

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERUMAHAN,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA KENDARI**

TESIS



OLEH:

CHITRA RAIS
NIM. 2266MM02029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN, PROGRAM MAGISTER (S-2)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ENAM ENAM KENDARI**

TAHUN 2024

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERUMAHAN,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA KENDARI**

TESIS

Diajukan Kepada :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam

Menyelesaikan Program Magister (S2)



OLEH:

CHITRA RAIS
NIM. 2266MM02029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN, PROGRAM MAGISTER (S-2)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ENAM ENAM KENDARI**

TAHUN 2024

Tesis oleh : Chitra Rais ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Kendari, Desember 2024

Pembimbing I

Dr. Muh. Nur, SE., M.Si

Kendari, Desember 2024

Pembimbing II

Dr. Indira Yuana, SE., MM

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kendari, Desember 2024

CHITRA RAIS

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

ABSTRAK

Chitra Rais, 2022. “Pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Kendari” .Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana STIE Enam Enam Kendari. 1) Muh. Nur, 2). Indira Yuana

Tujuan penelitian ini adalah : 1).Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara, 2). Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. 3). Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kota Kendari yang berjumlah 35 orang, dengan menggunakan penarikan sampel menggunakan metode sensus maka di peroleh responden sebanyak 35 orang. Pengambilan data berupa metode observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan *Regresi Linear Berganda* dengan menggunakan program SPSS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. 2) kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara 3). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kata Kunci: Kualitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Chitra Rais, 2022. "*The influence of work quality and work motivation on the performance of State Civil Apparatus at the Kendari City Housing, Settlement and Land Office*".STIE Enam Enam Kendari Postgraduate Masters in Management Study Program. 1) Muh. Nur, 2). Indira Yuana

The purpose of this study are : 1). To test and analyze the influence quality of work, and work motivation on the performance of state civil apparatus, 2). To test and analyze the influence quality of work. 3). To test and analyze the influence of quality of work.

The research design used in this study is quantitative research. The population in the study were employees at the Kendari City Housing, Settlement and Land Office, totaling 35 people, by using a sample withdrawal using the census method, a sample of 35 people was obtained. Data collection in the form of observation, documentation, and questionnaire methods The data analysis technique is Multiple Linear Regression by using SPSS 24 program.

The result shows that: 1). Quality of work, and work motivation affect simultaneously to employee performances. 2). Quality of work have positive and significant effect to employee performance. 3). Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Quality of work, work motivation, Performances

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul : *“Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari “*. Tesis ini adalah untuk salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Magister Manajemen program Strata Dua (S-2) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.

Penyelesaian tulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara khusus, tulisan ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Almarhum Rais Aburaera dan Almarhumah Asmia Usman, yang senantiasa mendoakan saya dalam segala keadaan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Study dengan Kemudahan Dari Allah SWT. Penulis memahami pula bahwa penelitian ini terwujud berkat arahan dan bimbingan dari Bapak Dr. Muh. Nur, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Indira Yuana, SE., MM selaku pembimbing II. Oleh karena itu, kepada beliau berdua penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus – tulusnya.

Tesis disusun oleh penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen di Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari. Penulis berharap, dengan adanya tesis ini dapat menambah referensi para pembaca secara khusus Mahasiswa Magister Manajemen dan secara umum bagi kalangan umum. Penulis

menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini melibatkan banyak pihak. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Irma Nurjannah, S.T., M.T., selaku Ketua Yayasan Pembina Pendidikan Enam Enam Bumi Kendari.
2. Bapak Sudarmanto Saeka, S.E., M.Si., selaku Dewan dan Pengawas Yayasan Pendidikan Enam Enam Bumi Kendari.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Azis Muthalib, S.E., M.Si., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
4. Bapak Dr. Bakhtiar Abbas, SE.,M.Si, selaku Ketua Senat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
5. Bapak Dr. Muh. Nur, S.E., M.Si., selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
6. Bapak Dr. Abdul Razak, S.E., M.S., selaku Wakil Ketua II Bidang Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Kerjasama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
7. Bapak Dr. Nofal Supriaddin, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen (S-2) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
8. Bapak Dr. Asraf, S.E., M.M., selaku Kepala Pusat Penjaminan Mutu Internal dan Akreditasi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.

9. Bapak Muhammad Nuzul Qadri, S.Si., M.M., selaku Kepala Bagian Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan PDPT Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
10. Ibu Chaeriah Adnin, S.Km., M.M., selaku Kepala Bagian Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
11. Ibu Sherley Valentina, SE, selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
12. Bapak Dr. H. Mahmudin A. Sabilalo, S.E., M.Si., selaku Kepala UPT. Pengelola Jurnal dan Publikasi Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari
13. Bapak Andi Runis Makkulau, S.E., M.M., selaku Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
14. Bapak Fauzih, S.E., M.M., selaku Kepala Perpustakaan dan Arsip Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
15. Bapak Dr. H. Abdul Hakim, SE.,M.Si, selaku Kepala UPT Bisnis Centre dan Koperasi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
16. Bapak Abd. Syaban, S.Pd.,M.Pd.,M.M, selaku Kepala UPT. Humas dan Publikasi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
17. Ibu Karmila AS.,Wellem, S.Pd.,M.Pd, selaku Kepala Laboratorium Bahasa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
18. Seluruh Dosen dan Staf Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.

19. Kepada Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kendari Kota Kendari dan Kepala Bidang Kawasan Permukiman yang telah memberikan dukungan dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian. Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.
20. Suami dan Anak-anakku yang tercinta dan tersayang, Ridwan Suriono, A.Md.,S.Si Callysta Alzahra, Athar Al Gentza, Arkha Erlangga dan Clarissa Alzafira atas doa restu, pengorbanan serta dukungan yang tidak ternilai selama menempuh studi.
21. Kepada kedua mertua saya Almarhum bapak Drs.Sunggu Zakaria, Bc.KU dan Ibu Sulastri yang telah memotivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
22. Kepada Saudara-Saudaraku Chintya Rais, SE. dan suami Mulyadi Muntu, ST.,M.Si, Chintami Rais, SE.,MM dan suami Surliyanto.,S.Si.,M.A.P, Chitria Rais, ST, Chiputra Rais, S.H dan Istri Andini Widyastuti, S.H yang selalu menjadi sumber inspirasi, Motivasi, dan dukungan tanpa henti. Kebersamaan, canda tawa dan dukungan tulus yang selalu mereka berikan membuat saya lebih kuat dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses Penelitian ini.
23. Kepada teman-teman terdekat saya, geng ceriwis yang selalu ada untuk memberikan dukungan, tawa dan semangat tanpa henti.
24. Kepada teman-teman angkatan 2022 Magister Manajemen terima kasih untuk tetap kompak selama perkuliahan. Semoga setelah ini, silaturahmi selalu tetap terjaga.
25. Kepada semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu, terima kasih banyak. Semoga Allah Swt membalas kebaikan kalian semua.

Akhirnya penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan Tesis ini sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Kendari, Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL TESIS	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR SKEMA	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	13
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	 15
2.1 Penelitian Terdahulu	15
2.2 Kajian Teoritis	26
2.2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.2 Konsep Kualitas Kerja	32
2.2.3 Konsep Motivasi Kerja.....	40
2.2.4 Konsep Kinerja	48
2.3 Hubungan Antar Variabel	63
2.3.1 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.....	 63
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari	 64
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	65
 BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL	 69
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	69
3.2 Hipotesis Penelitian	72

BAB IV. METODE PENELITIAN	73
4.1 Rancangan Penelitian	73
4.2 Lokasi Penelitian	74
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian	74
4.4 Identifikasi Variabel	75
4.5 Jenis dan Sumber Data	75
4.6 Metode Pengumpulan Data	77
4.7 Skala Pengukuran Data	78
4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	78
4.8.1 Uji Validitas	78
4.8.2 Uji Reliabilitas	80
4.9 Metode Analisis Data	81
4.9.1 Analisis Deskripsi	81
4.9.2 Analisis Statistik Deskriptif	82
4.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.9.4 Uji Hipotesis	87
4.10 Definisi Operasional Variabel	89
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN	93
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	93
5.1.1 Tugas dan Fungsi Organisasi	94
5.1.2 Struktur Organisasi	99
5.2 Karakteristik Responden	102
5.2.1 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	102
5.2.2 Keadaan Responden Berdasarkan Jenjang Usia	103
5.2.3 Keadaan Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	104
5.2.4 Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	105
5.3 Deskripsi Hasil Pengukuran Skala Likert	106
5.4 Deskripsi Variabel Hasil Penelitian	107
5.4.1 Deskripsi Kualitas Kerja	108
5.4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	112
5.4.3 Deskripsi Variabel Terhadap Kinerja Pegawai	117
5.5 Uji Asumsi Klasik	120
5.5.1 Uji Normalitas	121
5.5.2 Uji Multikolinearitas	122
5.5.3 Uji Heterokedasitas	123
5.6 Hasil Analisis regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis	124
5.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	125
5.6.2 Pengujian Hipotesis	127
5.7 Pembahasan	128

