diikuti dengan kewajiban menyampaikan pertanggung jawaban tertulis tentang apa yang sudah dilakukan dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

4.1.2 VISI dan MISI :

Adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan negara.

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten, eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Dimana *Visi instansi* tersebut perlu ditanamkan pada setiap unsur organisasi sehingga menjadi visi bersama (*shared vision*) yang pada gilirannya mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya instansi.

Suatu instansi harus jelas dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Misi juga terakait dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi pemerintah dari peraturan perundangan atau kemampuan penguasaan teknologi sesuai dengan strategi yang telah dipilih. Visi Dan Misi Dinas Sosial Kabupaten Jember

Visi : Terselenggaranya pelayanan dibidang kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial dan bantuan sosial secara utuh dan mandiri

Misi : Mendorong tumbuhnya swadaya sosial dan memberdayakan kelompok penyandang masalah kesejahteraan sosial.

4.1.3 Tujuan :

Sesuatu (apa yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1(satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategik. Tujuan tidak harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif, akan tetapi harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Tujuan akan

mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasi misi.

Adapun tujuan yang ingin dicapai Dinas Sosial, yaitu :

- a. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Aparatur untuk dapat lebih baik melaksanakan tugasnya dalam melakukan pelayanan dan bantuan sosial;
- b. Memberikan Bantuan, dan Pendampingan dan Perlindungan bagi PMKS di Kabupaten Jember;
- c. Meningkatkan kesadaran dan kepedulian masyarakat untuk berpartisipasi dalam penanggulangan kesejahteraan sosial;
- d. Meningkatkan kesejahteraan sosial fakir miskin, penyandang cacat, gelandangan, Gelandangan psikotik, pengemis , anak jalanan, anak terlantar, anak nakal, wanita tuna sosial, dan PMKS lainnya di Kabupaten Jember;
- e. Melestarikan nilai-nilai perjuangan, kepahlawanan dan meningkatkan kesejahteraan keluarga pahlawan perintis kemerdekaan;
- f. Melaksanakan kegiatan monitoring fakir miskin di Kabupaten Jember;
- g. Penertiban Rumah Pemdokan sesuai Perda.

4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi

Dinas Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Rumah Tangga Pemerintah Kabupaten dalam perumusan kebijakan kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial dan penyelenggara bantuan sosial. Dinas Sosial mempunyai fungsi,

- a. perumusan perencanaan kebijaksanaan pembinaan teknis dalam rangka pengelolaan usaha kesejahteraan sosial dan perijinan di bidang sosial termasuk perijinan rumah pemondokan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Bupati;

- b. penyelenggaraan usaha preventif, inovatif, rehabilitatif, promotif dan pengembangan kesejahteraan sosial;
- c. pelaksanaan koordinatif pengelolaan usaha kesejahteraan secara terpadu dan berkelanjutan;
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang usaha kesejahteraan sosial, bantuan sosial dan organisasi sosial; dan
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesejahteraan sosial.

4.1.5 Struktur Organisasi.

Dinas Sosial adalah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten dibidang sosial. Susunan organisasi Dinas Sosial Kabupaten Jember terdiri dari :



Gambar 4.1: Struktur Organisasi

Dalam Perbub tersebut diatas, susunan organisasi Dinas Sosial Kabupaten Jember terdiri dari,

a. Kepala Dinas, yang mempunyai tugas sebagaimana berikut :

- 1) Memimpin, mengkoordinasikan, mengawasi, mengevaluasi, dan mengendalikan semua kegiatan Dinas;
- 2) Membuat Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), dan laporan akuntabilitas kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas dinas;
- 3) Mengadakan kerja sama dengan dinas/instansi/lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 4) Membina dan memotivasi seluruh pegawai di lingkungan Dinas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
- 5) Melaksanakan pembinaan teknis di bidang Sosial;
- 6) Mengkaji dan menyiapkan bahan penetapan kebijakan Kepala Daerah di bidang Sosial;
- 7) Memberi saran dan pertimbangan kepada Kepala Daerah di Bidang Sosial;
- 8) Mempertanggungjawabkan tugas Dinas secara administratif kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah;
- 9) Mempertanggungjawabkan tugas Dinas secara operasional kepada Wakil Kepala Daerah; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

b. Sekretariat, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, dalam hal,

- 1) Pemberian pelayanan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, perencanaan, dan keuangan di lingkungan Dinas;
- 2) Penyusunan rencana kerja Sekretariat;
- 3) Penyediaan dan pengolahan data untuk penyusunan dan laporan akuntabilitas kinerja Dinas;

- 4) Pengkoordinasian penyusunan rencana kerja dan penyelenggaraan tugas bidang secara terpadu;
- 5) Penyusunan anggaran dan penatausahaan keuangan Dinas;
- 6) Pengumpulan dan penyusunan peraturan-peraturan di bidang sosial;
- 7) Pengadaan, pemeliharaan, dan pengelolaan perlengkapan barang inventaris dinas;
- 8) Pembinaan dan pengendalian di bidang administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, perencanaan, dan keuangan;
- 9) Penyelenggaraan dan pengelolaan system informasi keuangan;
- 10) Pengelolaan kebersihan, keamanan, dan ketertiban Dinas;
- 11) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan tugas Sekretariat;
- 12) Pengkoordinasian dan konsultasi dengan dinas/instansi/lembaga terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris dibantu oleh :

- 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian, dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Sekretaris dalam hal :
 - a) Pelaksanaan urusan administrasi umum dan kepegawaian yang diperlukan Dinas;
 - b) Penyiapan bahan dan keperluan rumah tangga Dinas;
 - c) Penerimaan, pencatatan, penyimpanan, dan pendistribusian perlengkapan Dinas;
 - d) Pemeliharaan dan pengendalian barang-barang inventaris Dinas;
 - e) Penyiapan bahan usulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti, mutasi, pensiun, dan penghargaan pegawai;
 - f) Penyiapan bahan usulan program diklat dan pengembangan pegawai;