5.7.1 Pengaruh Kualitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari	129
5.7.2 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari	132
5.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari	135
5.8 Keterbatasan Penelitian	138
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	139
6.1 Kesimpulan	139
6.2 Saran	140
DAFTAR PUSTAKA	142
LAMPIRAN-LAMPIRAN	148

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Uji Validitas	79
4.2 Uji Reliabilitas	81
4.3 Kriteria Deskripsi Variabel Penelitian	83
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	102
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Usia	103
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	104
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	105
5.5 Kriteria Deskripsi Variabel Penelitian	107
5.6 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Kerja	109
5.7 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	113
5.8 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai ..	117
5.11 Uji Normalitas	122
5.12 Uji Multikolaritas	123
5.13 Uji Heterokeditas	124
5.14 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	125

DAFTAR SKEMA

Skema	Halaman
2.1 Kerangka Pikir Penelitian	68
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
5.1 Struktur Organisasi	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam organisasi untuk mencapai tujuan strategis dan operasional. Secara umum, pengelolaan SDM mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, serta kompensasi dan benefit. Organisasi yang berhasil dalam mengelola SDM biasanya memiliki pegawai yang termotivasi, terampil, dan berkomitmen, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi, manajemen SDM juga perlu adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan sosial, memastikan bahwa organisasi tetap kompetitif dan inovatif. Selain itu, praktik-praktik pengelolaan SDM yang baik juga mendorong terciptanya budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, yang esensial untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi jangka panjang.

Organisasi publik, seperti Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari, memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kepada masyarakat dan memastikan keberlanjutan pembangunan daerah. Organisasi publik ini membutuhkan SDM yang kompeten dan profesional sebagai penggerak utama untuk menjalankan berbagai program dan kebijakan. Aparatur Sipil Negara (ASN) di dalam organisasi publik

diharapkan memiliki kinerja yang tinggi agar dapat memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat. Kinerja yang baik dari ASN tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam memastikan bahwa ASN dapat bekerja secara efisien dan efektif.

SDM dalam organisasi publik dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk kebutuhan untuk memenuhi standar layanan publik yang tinggi serta tuntutan akuntabilitas dan transparansi. Organisasi publik harus memastikan bahwa ASN memiliki kompetensi yang sesuai dan mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja ASN. Motivasi yang tinggi dapat mendorong ASN untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih inovatif dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, organisasi publik perlu mengembangkan berbagai program insentif dan penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi kerja ASN.

Aparatur Sipil Negara tidak dapat dipertahankan hanya sebagai alat dan perangkat kerja, namun Aparatur Sipil Negara adalah manusia yang kepribadiannya dan perilakunya banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis baik internal maupun eksternal. Kehidupan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia lah yang dapat menggerakkan suatu organisasi

dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Pengelolaan kinerja ASN di organisasi publik juga harus mencakup penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Penilaian kinerja yang baik dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada ASN, membantu mereka untuk memperbaiki kinerja dan mencapai tujuan karier mereka. Selain itu, penilaian kinerja yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas ASN terhadap organisasi. Dengan demikian, organisasi publik perlu mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang berbasis pada kriteria yang jelas dan terukur, serta melibatkan partisipasi aktif dari ASN dalam proses penilaian.

Kualitas kerja ASN di organisasi publik merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan ASN untuk bekerja dengan efisien, efektif, dan dengan integritas yang tinggi. Organisasi publik harus memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung terciptanya kualitas kerja yang baik. Hal ini

meliputi penyediaan fasilitas yang memadai, teknologi yang canggih, serta lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kualitas kerja ASN harus menjadi prioritas utama dalam pengelolaan SDM di organisasi publik.

Kinerja menurut Robbins dan Judge (2019) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan, Armstrong (2020) mengartikan kinerja sebagai hasil dari tindakan pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir tetapi juga proses kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Gibson (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diukur berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurutnya, kinerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan yang dilakukan.

Kualitas kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan, kerapian, konsistensi, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Selain itu, kualitas kerja juga mencerminkan kompetensi dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kualitas kerja adalah salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan individu dan organisasi. Menurut Cascio (2019), kualitas kerja mencakup akurasi, konsistensi, dan inovasi dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik, dengan kesalahan yang minim dan efisiensi yang tinggi dalam setiap tugas yang dilakukan. Selain itu, kualitas kerja juga mencerminkan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan menerapkan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi.

Penelitian oleh Fitriani (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kerja dan kinerja pegawai pada sektor publik. Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan dan pengembangan pegawai dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sementara itu, penelitian oleh Pratama dan Sari (2020) menyoroti pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja ASN di instansi pemerintah. Penelitian ini menunjukkan bahwa program insentif yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja ASN.

Penelitian lain oleh Widyastuti (2021) menemukan bahwa kombinasi antara kualitas kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang optimal di organisasi publik. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen SDM yang holistik, yang tidak hanya fokus pada peningkatan kualitas kerja tetapi juga pada aspek motivasi. Sementara itu, penelitian oleh Nugroho dan Aisyah (2022) menegaskan

bahwa kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh kebijakan manajemen SDM yang diterapkan oleh organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan kinerja ASN secara signifikan. Penelitian oleh Haryanto (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya seperti lingkungan kerja dan kompensasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kualitas kerja dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Santoso (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kerja dan kinerja pegawai di sektor publik. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai.

Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik spesifik dari lingkungan kerja mereka.

Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik kualitas kerja maupun motivasi kerja adalah faktor-faktor krusial yang mempengaruhi kinerja ASN di organisasi publik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk fokus pada peningkatan kedua aspek ini untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selanjutnya motivasi kerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk mencapai prestasi, kepuasan kerja, dan ambisi pribadi, serta faktor eksternal seperti penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat, lebih berkomitmen, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2020), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Mereka menekankan bahwa motivasi mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat usaha yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya.

Sedangkan, Deci dan Ryan (2019) mengartikan motivasi kerja sebagai kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak secara

sukarela untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dapat berasal dari motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk belajar dan berkembang, serta motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial dan pengakuan.

Penelitian oleh Yulianti (2019); Sari (2021); Wibowo (2023); menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi, yang didukung oleh insentif dan penghargaan yang memadai, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan memberikan hasil yang lebih baik.

Namun, penelitian oleh Prasetya (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor manufaktur. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa meskipun motivasi kerja penting, faktor-faktor lain seperti keterampilan teknis dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa didukung oleh kompetensi yang memadai.

Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan

strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, baik melalui insentif finansial maupun penghargaan non-finansial, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari merupakan salah satu dinas yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Kendari yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan bidang perumahan, permukiman dan pertanahan yang sesuai dengan Peraturan Walikota Kendari Nomor 9 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan adalah lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan mengembangkan kawasan permukiman serta pertanahan di wilayah Kota Kendari. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) di dinas ini sangat menentukan keberhasilan program-program pemerintah dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat dan memastikan pembangunan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, kualitas kerja dan motivasi kerja ASN menjadi dua faktor krusial yang mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Kualitas kerja ASN di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, ketelitian dalam menjalankan prosedur, serta kemampuan untuk menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan kompetensi dan profesionalisme ASN dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja ASN, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dinas secara keseluruhan.

Motivasi kerja ASN di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong ASN untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor motivasi seperti insentif finansial, pengakuan atas prestasi, serta peluang pengembangan karier dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas ASN terhadap dinas.

Observasi awal penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pengamatan, terdapat ASN yang memiliki kompetensi tinggi dan termotivasi untuk bekerja dengan baik, namun ada juga yang menunjukkan kinerja kurang optimal karena berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan, insentif yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Perbedaan ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa besar pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di dinas tersebut, seperti masih terdapat pegawai yang belum memiliki

kemampuan untuk mengolah data dikarenakan kurangnya pengalaman dibidang tersebut dan masih terdapat kesenjangan kerja terhadap pegawai yang berkinerja baik akan tetapi peluang promosi yang kecil.