- g) Pelaksanaan administrasi surat menyurat yang diperlukan oleh Dinas;
 - h) Pengelolaan kebersihan, ketertiban, dan keamanan di lingkungan Dinas dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 2) Subbagian Keuangan, dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada sekretaris dalam hal :
- a) Penyiapan bahan rencana anggaran keuangan Dinas;
 - b) Pelaksanaan pengendalian dan pengelolaan keuangan Dinas;
 - c) Penyusunan laporan pertanggungjawaban pengelolaan administrasi keuangan Dinas;
 - d) Pengamanan uang kas, tanda bukti brankas, dan surat-surat berharga; dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 3) Subbagian Perencanaan Program, dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Sekretaris dalam hal :
- a) Penyiapan bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja);
 - b) Pengkoordinasian program dan kegiatan di lingkungan Dinas;
 - c) Pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Dinas;
 - d) Pemonitoran dan evaluasi kegiatan di lingkungan Dinas; dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan.
- c. UPT Dinas Sosial Kabupaten Jember,
- Kepala UPT LIPOSOS melaksanakan tugas teknis operasional Dinas Sosial. Menyiapkan Penyusunan pelaksanaan sebagian tugas Dinas Sosial dan melaksanakan pengelolaan data dan informasi, kebijakan program dinas. Dinas Sosial Kabupaten Jember terdapat 3 bidang yang menangani permasalahan dan bantuan sosial antara lain :

- 1) Bidang Pemberdayaan Sosial, Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial mempunyai tugas melaksanakan pembinaan pemberdayaan fakir miskin, PSKS, Pahlawan dan Perintis Kemerdekaan, terdiri dari :
 - a) Kasi Kepahlawanan dan Perintis Kemerdekaan, mempunyai tugas,
 - (1)Melaksanakan pembinaan pemberdayaan fakir miskin, PSKS, Pahlawan dan Perintis Kemerdekaan;
 - (2)Mensistematisasikan data pahlawan dan perintis kemerdekaan;
 - (3)Penyiapan bahan dalam rangka pembinaan dan usaha pelestarian nilai kepahlawanan.
 - a) Kasi Penyuluhan dan Bimbingan Sosial, mempunyai tugas,
 - (1)Pengumpulan data penyuluhan sosial;
 - (2)Pelaksanaan peningkatan keterampilan kelembagaan PSKS.
 - b) Kasi Kelembagaan Sosial dan Kemitraan, mempunyai tugas,
 - (1)Pengumpulan bahan bimbingan kelembagaan dan kemitraan;
 - (2)Pelaksanaan peningkatan keterampilan bagi pengurus kelembagaan PSKS.
- 2) Bidang Rehabilitasi Sosial, Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas Melaksanakan pembinaan dan koordinasi di bidang rehabilitasi sosial. Penyiapan bahan dalam rangka perencanaan program pelayanan rehabilitasi sosial, terdiri dari,
 - a) Kasi Rehabilitasi Tuna Sosial, mempunyai tugas,
 - (1) Melaksanakan tugas program rehabilitasi tuna sosial dan tugas lain yang diberikan Kabid. Rehabilitasi Sosial;
 - (2) Melakukan pembinaan rehabilitasi tuna sosial;
 - (3) Pelaksanan sosialisasi dengan instansi terkait.
 - b) Kasi Rehabilitasi Anak dan Lansia, mempunyai tugas,
 - (1) Melaksanakan tugas pendataan dan pembinaan anak dan lansia;
 - (2) Pengumpulan data rehabilitasi anak dan lansia;

- (3) Pembinaan rehabilitasi anak dan lansia di dalam atau luar panti.
- c) Kasi Rehabilitasi Penyandang Cacat, mempunyai tugas,
 - (1) Menghimpun dan memberikan pelayanan sebagai bahan penyusunan program rehabilitasi penyandang cacat;
 - (2) Penyiapan bahan pembinaan rehabilitasi bagi penyandang cacat.
- 3) Bidang Perlindungan Sosial, Kepala Bidang bertugas untuk Penyiapan bantuan dalam rangka perencanaan program kesejahteraan korban bencana alam, melaksanakan koordinasi dalam rangka pembinaan / pemberian bantuan sosial terhadap korban bencana alam terdiri dari :
 - a) Kasi Advokasi dan Perlindungan Sosial, mempunyai tugas :
 - (1) Pelaksanaan identifikasi situasi dan kondisi sosial yang bermasalah.
 - (2) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka memberikan advokasi dan perlindungan sosial.
 - b) Kasi Kesejahteraan Korban Bencana Alam dan Sumbangan Sosial, mempunyai tugas :
 - (1) Penyiapan bahan dalam rangka koordinasi penyaluran bantuan dan bimbingan.
 - (2) Penyiapan bahan dalam rangka pemberian ijin/rekomendasi usaha pengumpulan dana sosial.
 - c) Kasi Pemberdayaan Fakir Miskin dan Orang Terlantar mempunyai tugas :
 - (1) Mengumpulkan bahan bimbingan kesejahteraan sosial.
 - (2) Mensitematisasikan bahan bimbingan kesejahteraan sosial.
 - (3) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka kesejahteraan sosial.

4.1.6 Susunan Kepegawaian Dan Perlengkapan

a. Susunan Kepegawaian

Selanjutnya sebagai gambaran mengenai keberadaan sumber daya aparatur pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sebagian besar berpendidikan sarjana. Hal ini merupakan salah satu pendorong dan motivasi untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif dalam melaksanakan tugas. Adapun komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pada Tahun 2013 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Komposisi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember Tahun 2013 Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1.	SD	2	-	-	-	2
2.	SLTP	-	1	-	-	1
3.	SLTA	-	5	3	-	8
4.	D3	-	-	-	-	-
5.	SARJANA (S1)	-	-	16	-	12
6.	PASCA SARJANA	-	-	-	5	5
Jumlah		2	6	19	5	31

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Jember

b. Perlengkapan

Perlengkapan / Sarana Prasarana yang dimiliki Dinas Sosial pada saat ini terdiri dari :

1) Sarana Mobilitas :

- (a) Kendaraan Dinas Pimpinan : 2 Unit
- (b) Kendaraan Dinas Operasional : 3 Unit

2) Perlengkapan Kantor :

- (a) 10 buah computer
- (b) 7 buah printer
- (c) 9 buah AC

- (d) 18 buah filling cabinet
- (e) 4 buah mesin ketik
- (f) 3 unit Televisi
- (g) 10 buah lemari besi
- (h) 3 buah rak buku kaca

3) Prasarana

- a) 1 ruang rapat / aula
- b) 1 ruang mushollah
- c) 2 ruang pimpinan
- d) 3 kamar mandi
- e) 2 ruang kerja
- f) 1 ruang PKH

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Validitas Instrumen

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah alat ukur dikatakan valid bila dapat digunakan untuk mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dari hasil penelitian diketahui bahwa instrumen penelitian valid.