Fenomena ASN di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari berbeda dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang sudah dilakukan oleh Yulianti (2019); Sari (2021); Wibowo (2023). Hasil penelitian menunjukkan variabel kulaitas kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Mia Sumiati (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi kepuasan kerja dan kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam kajian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja ASN di sektor publik, khususnya di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Keterbatasan data dan informasi yang tersedia mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN di dinas ini menunjukkan adanya celah dalam literatur yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Dinas

Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari, dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di dinas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Kendari.
2. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Kendari.
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Kendari

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Pemerintah Kota Kendari.
2. Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Pemerintah Kota Kendari.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Pemerintah Kota Kendari.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan khususnya menciptakan kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam mengembangkan sumber daya manusia dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi.
3. Bagi dunia ilmu pengetahuan dapat memberikan sumbangan pemikiran khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup kajian penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

aparatur sipil negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

Kualitas kerja sebagai variabel observasi dengan menggunakan indikator dari Ega Pratiwi et al (2022) seperti pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja sebagai variabel observasi dengan menggunakan indikator dari Hasibuan (2020 : 140) seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan.

Kinerja aparatur sipil negara sebagai variabel observasi dengan menggunakan indikator dari Mangkunegara (2019:75) seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang dapat diambil sebagai bahan acuan utama dan pembanding sebagai berikut:

1. Firda, J., Widodo, S. dan Hari, M (2023), Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IPB University. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pendidik artinya kinerja tenaga pendidik dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja tenaga pendidik artinya meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membandingkan apakah setiap variabel terdapat juga pengaruh setelah meneliti dengan objek yang berbeda. Peneliti juga akan memperluas penelitian dengan mempertimbangkan peubah lain atau indikator yang berbeda. Persamaan penelitian ini adalah rancangan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif serta jumlah variabel yang digunakan sebanyak tiga variabel yaitu kualitas kehidupan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja

Pegawai (Y). Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dengan menggunakan metode survei dalam mengumpulkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang tertuang dalam kuesioner dan jumlah sampel penelitian sebanyak 222 responden pada setiap unit kerja di sembilan fakultas IPB dengan metode pengolahan data menggunakan PLS-SEM sedangkan penelitian saat menggunakan metode observasi, dokumentasi dan kuisisioner dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden dan metode pengolahan data menggunakan SPSS 2024.

2. Revi, N. F & Febri, S., (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan kualitas kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu kualitas kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan penelitian ini yaitu populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan BPBD Kabupaten Pesisir Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang karyawan

sedangkan penelitian saat ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

3. Putri Novrita (2021), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Pada variabel motivasi kerja yang terbagi dalam dua faktor baik internal maupun eksternal, dengan mendapat hasil penelitian tertinggi pada dimensi keinginan mendapatkan penghargaan yang merupakan indikator faktor internal. Keinginan mendapatkan penghargaan motivasi ini merupakan suatu keinginan seorang pekerja/pegawai dimana seseorang itu meningkatkan kinerja diri karena adanya suatu *reward* yang dijanjikan oleh suatu atasan maupun instansi. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) pekanbaru secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membandingkan apakah setiap variabel terdapat juga pengaruh setelah meneliti dengan objek yang berbeda. Persamaan penelitian ini adalah

variabel yang digunakan adalah motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai serta metode pengumpulan data dan metode pengujian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu jumlah populasi yang digunakan berjumlah 84 pegawai dengan pengambilan sampel berjumlah 53 pegawai. Sedangkan penelitian saat ini jumlah populasi berjumlah 35 pegawai dengan pengambilan sampel sebanyak 35 pegawai.

4. Darwin, Yonatahan. P., & Agutinus, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. hal ini berarti besar atau kecilnya motivasi kerja yang dimiliki tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Akan tetapi lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama pegawai dan pegawai dengan pimpinan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena pegawai telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerjasama semua pegawai yang berada

di dalamnya. Sedangkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun persamaan penelitian ini yaitu rancangan penelitian digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan metode wawancara mendalam, observasi dan melalui studi kepustakaan serta jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun perbedaan penelitian ini yaitu variabel bebas yang digunakan selain motivasi kerja berupa lingkungan kerja sedangkan penelitian saat ini variabel yang digunakan selain motivasi kerja berupa kualitas kerja.

5. Laela, N. D., Dahli, S., & Lukluk, A. H. (2023), Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo. motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Motivasi kerja yang direfleksikan dengan indikator ketaatan pada kebutuhan fisiologis,

kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga kinerja pegawai dapat maksimal. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kemampuan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja yang ada dalam instansi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil kedua yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti bahwa jika semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka dapat meningkatkan kinerjanya. Persamaan penelitian ini yaitu terletak pada rancangan penelitian dengan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode pengolahan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi liner berganda yang diolah menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian ini pada penambahan variabel, serta lokasi penelitian yang tidak sama dengan penelitian saat ini.

6. Sudirman (2020), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja kerja. Seorang pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi pula, dan memiliki Motivasi Kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung

memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal- asalan. Sementara itu, ketika seorang Pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan akan memiliki motivasi pengakuan sosial yang tinggi, maka mereka akan berusaha memaksimalkan kerja mereka untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Persamaan penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data dan pengolahan data uji validitas dan reliabilitas serta metode analisis data dengan regresi linear berganda. Adapun perbedaan penelitian ini yaitu jumlah variabel independen sebanyak tiga variabel yaitu motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja sedangkan penelitian saat ini menggunakan dua variabel independen yaitu kualitas kerja dan motivasi kerja.

7. Geovanno, H., G. dkk (2021), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Bri Cabang Tahuna. Dari hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja memiliki

pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari tabulasi data bahwa variable x indikator yang nilainya paling tinggi yaitu Kebutuhan Berprestasi/Tingkat Usaha sub. Indikatornya semangat untuk unggul, kesadaran dan tanggung jawab pada tugas, pencapaian target yang ditetapkan dengan nilai 501, indikator yang nilainya paling rendah yaitu Kebutuhan Afiliasi/ Tingkat Perilaku sub indikator, kepercayaan terhadap rekan kerja, kepedulian terhadap rekan kerja dengan nilai 336. Untuk variable y indikator yang nilainya paling tinggi adalah Kualitas Kerja sub indikatornya, kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, ketelitian dalam bekerja, kerapian dalam bekerja dengan nilai 501, indikator yang paling rendah nilainya adalah Kuantitas kerja sub indikator Kesesuaian jumlah target dalam bekerja. Persamaan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Adapun perbedaan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan hanya berjumlah dua variabel, yaitu motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel, yaitu kualitas kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

8. Laura, Y., dkk (2024), Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas memiliki pengaruh positif

terhadap efisiensi. Ini berarti bahwa peningkatan efektivitas akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dalam pekerjaan. Selain itu, efisiensi tinggi juga berdampak positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Meskipun demikian, kualitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja. Dampak pekerjaan terhadap kinerja pegawai juga tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih penting dalam mempengaruhi kinerja. Namun, semangat kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kualitas kerja yang tinggi melalui kinerja juga memiliki pengaruh positif, menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Terakhir, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini yaitu rancangan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan objek penelitian yang digunakan yaitu kualitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian ini yaitu metode pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least

Square (PLS) dengan tiga metode pengujian model eksternal yaitu validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas. Sedangkan penelitian saat ini metode pengolahan data dengan menggunakan metode SPSS dengan dua metode pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

9. K. A. Miskiani dan I W. Bagia (2020), Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dibandingkan dengan besar sumbangan langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi cenderung akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pula disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Adapun persamaan penelitian ini yaitu jenis penelitian dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu pula persamaan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data yang dipergunakan menggunakan uji validitas dan uji

reliabilitas. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu jumlah populasi penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 39 karyawan sebagai responden sedangkan penelitian saat ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 35 pegawai. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja disiplin kerja dan kinerja pegawai sedangkan penelitian saat ini variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, kualitas kerja dan kinerja pegawai.

10. Irna Dianis Ivanka (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan UPTD Kecamatan Sandai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini diperkuat dan didukung oleh hasil uji T bahwa nilai $\text{sig } 0,042 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang erat antara motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sandai. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung $> t$ tabel atau lebih besar yaitu $2,092 > 1,676$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sandai. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hubungan motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan UPTD Puskesmas Sandai. Persamaan penelitian ini yaitu metode penelitian ini menggunakan metode penelitian

kuantitatif dan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, observasi dan dokumentasi. Adapun perbedaan penelitian ini yaitu proses mengelola dan membahas analisis data menggunakan Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana, dimana teknik analisis regresi linear sederhana dipilih karena dapat menyimpulkan secara langsung mengenai satu variabel dependen (Y) dan satu variabel (X). sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisi regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Handoko, 2017). Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Apabila hal tersebut tidak mampu untuk dilakukan dengan baik, akan membuat perusahaan mengalami kendala dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan

berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat (Malayu S.P. Hasibuan : 2019).

Menurut Kaswan (2019), pengertian manajemen sumber daya manusia tidak seragam. Beberapa pengertian itu pertama, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu:

- a. Manajemen sumber daya manusia adalah asset paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi.
- b. Kesuksesan ini amat mungkin dicapai bila peraturan atau kebijakan yang berkaitan dengan manusia dari suatu organisasi

saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

- c. Kultur dan nilai. Suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap capaian yang terbaik.
- d. Sumber daya manusia berkaitan dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama

2.2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019), komponen manajemen sumber daya manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan, yaitu :

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktifitas perusahaan tidak akan terjadi, karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

c. Pimpinan atau manajer

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang memimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan (Sinambela, 2018). Berikut tujuannya:

1. Sasaran perusahaan, mengenal MSDM dalam rangkaian kontribusi atas efektivitas perusahaan (produktivitas dan laba).
2. Sasaran organisasional, sasaran formal yang disusun untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Sasaran fungsional, mempertahankan kontribusi departemen SDM sesuai kebutuhan organisasi (perekrutan, penempatan, dan penilaian).
4. Sasaran sosial, tanggap dari sisi etika dan sosial akan kebutuhan dan kondisi masyarakat (keuntungan perusahaan, taat pada hukum, hubungan dengan serikat pekerja).
5. Sasaran pribadi karyawan, pencapaian tujuan individu dalam organisasi yang memotivasi individu dalam bekerja

2.2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017), mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial, meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Fungsi Pengorganisasian, membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.
3. Fungsi Pengarahan, mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Fungsi Pengendalian, mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
5. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi, dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi, dan wawancara.

- b. Pengembangan, meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
- c. Kompensasi, pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek paling berarti bagi karyawan ataupun organisasi.
- d. Integrasi, usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi, dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
- e. Pemeliharaan, mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.
- f. Pemutusan Hubungan Kerja, memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

2.2.2 Konsep Kualitas Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh Siagian dalam Setiawati & Wahyudi (2019:85) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hasibuan dalam Irhammah (2019:1140) menyatakan, “Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. ” Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja pegawai berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja pegawai. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya.

Menurut Ashari et. al (2020:186) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Sementara menurut Marcana dalam Siti. Lam'ah Nasution (2020) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Febriani, R. Kusumawati, R. Ariyanti, Y. (2022) kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka di dalam organisasi dimana mereka bekerja. Hastuti, N. T., & Wibowo, U. D. A. (2020) menambahkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai mengenai keamanan dalam bekerja, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan kerja serta kemampuan untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia

Menurut Riorini (2019:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan work quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan/training, memberikan insentive atau bonus dan

mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Manfaat-manfaat dari kualitas kerja yang baik adalah sebagai berikut (Elvinawaty et al., 2019: 5) :

a. Motivasi Kerja Pegawai

Manfaat dari kualitas kerja yang baik ialah dapat memotivasi kerja pegawai yang lain.

b. Performance Kerja

Manfaat dari kualitas kerja yang baik yaitu performance kerja jadi semakin bagus.

c. Loyalitas Pegawai

Jika kualitas kerja baik maka, pegawaipun akan semakin loyal kepada perusahaan.

d. Komitmen Terhadap Organisasi

Kualitas kerja yang baik dapat mengakibatkan pegawai berkomitmen terhadap organisasi.

e. Rendahnya Tingkat Turnover

Kualitas kerja yang baik akan berdampak rendahnya tingkat turnover.

f. Mengurangi Absen Pegawai

Pegawai akan jarang absen kepada perusahaan jika kualitas kerja dari pegawai tersebut baik.

g. Mengurangi Perselisihan Antar Manajemen dan Pegawai

Jika kualitas kerja di suatu perusahaan baik, maka akan jarang sekali terjadi perselisihan antar manajemen dan pegawainya.

2.2.2.2 Faktor Peningkatan Kualitas Kerja

Fitri, A. (2021) menyebutkan bahwa kedelapan faktor persepsi pegawai tersebut dapat menentukan keberhasilan kualitas kerja, kedelapan faktor tersebut diantaranya yaitu:

- a. Imbalan yang memadai dan adil (*adequate and fair compensation*)
- b. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*safe and healthy environment*).
- c. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*development of human capacities*).
- d. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*growth and security*).
- e. Integrasi social dalam lingkungan kerja (*social integration*).
- f. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif (*constitutionalism*).
- g. Keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi (*the total life space*).
- h. Relevansi social kehidupan kekaryaan (*social relevancy*).

Menurut Gibson dalam Nanda (2023:26) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja:

- a. Faktor individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis, meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan system penghargaan.

Swamy et al (2022) mengemukakan 8 (Delapan) faktor yang mempengaruhi kualitas kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan ini adalah lingkungan sosial dan profesional dimana pegawai seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja sama dan saling berkoordinasi tentang tugas dan tanggung jawab. Kondisi kerja yang aman, dan nyaman akan membuat perasaan senang didalam diri pegawai tersebut sehingga meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai ceria, percaya diri dan bisa membuktikan aset tak ternilai bagi organisasi jika lingkungan kerja baik. Hal ini terdiri dari situasi kerja fisik dan mental yang aman dan menentukan jam kerja yang masuk akal.

- b. Budaya Organisasi dan Iklim Budaya Organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat sifat dan iklim organisasi adalah perilaku kolektif orang-orang yang merupakan bagian dari nilai, visi, norma, dan lain-lain. Peluang promosi dan evaluasi penghargaan yang digunakan keduanya berada dibawah kendali langsung dari sebuah organisasi dan tunduk pada kebijakan organisasi. Iklim dan budaya ini merupakan kebiasaan ataupun norma yang berlaku didalam sebuah perusahaan.

c. Hubungan dan Kerjasama

Hubungan dan kerjasama adalah komunikasi antara manajemen dan pegawai, mengenai keputusan yang diambil di tempat kerja, baik itu mengenai konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karir biasanya dikejar dalam kerangka organisasi sosial dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting kualitas kehidupan kerja. Penerimaan pekerja didasarkan pada keterampilan, sifat terkait pekerjaan, kemampuan dan potensi tanpa mempertimbangkan ras, jenis kelamin, penampilan fisik, dan lain-lain.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Kualitas kehidupan kerja dipastikan untuk pengembangan pegawai dan dorongan yang diberikan oleh

manajemen untuk melakukan pekerjaan dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang optimal maka dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi perusahaan karena meningkatnya kinerja karyawan.

e. Kompensasi dan Penghargaan.

Kompensasi dan penghargaan adalah faktor motivasi. Pelaku terbaik diberi penghargaan, hal ini akan memacu pegawai untuk bekerja keras dan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepentingan ekonomi pegawai mendorong mereka untuk bekerja dan kepuasan pegawai bergantung pada tingkat tertentu pada kompensasi yang ditawarkan. Pembayaran harus ditetapkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, keterampilan individu, tanggung jawab yang dilakukan, kinerja dan prestasi, dan sesuai dengan aturan yang berlaku didalam perusahaan tersebut.

f. Fasilitas.

Fasilitas yang memadai sangat berpengaruh dampaknya terhadap kinerja pegawai, Fasilitas yang termasuk disini seperti layanan makanan, transportasi, keamanan, dan sebagainya. Banyak pengusaha merasa beruntung dapat memberikan alternatif pengaturan kerja bagi pegawai mereka. Inilah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai. Pengaturan kerja alternatif untuk pegawai

termasuk jam kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang aman.

g. Kepuasan Kerja dan Jaminan Kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan. Pekerjaan yang kaya akan elemen perilaku konstruktif seperti otonomi kerja, variasi tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik turut berkontribusi pada kepuasan pegawai. Jaminan kerja merupakan faktor lain yang menjadi perhatian pegawai. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada pegawai dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

h. Otonomi Kerja Pegawai

Otonomi kerja pegawai memberikan kebebasan pengambilan keputusan. Karna pegawai memiliki hak dan kebebasan untuk berpendapat maka perusahaan dan organisasi harus mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan.