Tabel 4.2 : Validitas Instrumen

Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
Item 1	0.433	0.498	Valid
Item 2	0.433	0.778	Valid
Item 3	0.433	0.552	Valid
Item 4	0.433	0.561	Valid
Item 5	0.433	0.518	Valid
Item 6	0.433	0.474	Valid
Item 7	0.433	0.519	Valid
Item 8	0.433	0.440	Valid
Item 9	0.433	0.503	Valid
Item 10	0.433	0.465	Valid
Item 11	0.433	0.455	Valid
Item 12	0.433	0.591	Valid
Item 13	0.433	0.657	Valid
Item 14	0.433	0.693	Valid
Item 15	0.433	0.535	Valid
Item 16	0.433	0.525	Valid
Item 17	0.433	0.608	Valid
Item 18	0.433	0.481	Valid
Item 19	0.433	0.711	Valid
Item 20	0.433	0.677	Valid
Item 21	0.433	0.711	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2015

4.2.2 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek belum berubah. Reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat uji instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian tersebut menunjukkan tetap. Pengujian ini digunakan untuk menguji keadaan (konsistensi)

data yang diperoleh dengan memasukkannya ke dalam rumus. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai α $0.917 > 0.70$ sehingga instrumen pada penelitian ini adalah reliabel.

4.3 Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui distribusi persentase demografi responden yang dikumpulkan, diolah dan dikategorikan sesuai dengan kriteria kemudian dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 17.

4.3.1 Demografi Responden

Deskripsi responden pada dasarnya merupakan rangkaian umum untuk mengetahui keadaan dan karakteristik dari populasi yang menjadi penelitian. Adapun yang dideskripsikan oleh peneliti adalah umur. Umur merupakan tingkat kedewasaan seorang karyawan pengaruhnya terhadap kinerja. Adapun data yang diperoleh dari 31 responden di Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Umur Responden di Dinas Sosial Kabupaten Jember

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<30 Tahun	3	9.7
2	30-50 tahun	19	61.3
3	>50 tahun	9	29.0
Jumlah		31	100.0

Sumber: Data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa perangkat desa sebagian besar berumur 30-50 tahun sebanyak 19 orang (61.3%) berarti karyawan pada umumnya berada pada masa produktif.

4.3.2 Deskripsi Variabel

a. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi prestasi. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Berikut beberapa motivasi prestasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember dengan beberapa indikator meliputi:

Tabel 4.4: Distribusi Frekuensi berdasarkan menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	24	77.4
4	Setuju	5	16.1
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan sebegini besar adalah ragu-ragu 24 (77.4%), tidak setuju 2 (6.5%), dan setuju 5 (16.1%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial motivasi dalam menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	15	48.4
4	Setuju	15	48.4
5	Sangat setuju	1	3.2
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan upaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sebagian besar adalah tidak setuju dan ragu-ragu 15 (48.4%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabuptaen Jember kurang berupaya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.6: Distribusi Frekuensi berdasarkan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	6	19.4
3	Ragu-ragu	23	74.2
4	Setuju	2	6.5
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan sebagian besar adalah ragu-ragu 23 (74.2%), tidak setuju 6 (19.4%), dan setuju 2 (6.5%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurangan memiliki perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan, artinya motivasi prestasi berdasarkan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	6	19.4
3	Ragu-ragu	22	71.0
4	Setuju	3	9.7
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi sebagian besar

adalah ragu-ragu 22 (71%), tidak setuju 6 (19.4%), dan setuju 3 (9.7%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi, artinya motivasi prestasi berdasarkan upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 4.8: Distribusi Frekuensi berdasarkan usaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	8	25.8
3	Ragu-ragu	18	58.1
4	Setuju	5	16.1
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan usaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian sebagian besar adalah ragu-ragu 18 (58.1%), tidak setuju 8 (25.8%), dan setuju 5 (16.1%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurangan memiliki usaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian, artinya motivasi prestasi berdasarkan usaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi berdasarkan dorongan kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	6	19.4
3	Ragu-ragu	22	71.0
4	Setuju	3	9.7
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan dorongan kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas sebegini besar adalah ragu-ragu 22 (71%), tidak setuju 6 (19.4%), dan setuju 3 (9.7%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki dorongan kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas, artinya motivasi prestasi berdasarkan dorongan kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 4.10: Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya dalama melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	6	19.4
3	Ragu-ragu	21	67.7
4	Setuju	4	12.9
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan upaya dalama melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilansebegini besar adalah ragu-ragu 21 (67.7%), tidak setuju 6 (19.4%), dan setuju 4 (12.9%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki upaya dalama melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan, artinya motivasi prestasi berdasarkan upaya dalama melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 4.11: Distribusi Frekuensi berdasarkan keinginan akan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	23	74.2
4	Setuju	7	22.6
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan keinginan akan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan sebagian besar adalah ragu-ragu 23 (74.2%), tidak setuju 1 (3.2%), dan setuju 7 (22.6%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki keinginan akan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan, artinya motivasi prestasi berdasarkan keinginan akan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi berdasarkan membuat alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	8	25.8
3	Ragu-ragu	19	61.3
4	Setuju	4	12.9
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan membuat alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan sebagian besar adalah ragu-ragu 19 (61.3%), tidak setuju 8 (25.8%), dan setuju 4 (12.9%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki keinginan membuat alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan, artinya motivasi prestasi berdasarkan membuat

alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan kan masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 4.13: Distribusi Frekuensi berdasarkan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	5	16.1
3	Ragu-ragu	22	71.0
4	Setuju	4	12.9
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan upaya melakukan perubahan menuju penyempurnaan hasil pekerjaan sebagai besar adalah ragu-ragu 22 (71%), tidak setuju 5 (16.1%), dan setuju 4 (12.9%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki upaya melakukan perubahan menuju penyempurnaan hasil pekerjaan, artinya motivasi prestasi berdasarkan upaya melakukan perubahan menuju penyempurnaan hasil pekerjaan masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

b. Kinerja (Y)

Kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian atas kinerja pegawai dijelaskan dengan beberapa indikator yang digunakan sebagai pengukuran meliputi:

Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi berdasarkan Menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	15	48.4
4	Setuju	9	29.0
5	Sangat setuju	5	16.1
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan sebagian besar adalah ragu-ragu 15 (48.4%), tidak setuju 2 (6.5%), setuju 9 (29%), dan sangat setuju 5 (16.1%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang dalam menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan, artinya kinerja pegawai dalam menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan masih ragu-ragu.

Tabel 4.15: Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urutan dalam pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	14	45.2
4	Setuju	11	35.5
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urutan dalam pekerjaan sebagian besar adalah ragu-ragu 14 (45.2%), setuju 11 (35.5%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember

kurang dalam Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urutan dalam pekerjaan, artinya kinerja pegawai dalam Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urutan dalam pekerjaan masih ragu-ragu.

Tabel 4.16: Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	12	38.7
4	Setuju	11	35.5
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian sebagian besar adalah ragu-ragu 12 (38.7%), tidak setuju 2 (6.5%), setuju 11 (35.5%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang dalam Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian, artinya kinerja pegawai dalam Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian masih ragu-ragu.

Tabel 4.17: Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	9	29.0
4	Setuju	13	41.9
5	Sangat setuju	7	22.6
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja sebagian besar adalah setuju 13 (41.9%), tidak setuju 2 (6.5%), ragu-ragu 9 (29%), dan sangat setuju 7 (22.6%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember baik dalam bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja, artinya kinerja pegawai dalam bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja adalah setuju.

Tabel 4.18: Distribusi Frekuensi berdasarkan bekerja selalu berdasarkan target waktunya

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	8	25.8
4	Setuju	14	45.2
5	Sangat setuju	7	22.6
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan bekerja selalu berdasarkan target waktunya sebagian besar adalah setuju 14 (45.2%), tidak setuju 2 (6.5%), ragu-ragu 8 (25.8%), dan sangat setuju 7 (22.6%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember baik dalam bekerja selalu berdasarkan target waktunya, artinya kinerja pegawai dalam bekerja selalu berdasarkan target waktunya adalah setuju.

Tabel 4.19: Distribusi Frekuensi berdasarkan bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	11	35.5
4	Setuju	16	51.6
5	Sangat setuju	4	12.9
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan sebagian besar adalah setuju 16 (51.6%), ragu-ragu 11 (35.5%), dan sangat setuju 4 (12.9%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember baik dalam bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan, artinya kinerja pegawai dalam bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan adalah setuju.

Tabel 4.20: Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	15	48.4
4	Setuju	9	29.0
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan sebagian besar adalah ragu-ragu 15 (48.4%), tidak setuju 1 (3.2%), setuju 9 (29%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang dalam Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, artinya kinerja pegawai dalam Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan masih ragu-ragu.

Tabel 4.21: Distribusi Frekuensi berdasarkan Menyelesaikan pekerjaan dengan terampil

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	11	35.5
4	Setuju	12	38.7
5	Sangat setuju	7	22.6
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan menyelesaikan pekerjaan dengan terampil sebagian besar adalah setuju 12 (38.7%), tidak setuju 1 (3.2%), ragu-ragu 11 (35.5%), dan sangat setuju 7 (22.6%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan terampil, artinya kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan terampil adalah setuju.

Tabel 4.22: Distribusi Frekuensi berdasarkan mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	13	41.9
4	Setuju	11	35.5
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan sebagian besar adalah ragu-ragu 13 (41.9%), tidak setuju 1 (3.2%), setuju 11 (35.5%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang dalam mengoperasikan peralatan kantor

dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya kinerja pegawai dalam mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan masih ragu-ragu.

Tabel 4.23: Distribusi Frekuensi berdasarkan penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	16	51.6
4	Setuju	6	19.4
5	Sangat setuju	7	22.6
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja sebagai besar adalah ragu-ragu 16 (51.6%), tidak setuju 2 (6.5%), setuju 6 (19.4%), dan sangat setuju 7 (22.6%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang dalam penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja, artinya kinerja pegawai dalam penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja masih ragu-ragu.

Tabel 4.24: Distribusi Frekuensi berdasarkan komunikasi antar pegawai di instansi ini

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	13	41.9
4	Setuju	11	35.5
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan komunikasi antar pegawai di instansi ini sebagian besar adalah ragu-ragu 13 (41.9%), tidak setuju 1 (3.2%), setuju 11 (35.5%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang dalam berkomunikasi antar pegawai di instansi ini, artinya kinerja pegawai dalam berkomunikasi antar pegawai di instansi ini masih ragu-ragu.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% diperoleh hasil bahwa *kolmogrov-smirnov* test sebesar $0.960 > 0.05$, artinya data dari penelitian ini adalah normal.

4.4 Analisis Data

Dari data yang diperoleh melalui penelitian di atas maka akan dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. Hasil analisis tersebut diharapkan akan dapat diketahui hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel dalam penelitian, yang selanjutnya akan ditemukan pemecahan masalah yang dihadapi oleh instansi.