2.2.2.3 Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja menurut Ega Pratiwi, et.al (2020) yaitu:

1. Pertumbuhan dan Pengembangan

Yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai.

2. Partisipasi

Yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3. Sistem imbalan yang inovatif

Yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada pegawai memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

4. Lingkungan kerja

Yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

2.2.3 Konsep Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi secara etimologi berasal dari bahasa inggris yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju

pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri (Dewi dan Harjojo, 2019:101)

Motivasi berasal dari kata lain *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:143), mengatakan bahwa motivasi kerja 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.

Motivasi merupakan hal yang sangat mudah dijumpai dalam organisasi, terutama berkenaan dengan orang-orang yang ada didalamnya. Hal ini terkait dengan salah satu fungsi dari manajemen, POMCE (planning, organizing, motivating, controlling and evaluating). Pemotivasian adalah pekerjaan manajemen yang sederhana, namun rumit dalam pelaksanaannya. Dikatakan sederhana karena sebagai seorang pemimpin hanya perlu mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh anggotanya (Sukma et al., 2023:19). Dikatakan rumit karena upaya pencarian terhadap apa yang dibutuhkan oleh anggota tidaklah mudah dikarenakan adanya perbedaan kebutuhan individu didalamnya.

Menurut Rivai (2022:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing et al., (2019:363) motivasi merupakan kondisi atau energi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141).

Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Menurut Sedarmayanti (2022:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Bangun (2019:314) pendekatan motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Pendekatan tradisional merupakan pendekatan dimana manajer memnetukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi pegawai dengan sistem upah, semakin banyak

yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar pula penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

2. Pendekatan hubungan manusia, menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi. Sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi pegawai dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan sumber daya manusia, pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi pegawai. Para ahli mengatakan bahwa pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia. Menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

Dimensi motivasi menurut Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2019:162) yang disebut juga dengan teori motivasi prestasi, antara lain :

- a. Kebutuhan akan berprestasi (Need for Achievement). Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas. Selain itu juga akan mendorong seseorang untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk bisa mencapai prestasi yang maksimal.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation). Kebutuhan akan afiliasi ini akan merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut : Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power). Yaitu keinginan untuk berkuasa atas orang lain, juga untuk mencapai kekuasaan dan kedudukan yang terbaik.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja Gomes dalam Khaeruman et al., (2021: 31-32) sebagai berikut:

1. Faktor-faktor Individual
 - a. Tujuan-tujuan (goals);

b. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*).

2. Faktor-faktor Organisasional

a. Pembayaran atau gaji (*pay*);

b. Keamanan pekerjaan (*job security*);

c. Sesama pekerja (*co-workers*) atau Kerjasama;

d. Pengawasan (*supervision*); dan

e. Pujian (*praise*).

Menurut Afandi (2021:24) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi

yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019:12) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak, adanya bonus atau uang lembur dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

d. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan pegawai untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah diraih, hal ini akan membuat pegawai terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

Menurut Hendy (2020), indikator - indikator motivasi kerja sebagai berikut ;

a. Pencapaian

Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih fokus bekerja mencapai tujuan yang akan dicapainya.

b. Penghargaan

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang lain dapat bekerja lebih baik.

c. Kebutuhan Jasmani

Kebutuhan akan fasilitas asuransi keselamatan kerja yang diberikan oleh Perusahaan.

d. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas wifi untuk pegawai menyelesaikan tugas di Perusahaan.

e. Pelatihan

Upaya untuk memberikan pelatihan agar pegawai memahami dan tetap konsisten dalam bekerja

2.2.4 Konsep Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminology kualitas dan kuantitas. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah (Busro, 2020: 88)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Prawirosentono dan Primasari (2019:87) 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 dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

Kinerja adalah suatu pencapaian yang dilakukan individu dalam melakukan pelaksanaan suatu kegiatan yang bisa menjadi dasar kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja bisa dikatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan hasil sesuai dengan target yang ditetapkan (Juniarti et al., 2021: 25). Pengertian kinerja lainnya adalah Pencapaian yang dicapai oleh pegawai berbentuk actual performance atau job performance yang disebut sebagai kinerja pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan pegawai. Seorang pegawai yang dikatakan berhasil melakukan fungsinya jika pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. (Chairunnisah et al., 2021:2).

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurahmad (2019:29) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis terdiri dari unsur: motivasi, persepsi, dan sikap pegawai terhadap pekerjaan dan unsur lainnya yang bersifat psikologis.
2. Faktor organisasional terdiri dari unsur: kepemimpinan (*leadership*), penghargaan dengan kompensasi yang baik (*rewards*), lingkungan kerja yang sehat dan aman (*safe and healthy environment*), kesempatan untuk berkembang (*growth and development*), partisipasi pegawai (*employee participation*), kualitas komunikasi, struktur (*structure*), desain pekerjaan (*job design*) dan sumber daya.
3. Faktor individu terdiri dari unsur: pendidikan, keterampilan, pengalaman, suku, ras dan unsur – unsur individual lainnya

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Adhari (2020:89) mengelompokkan berbagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja ke dalam 5 faktor yaitu :

1 Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai itu sendiri

2 Motivasi

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi

kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3 Dukungan yang diterima

Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4 Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada pegawai sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai akan merasa puas dan akan timbul kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

5 Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul

semangat kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Kamsir dalam Budiasa (2021:15) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keterampilan

Secara psikologis, kemampuan potensial (IQ) yang dimiliki pegawai berada di rentang 110-120. Kemudian adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan menambah keterampilan pegawai, akan mempermudah pegawai dalam memenuhi hasil kerja yang diinginkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pengetahuan pekerjaan. individu dengan pengetahuan pekerjaan yang baik

akan memberikan hasil pekerjaan yang baik begitupun juga sebaliknya.

3. Rencana kerja

Rencana kerja dibutuhkan untuk membuat pegawai lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain dan terstruktur dengan baik, maka dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat.

4. Disiplin

Disiplin dalam artian mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah kepatuhan pegawai yang bersangkutan dengan kepatuhan terhadap kontrak kerja di tempat dia bekerja.

5. Dunia kerja

Keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta jalinan kerja antara sesama pegawai dan juga atasan.

6. Kelegaan dan rasa

Kelegaan dan rasa yang dirasakan individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya maka pegawai akan bekerja juga dengan baik.

7. Faktor motivasi

Motivasi berupa sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan pegawai agar berusaha dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

8. Budaya organisasi

Rutinitas yang ada dalam lingkungan organisasi. Rutinitas tersebut menciptakan perilaku mengatur hal-hal yang diterima secara umum di lingkungan organisasi tersebut dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

9. Kesetiaan

Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi tempat pegawai tersebut bertugas. Loyalitas ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh, meskipun saat kondisi organisasi tidak baik.

10. Stres kerja

Stres kerja adalah adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental, yang merupakan hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan kebutuhan mental atau fisik seseorang, dalam menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

2.2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai suatu pencapaian tujuan serta sasaran yang

sudah ditetapkan sebelumnya. evaluasi kinerja ini dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi atau individu. penilaian kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Menurut Syafitri (2023) menjelaskan syarat penilaian kinerja, yaitu : terdapat tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, yaitu:

a. Relevansi

Kualifikasi ini berhubungan dengan kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja. Sebagai contoh, kecepatan produksi dapat menjadi ukuran kinerja yang lebih relevan jika dibandingkan dengan penampilan seseorang dalam bekerja.

b. Releabilitas

Kualifikasi ini menunjukkan tingkat di mana kriteria-kriteria yang digunakan dalam penilaian dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Sebagai contoh adalah ukuran-ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan bisa menghasilkan ukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang sifatnya subjektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama menghasilkan pengukuran yang tidak konsisten karena tergantung pada orang yang mengevaluasinya.

c. Diskriminasi

Kriteria kinerja dapat digunakan untuk memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja. Artinya, sebuah penilai harus dapat mengungkapkan dua sisi, yaitu positif dan negatif. Apabila penilaiannya hanya cenderung menunjukkan semua baik atau jelek, tentu penilaian ini tidak membedakan kinerja dari masing-masing kinerja.

Dilihat dari efektivitas dalam proses evaluasi, ada tiga penilaian kinerja yang saling berbeda, yaitu:

a. *Result-based performance evaluation*

Penilaian kinerja berdasarkan hasil akhir. Penilaian ini merupakan tipe penilaian kinerja yang dilakukan dengan cara merumuskan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi dan melakukan pengukuran atas hasil kinerja akhirnya.

b. *Behavior-based performance evaluation.*

Penilaian kinerja berdasarkan perilaku. Tipe ini bermaksud untuk mengukur tercapai tidaknya sasaran (goals), dan bukan hasil akhirnya (end result). Dalam praktiknya, kebanyakan pekerjaan tidak dapat diukur kinerjanya dengan ukuran yang objektif karena melibatkan aspek-aspek yang bersifat kualitatif.

c. *Judgment-performance evaluation.*

Penilaian kinerja berdasarkan judgment, yaitu tipe penilaian kinerja yang bertujuan untuk memberikan penilaian kinerja seorang pegawai berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik.

2.2.4.4 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang maupun kelompok pegawai dalam suatu organisasi Perusahaan. Kinerja pegawai juga merupakan salah satu hal dalam menunjang keberhasilan Perusahaan. Dengan begitu Indikator kinerja pegawai menurut para ahli dapat diartikan sebagai alat pengukur dalam pencapaian pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2019:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing;
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan;
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Afandi dikutip dalam Dinda Putri (2023) indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai cara yang saksama dengan efisien

- b. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala pekerjaan dengan benar tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa yang harus diwajibkan dalam pekerjaan, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan sesuatu hal dalam pekerjaan.
- c. Ketelitian dalam sesuai tingkat hasil pengukuran kerja apakah kerja sudah mencapai tujuannya atau belum.
- d. Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh dan contoh bagaimana seseorang pimpinan dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan pada Perusahaan.
- e. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan.
- f. Kejujuran yaitu menyangkut suatu sifat yang susah diterapkan.

Menurut Robbins dalam Chairunnisa (at. Al., 2021:6) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Lima indikator yang dijadikan parameter dalam mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas kerja yang memiliki hubungan terhadap keterampilan kerja, kemampuan pegawai, dan persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan yang dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Hasil pekerjaan yang digambarkan dalam satuan unit dan dapat diselesaikan dalam pekerjaan. Hal ini merupakan siklus aktivitas

pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam target yang ditetapkan dalam kuantitas tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Aktivitas dalam pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini adalah cara paling tepat untuk memaksimalkan waktu yang sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.

4. Efektifitas

Keefektifan dalam menaikkan hasil dari setiap unit adalah penggunaan sumber daya yang memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Pegawai yang memiliki tingkatan dalam menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto

(2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, indikator tersebut diantaranya:

- a. Kualitas, yaitu kualitas kerja pegawai diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e. Kemandirian, merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya

Adapun indikator kinerja pegawai, menurut Pitaloka & Putri (2021) adalah pemenuhan target kerja (waktu dan kuantitas), upaya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan (kecermatan, ketelitian, kesalahan minimal), perilaku inisiatif pegawai (mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan, keinginan untuk mempelajari hal baru).

Sedangkan menurut Chien et al., (2020), indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, terdiri dari 5 kategori yaitu:

1. Kategori Pekerjaan terdiri dari :
 - a. Kualitas hasil kerja,
 - b. Akurasi pekerjaan atau produksi.
2. Kategori Karir terdiri dari :
 - a. Memperoleh tujuan karir pribadi,
 - b. Mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk karir masa depannya,
 - c. Membuat kemajuan dalam karirnya,
 - d. Mencari peluang karir.
3. Kategori Inovator terdiri dari :
 - a. Muncul dengan ide-ide baru,
 - b. Bekerja untuk mengimplementasikan ide-ide baru,
 - c. Menemukan cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu,
 - d. Menciptakan proses dan rutinitas yang lebih baik.
4. Kategori Tim terdiri dari :
 - a. Bekerja sebagai bagian dari tim atau kelompok kerja,
 - b. Mencari informasi dari orang lain dalam kelompok kerjanya,
 - c. Memastikan kelompok kerjanya berhasil,
 - d. Menanggapi kebutuhan orang lain dalam kelompok kerjanya,
5. Kategori Organisasi terdiri dari :

- a. Melakukan hal-hal yang membantu orang lain ketika itu bukan bagian dari pekerjaannya,
- b. Bekerja untuk kebaikan perusahaan secara keseluruhan,
- c. Melakukan hal-hal untuk mempromosikan perusahaan,
- d. Membantu membuat perusahaan menjadi tempat yang baik.

2.2.4.5 Dimensi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki beberapa dimensi. Menurut Mangkunegara (2019:70), dimensi kinerja pegawai terbagi menjadi lima kategori, yaitu :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Mawarsyah, 2016). Menurut Hanni dalam Mangkuprawira (2019), salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Terwujudnya kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat

mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Hasyim, dkk dalam Handoko : 2023).

Menurut Sedarmayanti (2017:327) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah stimulasi atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja. Kualitas kerja merupakan ukuran kemampuan dan kompetensi teknis pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kualitas kerja memengaruhi aspek teknis kinerja pegawai, seperti ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Semakin baik kualitas kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Firda, J., Widodo, S. dan Hari, M (2023) yang membuktikan kualitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari

. Menurut Imam dalam Arifin (2021) motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu

tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Oleh sebab itu menurut Yunarsi (2018) motivasi merupakan perilaku yang berorientasi pada tujuan dimana hal ini mempengaruhi pekerja atau karyawan untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan. Artinya seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mempengaruhi kinerja dalam organisasi.

Motivasi kerja mendorong kesediaan dan semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih fokus, berkomitmen, dan konsisten dalam bekerja. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja, karena pegawai mungkin kurang bersemangat dan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi syarat minimum.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Putri Novrita (2021) yang membuktikan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan fenomena dan kajian empirik ditemukan bahwa kualitas kerja, motivasi kerja dan kinerja ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menjadi perhatian Dinas Perumahan Kawan

Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari untuk melakukan perbaikan terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Faktor pertama yang berpengaruh pada kinerja ASN adalah kualitas kerja, dimana kualitas kerja merujuk pada tingkat kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan oleh ASN, yang meliputi ketepatan waktu, akurasi, inovasi, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kepatuhan terhadap prosedur. Pegawai/ASN dengan kualitas kerja yang tinggi cenderung lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Ketepatan waktu dan akurasi pekerjaan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang memuaskan. Inovasi dan kemampuan menyelesaikan masalah memungkinkan ASN untuk menemukan solusi kreatif dan efektif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kepatuhan terhadap prosedur menjamin bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja ASN adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Motivasi dapat bersifat intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). ASN yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Keinginan untuk berprestasi, pengakuan dan penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier mendorong ASN untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung dan kesejahteraan kerja juga memainkan peran penting

dalam meningkatkan motivasi ASN, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok sebagai penilaian terhadap kinerja ASN.