4.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi prestasi (x) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian regresi sederhana dapat disajikan secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel 4.25: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Motivasi prestasi	0.570
Variabel terikat = Kinerja pegawai (Y)	
Konstanta = 9.219	

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.219 + 0.570X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 9.219

Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi prestasi maka kinerja pegawai hanya sebesar 9.219. Hal ini menjelaskan jika Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember tidak memiliki motivasi prestasi maka kinerja pegawai hanya sebesar 9.219

- b. Koefisien regresi motivasi prestasi = 0.570

Hal ini menjelaskan bahwa dengan motivasi prestasi pada Dinas Sosial Kabupaten Jember maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.570. Hasil ini berarti jika Dinas Sosial Kabupaten Jember memiliki motivasi prestasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0.570 atau 57%. Sebaliknya tidak memiliki motivasi prestasi maka akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar satu satuan.

4.4.2 Uji Hipotesis

Sedangkan untuk mengetahui apakah motivasi prestasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis uji t. Dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.739$ sedangkan signifikansi $= 0.001 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 29$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.022$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi prestasi berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember.

4.5 Pembahasan

Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang dan menunjukkan arah tindakan yang diambil. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi prestasi secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini sesuai teori Schemerhorn (dalam Winardi, 2001:2) menyatakan bahwa “ Motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja pegawai individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual”. Sedangkan menurut Wibowo (2013:93) dijelaskan bahwa motivasi merupakan sebagian besar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nawawi dalam Mulyono (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Hasil penelitian serupa juga ditunjukkan

oleh Amianti dan Supriyanto (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Siwantara (2012) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila Kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Motivasi prestasi merupakan salah satu bagian penting dari aspek sumber daya manusia sebuah perusahaan yang akan membantu perkembangan dari perusahaan yang bersangkutan. Motivasi yang baik akan membantu sebuah perusahaan mampu dengan cepat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi prestasi tentunya menyangkut mental dan sikap seorang pegawai dalam kaitan loyalitas dan dedikasinya terhadap perusahaan. Motivasi internal muncul dari hasrat dan keinginan seseorang dalam mencapai suatu tujuan, pada saat motivasi ini sudah muncul maka secara otomatis akan mempengaruhi pola pikir orang tersebut dalam melakukan suatu tindakan, dalam dunia kerja contohnya di saat seorang pegawai sudah merasa mencintai pekerjaannya maka ia tidak akan melakukan hal – hal yang dapat memperburuk citranya di tempat ia bekerja. Motivasi eksternal dapat muncul dari penghargaan yang diberikan dari pihak perusahaan, seperti bonus, kenaikan gaji, ataupun promosi untuk naik jabatan yang diberikan oleh atasan. Perusahaan sangat perlu untuk memperhatikan pegawainya supaya dapat bekerja secara optimal dan maksimal sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Motivasi, baik yang berasal dari internal maupun eksternal harus ditanamkan setiap memulai hari sehingga semangat untuk berprestasi dan memberikan hasil

terbaik untuk perusahaan dan tentunya dapat mengembangkan diri menjadi profesional sejati. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari kinerja tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi karyawan tidak terbangun dengan baik, maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam keberlangsungan perusahaan. Adanya motivasi berprestasi dalam diri individu akan menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, akan menumbuhkan individu-individu yang bertanggung jawab dan dengan motivasi berprestasi yang tinggi juga akan membentuk individu menjadi pribadi yang kreatif. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan dibutuhkan motivasi. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Motivasi prestasi berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil analisis dengan uji T menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi prestasi yang dimiliki pegawai. Maka semakin tinggi motivasi prestasi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai begitu sebaliknya jika motivasi prestasi pegawai rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian didapatkan beberapa hal yang perlu menjadi kajian serius bagi Dinas Sosial Kabupaten Jember meliputi:

- a. Untuk motivasi prestasi pegawai perlu dilakukan upaya peningkatan salah satunya dengan memberikan penghargaan kepada pegawai. Peningkatan motivasi prestasi ini lebih ditekankan mengenai upaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab oleh pegawai. Sehingga peningkatan ini diharapkan dapat memaksimalkan kinerja pegawai
- b. Untuk kinerja pegawai terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti bekerja selalu berdasarkan target waktunya, penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja, bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja, bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian, dan menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan.

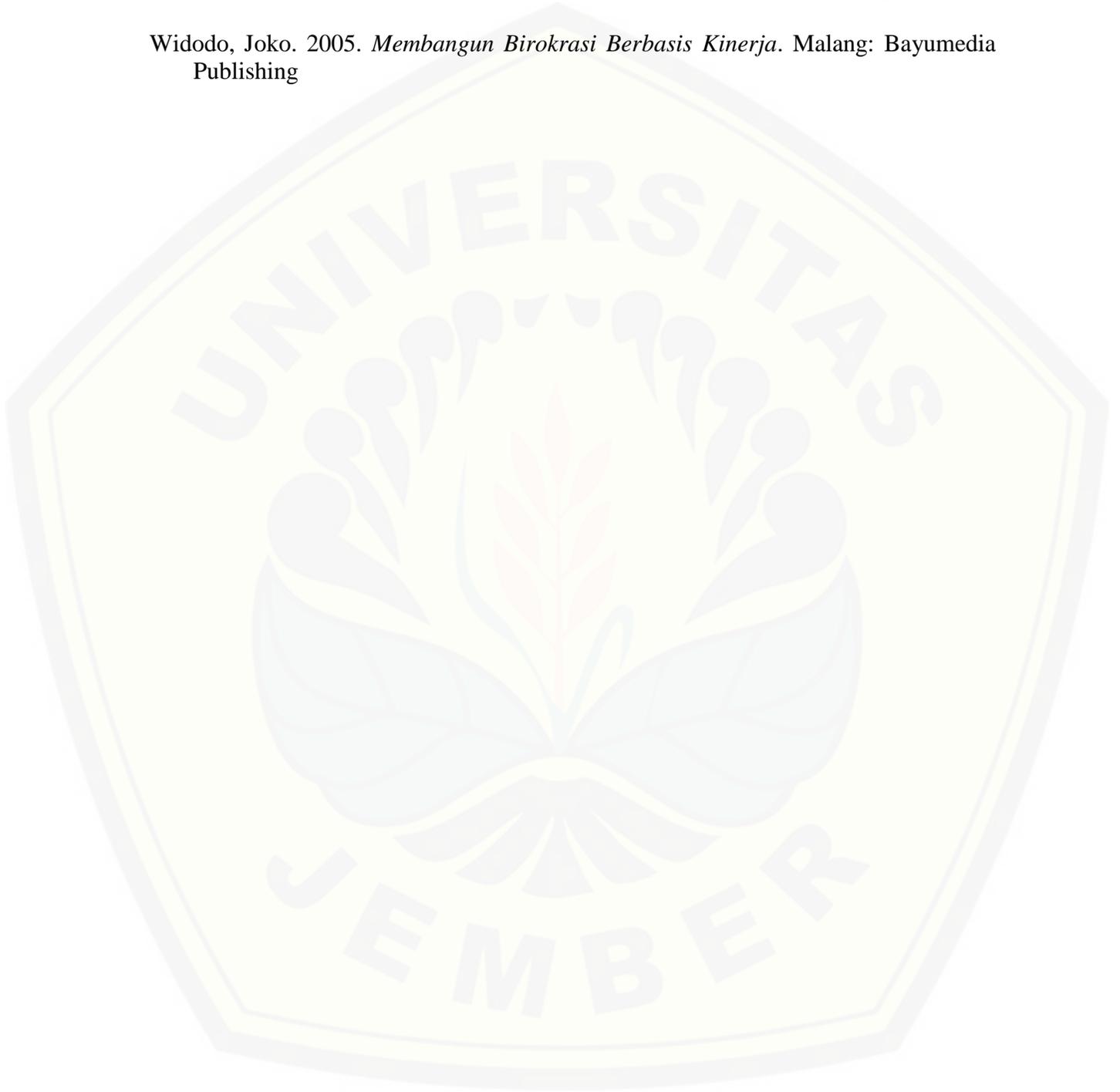
DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo. 1982. *Kesekretarian dan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Ghalia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: PT Rhineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gaspersz, Vincent . 2006. *Total Quality Management (TQM) Untuk Praktisi Bisnis dan Industri*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, dan James H. Donelly, Jr. 1996. *Organisasi Jilid I: Perilaku, Struktur, dan Proses*. (Alih Bahasa : Agus Darma), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, Hani T., 1997. *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1996. *Organisasi dan Motivasi: Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Blanchard dan Hersey. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Agus Dharma Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: PT. Gramedia
- Munandar, A.S. . 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit. Universitas Indonesia (UI Press).
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- McClelland, David C, Siswo Suyanto, Wihelminus, W. Bakowatun, (Penterjemah). 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi : Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi*, Jakarta : Intermedia.
- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Robbins, P Stephen. 1996. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 10*. Jakarta: PT. INDEKS
- Sarwono, Jonathan, 2013, *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*,. Andi, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2004, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bagian Kedua*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S
- Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2001. *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD. Bandung: Alfabeta

Widodo, Joko. 2005. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Malang: Bayumedia Publishing





Nomor : 2005/UN25.3.1/LT/2014
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan
Penelitian

18 Desember 2014

Yth. Kepala
Badan Kesatuan Bangsa, dan Politik
Pemerintah Kabupaten Jember
di -

JEMBER

Memperhatikan surat Dekan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 4337/UN25.1.4/LT/2014 tanggal 09 Desember 2014, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Rizky Amalia Wulandari/090910201070
Fakultas / Jurusan : FISIP/Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember
Alamat / HP : Jl. Bangka IV No. 26 Jember/HP.
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial
Kabupaten Jember
Lokasi Penelitian : Dinas Sosial Kabupaten Jember
Lama Penelitian : Dua bulan (18 Desember 2014 – 18 Februari 2015)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua



Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip





PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Letjen S. Parman No. 89 Telp. 337853 Jember



Kepada
Yth. Sdr. : Kepala Dinas Sosial Kabupaten Jember
Di -
J E M B E R

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 072/2205/314/2014

Tentang

PENELITIAN

- Dasar : 1. Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 15 tahun 2008 tanggal 23 Desember 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah
2. Peraturan Bupati Jember Nomor 62 tahun 2008 tanggal 23 Desember 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Linmas Kabupaten Jember
- Memperhatikan : Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember tanggal 18 Desember 2014 Nomor : 2005/UN25.3.1/LT/2014 perihal Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian.

MEREKOMENDASIKAN

Nama / No. Induk : Rizky Amalia Wulandari 090910201070
Instansi / Fak : FISIP / Ilmu Administrasi Negara / Universitas Jember
Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember
Keperluan : Melaksanakan Penelitian dengan judul :
" Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember ".
Lokasi : Dinas Sosial Kabupaten Jember.
Tanggal : 22-12-2014 s/d 22-02-2015

Apabila tidak mengganggu kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

Pelaksanaan Rekomendasi ini diberikan dengan ketentuan :

1. Itian ini benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
 2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
 3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 22-12-2014

An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER
Sekretaris



Tembusan :
Yth. Sdr. : 1. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember
2. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS SOSIAL

Jl. PB. Sudirman Nomor 38 Telp. (0331) 487766 Jember

pJember, 9 Maret 2015

Nomor : 460/973 /35.09.423/2015
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Laporan Telah Melaksanakan
Penelitian.

Kepada
Yth. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Jember
di -

J E M B E R

Memperhatikan surat dari Saudara Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jember tanggal 22 Desember 2014 Nomor : 072/2205/314/2014, bersama ini kami laporkan bahwa :

N a m a : RIZKY AMALIA WULANDARI
N I M : 090910201070
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember

Telah melaksanakan penelitian dengan judul " Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Jember " mulai tanggal 22 Desember 2014 s/d 22 Pebruari 2015.

Demikian atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.