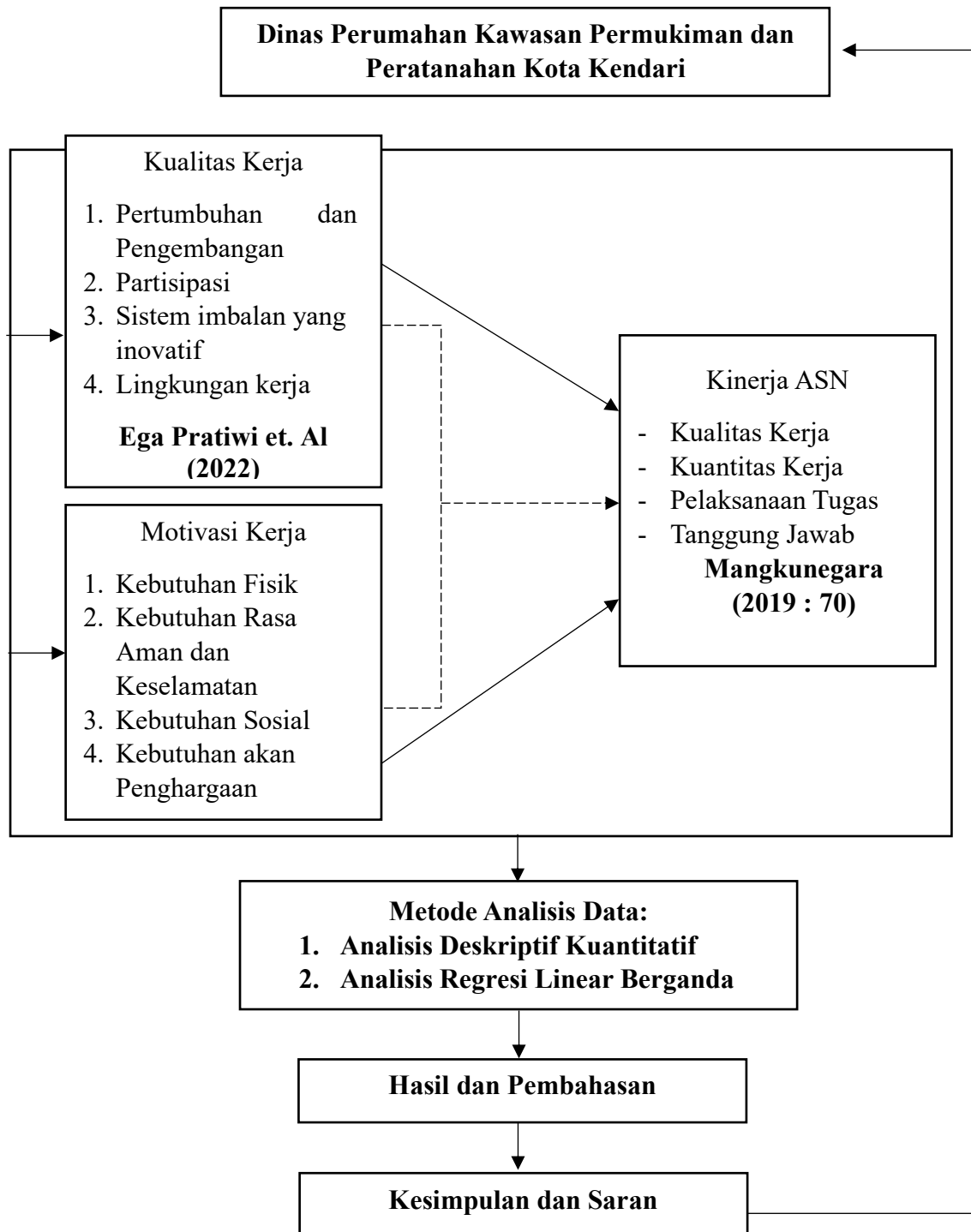
Kinerja ASN diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas serta dampaknya terhadap pelayanan publik. Indikator kinerja ASN meliputi produktivitas kerja, kualitas pelayanan publik, kepuasan masyarakat, efisiensi waktu kerja, dan tingkat pencapaian target kerja. ASN yang berkinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, dan mencapai target kerja yang ditetapkan. Kinerja yang baik juga berdampak pada peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Selanjutnya peneliti akan mengumpulkan data primer yang dibutuhkan, seperti pengumpulan data profil pegawai, data hasil wawancara, obeservasi dan diskusi kelompok terfokus (FGD) serta profil Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Sedangkan data sekunder juga akan dikumpulkan berupa dokumen laporan, publikasi dan artikel ilmiah baik dari internet dan berbagai referensi lainnya.

Seluruh data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Dari analisis data yang dilakuakn akan hasil penelitian berupa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian teoritik dan kajian empirik yang telah diuraikan pada bagian

awal dapat dipergunakan sebagai dasar dalam pembuatan kerangka pikir pada skema berikut :



Skema 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada pengertian dan teori-teori yang dikemukakan, maka dapat dikembangkan suatu kerangka konseptual yang akan mengkaji beberapa variabel yaitu variabel kualitas kerja, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja ASN. Penelitian ini akan menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Kerangka alur pikir pada studi ini dibangun berdasarkan masalah dan tujuan studi, kajian teoritik dan empirik sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis.

Penelitian ini diawali dari studi teoritik yaitu mengkaji teori yang relevan dengan kajian studi ini. Kajian teoritis tersebut menuntun berpikir deduktif yaitu suatu proses berpikir dari umum ke khusus. Penyusunan tesis selain berdasarkan hasil kajian yang bersumber teori, juga kajian empiris yang bersumber dari penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian penelitian ini. Studi empirik dalam penelitian ini menuntun untuk berpikir induktif yaitu suatu proses berpikir dari khusus ke umum. Oleh karena itu alur berpikir dalam tesis ini tidak hanya berdasarkan atas pemikiran deduktif atau induktif saja, tetapi kombinasi antara alur berpikir deduktif dan induktif karena keduanya saling berhubungan dan saling mendukung satu sama lain.

Kerangka konseptual penelitian ini mengilustrasikan hubungan antara variabel kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN). Dalam kerangka ini, kualitas kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai variabel independen, sementara kinerja ASN adalah variabel dependen. Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari sebuah tujuan lembaga atau instansi adalah bagaimana kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN.

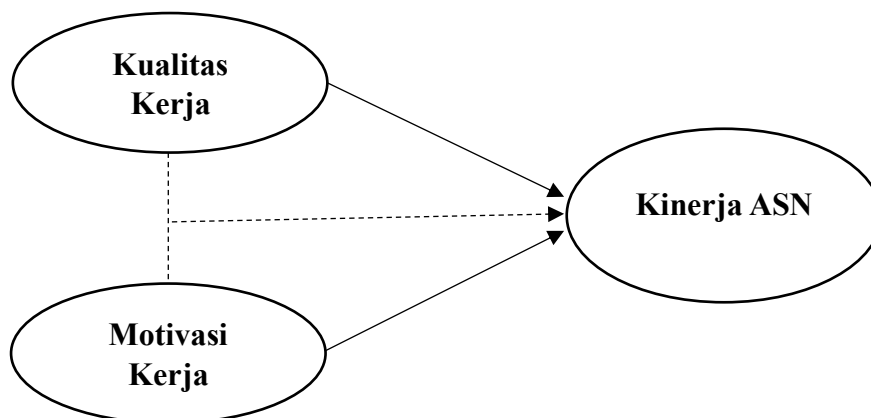
Pertama, kualitas kerja memberikan peranan penting sejauh mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan ASN untuk diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP). Dengan beberapa indikator yang dapat diukur seperti ketepatan waktu, akurasi, inovasi dalam pekerjaan, kemampuan menyelesaikan masalah dan kepatuhan terhadap prosedur.

Kedua, motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab pegawai melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Diantaranya yaitu dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi keinginan dan usaha ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan dorongan mencapai tujuan. Dengan indikator yang dapat diukur seperti keinginan untuk berprestasi, pengakuan dan penghargaan,

kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesejahteraan.

Ketiga, kinerja ASN didefinisikan sebagai hasil kerja dalam melaksanakan suatu keinginan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Dimana efektivitas dan efisiensi ASN dalam menjalankan tugasnya yang berdampak pada pelayanan publik. Variabel ini adalah variabel dependen dengan indikator yaitu, produktivitas, kualitas pelayanan, kepuasan masyarakat, efisiensi waktu, dan tingkat pencapaian target kerja.

Berdasarkan kerangka alur berpikir diatas, maka peneliti menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada skema berikut :



Keterangan :

-----> : Pengaruh Simultan

————> : Pengaruh Parsial

Skema 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.
- b. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan kuantitatif menurut Tanze dalam Dedi Sandro (2022:68) pendekatan kuantitatif berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapang. Menurut Sugiyono (2018:23), metode kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk menguji populasi dan sampel yang digunakan. Pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis, sedangkan penelitian survei adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis.

Objek penelitian ini adalah kualitas kerja, motivasi kerja dan kinerja ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Berdasarkan sifat permasalahan untuk tujuan yang dicapai, pada penelitian bersifat *explanatory* umumnya bertujuan ingin mengetahui serta menganalisis faktor atau pengaruh terhadap variabel-variabel yang

dilakukan pengukuran. Menurut Sugiyono (2017) suatu penelitian *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungan dan pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan analisis faktor *explanatory* tersebut, kemudian dilakukan analisis faktor konfirmatori secara menyeluruh untuk melakukan konfirmasi berdasarkan teori atau konsep yang sudah ada terhadap data serta keakuratan (validitas dan realibilitas) instrument penelitian yang ada.