An. KEPALA DINAS SOSIAL
KABUPATEN JEMBER
Sekretaris,
Drs. H. MOH. HASAN, MSi
Pembina Tingkat I
NIP. 19600830 198203 1 008

Tembusan :

1. Yth. Ka. Bakesbang dan Politik
Kabupaten Jember
2. Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember

Lampiran D

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan penggalan data melalui kuesioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Pegawai Dinas Sosial
Kabupaten Jember

Dengan hormat,

Dengan ini kami :

Nama/NIM : Rizky Amalia Wulandari/090910201070
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi/Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Bersama ini, saya mohon kehadiran dan bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi daftar pertanyaan yang saya lampirkan ini. Kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pertanyaan ini besar sekali artinya bagi saya dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi dengan judul: **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember**

Sebagai syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana. Semua jawaban dan identitas Bapak/Ibu akan saya jamin kerahasiaannya dan akan diperlukan sama serta jawaban yang dinilai benar atau salah. Data tersebut semata-mata untuk bahan skripsi dan sama sekali tidak ada kaitannya dengan pelaksanaan tugas Bapak/Ibu.

Akhirnya atas kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab pertanyaan ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Rizky Amalia Wulandari

I. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Pendidikan : _____

Jabatan : _____

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Variabel Motivasi (X)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
Tanggung Jawab Pribadi						
1	Selalu terdorong untuk menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan					
2	Selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
3	Selalu merasa puas terhadap tugas yang telah diselesaikan					
Memikul Resiko yang Tidak Terlalu Besar						
1	Selalu berupaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi					
2	Selalu berusaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian					
Memiliki Tujuan yang Realistik						
1	Selalu terdorong kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas					
2	Selalu berupaya dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan					
Pengetahuan Tentang Hasil-hasil Keputusan						
1	Selalu menginginkan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan					
2	Selalu membuat alat ukur hasil pelaksanaan					

	kegiatan					
3	Selalu berupaya melakukan perubahan menuju penyempurnaan hasil pekerjaan					

B. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	TS	CS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan					
2	Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urut dalam pekerjaan					
3	Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian					
Ketepatan Waktu						
1	Bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja					
2	Bekerja selalu berdasarkan target waktunya					
Inisiatif						
1	Bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan					
2	Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan					
Terampil dalam Bekerja						
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan terampil					
2	Bisa mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan					
Komunikasi						
1	Menyampaikan informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja					
2	Berkomunikasi antar pegawai di instansi ini					

Matrik Data

No	Umur	Motivasi Prestasi											Kinerja													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	z-skor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Σ	z-skor
1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	29	-0.31	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	46	0.802
2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	25	-1.35	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	36	-0.75
3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	30	-0.05	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	49	1.268
4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32	0.47	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	42	0.18
5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	25	-1.35	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	4	34	-1.06
6	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	0.21	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	44	0.491
7	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	-0.57	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	36	-0.75
8	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27	-0.83	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	37	-0.6
9	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	2.03	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	45	0.647
10	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	-0.57	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35	-0.91
11	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	24	-1.61	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	32	-1.37
12	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30	-0.05	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	48	1.113
13	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	-0.31	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	33	-1.22
14	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35	1.25	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	50	1.424
15	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	-0.83	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	35	-0.91
16	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	-0.57	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	32	-1.37
17	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	26	-1.09	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	35	-0.91
18	1	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	34	0.99	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	45	0.647
19	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	2.03	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	38	-0.44
20	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	0.47	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	50	1.424
21	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	30	-0.05	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	48	1.113
22	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	-0.31	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	35	-0.91
23	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	0.47	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	39	-0.29

Digital Repository Universitas Jember

24	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	1.77	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	50	1.424
25	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36	1.51	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	45	0.647	
26	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	0.47	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35	-0.91		
27	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	-0.31	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	33	-1.22		
28	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	30	-0.05	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	46	0.802		
29	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	24	-1.61	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	37	-0.6		
30	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	0.21	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	51	1.579		
31	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30	-0.05	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	45	0.647		

Keterangan:

Umur

1. < 30 tahun
2. 30-50 tahun
3. > 50 tahun

DESKRIPSI VARIABEL
Demografi Responden

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	3	9.7	9.7	9.7
	30-50 tahun	19	61.3	61.3	71.0
	>50 tahun	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Variabel Bebas

Selalu terdorong untuk menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Ragu-ragu	24	77.4	77.4	83.9
	Setuju	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	15	48.4	48.4	48.4
	Setuju	15	48.4	48.4	96.8
	Sangat Setuju	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Selalu merasa puas terhadap tugas yang telah diselesaikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	19.4	19.4	19.4
	Ragu-ragu	23	74.2	74.2	93.5
	Setuju	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Selalu berupaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	19.4	19.4	19.4
	Ragu-ragu	22	71.0	71.0	90.3
	Setuju	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Selalu berusaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	25.8	25.8	25.8
	Ragu-ragu	18	58.1	58.1	83.9
	Setuju	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Selalu terdorong kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	19.4	19.4	19.4
	Ragu-ragu	22	71.0	71.0	90.3
	Setuju	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Selalu berupaya dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	19.4	19.4	19.4
	Ragu-ragu	21	67.7	67.7	87.1
	Setuju	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Selalu menginginkan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
Ragu-ragu	23	74.2	74.2	77.4
Setuju	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Selalu membuat alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	25.8	25.8	25.8
Ragu-ragu	19	61.3	61.3	87.1
Setuju	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Selalu berupaya melakukan perubahan menuju penyempurnaan hasil pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	16.1	16.1	16.1
Ragu-ragu	22	71.0	71.0	87.1
Setuju	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Variabel Terikat

Menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
Ragu-ragu	15	48.4	48.4	54.8
Setuju	9	29.0	29.0	83.9
Sangat Setuju	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urut dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	14	45.2	45.2	45.2
Setuju	11	35.5	35.5	80.6
Sangat Setuju	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
Ragu-ragu	12	38.7	38.7	45.2
Setuju	11	35.5	35.5	80.6
Sangat Setuju	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
Ragu-ragu	9	29.0	29.0	35.5
Setuju	13	41.9	41.9	77.4
Sangat Setuju	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Bekerja selalu berdasarkan target waktunya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
Ragu-ragu	8	25.8	25.8	32.3
Setuju	14	45.2	45.2	77.4
Sangat Setuju	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	35.5	35.5	35.5
	Setuju	16	51.6	51.6	87.1
	Sangat Setuju	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Ragu-ragu	15	48.4	48.4	51.6
	Setuju	9	29.0	29.0	80.6
	Sangat Setuju	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Menyelesaikan pekerjaan dengan terampil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Ragu-ragu	11	35.5	35.5	38.7
	Setuju	12	38.7	38.7	77.4
	Sangat Setuju	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Bisa mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Ragu-ragu	13	41.9	41.9	45.2
	Setuju	11	35.5	35.5	80.6
	Sangat Setuju	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Menyampaikan informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.5	6.5	6.5
Ragu-ragu	16	51.6	51.6	58.1
Setuju	6	19.4	19.4	77.4
Sangat Setuju	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Berkomunikasi antar pegawai di instansi ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.2	3.2	3.2
Ragu-ragu	13	41.9	41.9	45.2
Setuju	11	35.5	35.5	80.6
Sangat Setuju	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Uji Instrumen
Validitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	21

Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	67.94	79.929	.498	.915
Item 2	67.48	76.325	.778	.910
Item 3	68.16	79.206	.552	.914
Item 4	68.13	78.716	.561	.914
Item 5	68.13	77.983	.518	.914
Item 6	68.13	79.516	.474	.915
Item 7	68.10	78.757	.519	.914
Item 8	68.84	79.540	.440	.916
Item 9	68.16	78.473	.503	.915
Item 10	68.06	79.529	.465	.915
Item 11	67.48	76.858	.455	.916
Item 12	67.29	75.813	.591	.913
Item 13	67.35	73.770	.657	.911
Item 14	67.23	73.247	.693	.910
Item 15	67.19	75.628	.535	.914
Item 16	67.26	77.731	.525	.914
Item 17	67.39	74.845	.608	.912
Item 18	67.23	76.647	.481	.916
Item 19	67.32	73.626	.711	.910
Item 20	67.45	72.856	.677	.911
Item 21	67.32	73.626	.711	.910

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.82144884
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960

a. Test distribution is Normal.

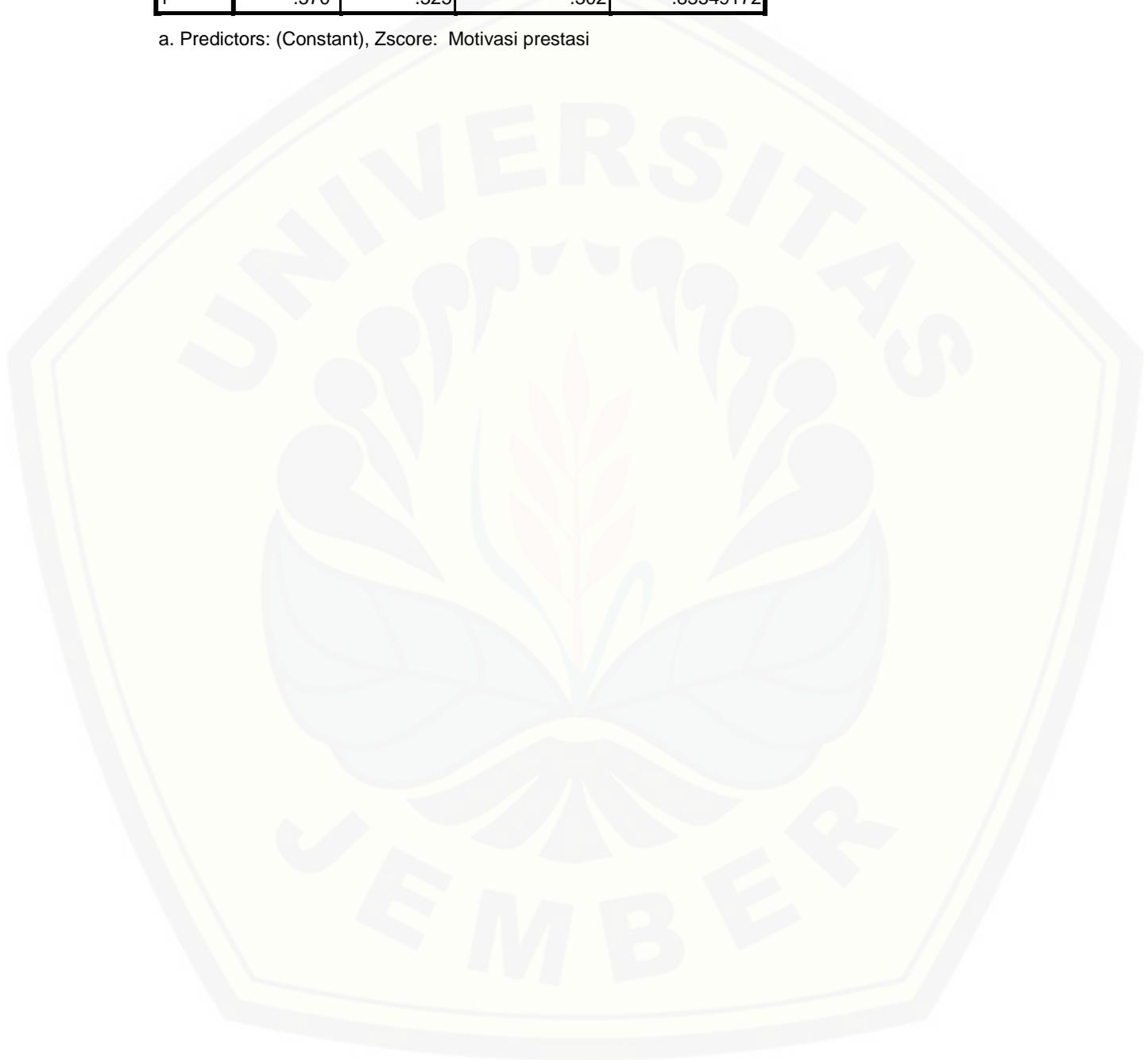
b. Calculated from data.

Regeresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.302	.83549172

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi prestasi



Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.219E-16	.150		.000	1.000
	Zscore: Motivasi prestasi	.570	.153	.570	3.739	.001

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja Aparatur Desa