4.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari yang berjumlah 35 orang pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus atau mengambil semua data populasi. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Ukuran sampel akan ditentukan berdasarkan jabatan dan peran, lama bekerja, bidang

pekerjaan dan kinerja ASN baik itu yang memiliki kinerja baik dan kurang baik (berdasarkan penilaian atasan atau rekan kerja) untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian maka yang menjadi sampel adalah ASN yang bekerja di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari berjumlah 35 orang pegawai.

4.4 Identifikasi Variabel

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:40) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan rumusan masalah dan perumusan hipotesis yang akan dianalisa dalam penelitian ini, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel kualitas kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja ASN (Y).

Variabel kualitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (Sugiyono, 2017 : 40). Variabel kinerja ASN (Y) adalah variabel terikat. Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017).

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah kata yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi,

wawancara dan penelusuran dokumen melalui metode dokumentasi. Adapun data kualitatif dalam penelitian ini berbentuk laporan hasil pencapaian kinerja pada akhir tahun dan artikel hasil-hasil penelitian terdahulu. Adapun data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan yang dapat diukur besar kecilnya dan bersifat obyektif. Data kuantitatif diperoleh melalui metode kuisioner untuk mengetahui tentang persepsi mereka terkait variabel yang diteliti, selain metode kuisioner data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi untuk mendapatkan laporan terkait jumlah karyawan dan pencapaian hasil kinerja ASN dalam satu tahun.

Sedangkan sumber data terbagi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilih jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu. Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini bersumber dari laporan publikasi, buku, jurnal hasil penelitian sebelumnya dan berita.

4.6 Metode Pengumpulan Data

4.6.1 Metode Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan untuk mengetahui gambaran umum kinerja ASN serta untuk mengamati faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

4.6.2 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dengan cara dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen yang berkaitan dengan seluruh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti laporan pelaksanaan kebijakan, laporan kinerja ASN serta dokumen lain yang ada dalam Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari yang relevan dengan penelitian ini.

4.6.3 Metode Kuisioner

Metode kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiono, 2017). Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan

langsung dengan keadaan subyek yang berupa kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

4.7 Skala dan Pengukuran Data

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi score atau bobot yaitu banyaknya score antara 1 sampai 5, dengan rincian :

1. Jawaban SS sangat setuju diberi score 5.
2. Jawaban S setuju diberi score 4.
3. Jawaban N netral diberi score 3.
4. Jawaban TS tidak setuju diberi score 2
5. Jawaban STS sangat tidak setuju diberi score 1.

4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Data

4.8.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2017). Oleh karena

itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Hasil uji validitas instrumen dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Pada Taraf $\alpha = 0,05$

Variabel	Indikator	Item	Person Correlation	Sig	Cut Of Point	Ket
Kualitas Kerja (X1)	Ketepatan waktu	X1.1.1	0.947	0,000	0,30	Signifikan
		X1.1.2	0.931	0,000	0,30	Signifikan
		X1.1.3	0.768	0,000	0,30	Signifikan
	Akurasi	X1.2.1	0.91	0,000	0,30	Signifikan
		X1.2.2	0.876	0,000	0,30	Signifikan
		X1.2.3	0.904	0,000	0,30	Signifikan
	Inovasi dalam Pekerjaan	X1.3.1	0.924	0,000	0,30	Signifikan
		X1.3.2	0.896	0,000	0,30	Signifikan
		X1.3.3	0.947	0,000	0,30	Signifikan
	kemampuan menyelesaikan masalah	X1.4.1	0.931	0,000	0,30	Signifikan
		X1.4.2	0.793	0,000	0,30	Signifikan
		X1.4.3	0.898	0,000	0,30	Signifikan
	kepatuhan terhadap prosedur	X1.5.1	0.947	0,000	0,30	Signifikan
		X1.5.2	0.859	0,000	0,30	Signifikan
		X1.5.3	0.904	0,000	0,30	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	Keinginan berprestasi	X2.1.1	0.919	0,000	0,30	Signifikan
		X2.1.2	0.857	0,000	0,30	Signifikan
		X2.1.3	0.945	0,000	0,30	Signifikan
	Pengakuan dan Penghargaan	X2.2.1	0.914	0,000	0,30	Signifikan
		X2.2.2	0.800	0,000	0,30	Signifikan
		X2.2.3	0.907	0,000	0,30	Signifikan
	Kesempatan Pengembangan Karir	X2.3.1	0.897	0,000	0,30	Signifikan
		X2.3.2	0.914	0,000	0,30	Signifikan
		X2.3.3	0.906	0,000	0,30	Signifikan
	Lingkungan Kerja yang mendukung	X2.4.1	0.904	0,000	0,30	Signifikan
		X2.4.2	0.881	0,000	0,30	Signifikan
		X2.4.3	0.945	0,000	0,30	Signifikan
	Kesejahteraan	X2.5.1	0.931	0,000	0,30	Signifikan
		X2.5.2	0.937	0,000	0,30	Signifikan
		X2.5.3	0.926	0,000	0,30	Signifikan
Kinerja Pegawai (Y)	Produktivitas	X2.1.1	0.899	0,000	0,30	Signifikan
		X2.1.2	0.881	0,000	0,30	Signifikan
		X2.1.3	0.866	0,000	0,30	Signifikan
	Kualitas Pelayanan	X2.2.1	0.887	0,000	0,30	Signifikan
		X2.2.2	0.894	0,000	0,30	Signifikan
		X2.2.3	0.878	0,000	0,30	Signifikan
	Kepuasan Masyarakat	X2.3.1	0.879	0,000	0,30	Signifikan
		X2.3.2	0.887	0,000	0,30	Signifikan
		X2.3.3	0.880	0,000	0,30	Signifikan

	Efisiensi Waktu	X2.4.1	0.886	0,000	0,30	Signifikan
		X2.4.2	0.875	0,000	0,30	Signifikan
		X2.4.3	0.876	0,000	0,30	Signifikan
	Tingkat Pecapaian Target Kerja	X2.5.1	0.895	0,000	0,30	Signifikan
		X2.5.2	0.894	0,000	0,30	Signifikan
		X2.5.3	0.934	0,000	0,30	Signifikan

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Di dalam penelitian ini uji validitas menggunakan sampel sebesar 35 responden, dimana pengujian validitas ini dilakukan setelah data terkumpulkan. Berdasarkan pada tabel 4.1, diatas, menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel yaitu kualitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih kecil dari 0,30 ($r < 0,30$). Dengan dapat dinyatakan bahwa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

4.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas jika jawaban seseorang terhadap pernyataan menghasilkan jawaban yang sama dari waktu ke waktu. Dengan kata lain uji reliabilitas ini dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran.

Jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal Ghazali (2018). Hasil uji reliabilitas instrumen dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Taraf $\alpha = 0,05$

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Kerja	0,793	Reliabel
Motivasi Kerja	0,778	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,777	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah reliabel, dimana semua item indikator mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$) atau 60 %. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat dikatakan bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya.

4.9 Metode Analisis Data

4.9.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Tujuan menggunakan analisis deskriptif dalam penelitian adalah untuk memberikan deskripsi secara empirik terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi responden dari data-data yang telah dikumpulkan.

Adapun ukuran deskriptif yaitu pemberian angka berupa jumlah, rata-rata dan persentase.

4.9.2 Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk mendiskripsikan variabel (kualitas kerja, motivasi kerja dan kinerja ASN) berdasarkan persepsi responden sehingga dapat diperoleh informasi tentang kondisi variabel itu berada pada kondisi penilaian dimana rumus statistik yang digunakan adalah :

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

C = Perkiraan Besarnya Kelas (*Class Size*)

k = Banyak Kelas

X_n = Nilai Observasi Terbesar

X₁ = Nilai Observasi Terkecil

Sumber : Supranto (2020:64)

Jadi Perhitungannya adalah

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval kelas diketahui kemudian dibuat rentang skala rerata (mean) dari hasil persepsi responden dengan kriteria sebagaimana pada Tabel 4.3, berikut ini :

Tabel 4.3. Kriteria Deskriptif Variabel Penelitian

Rerata (mean)	Kategori Persepsi Responden		
	Kualitas Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja ASN
1,00-1,8	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81-2,61	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,62-3,42	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,43-4,23	Baik	Baik	Baik
4,24-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Supranto (2020:64) diadaptasi oleh penulis

4.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda

4.9.3.1 Uji Asumsi Model Regresi Berganda

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasi yang digunakan antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu : uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji *One Sample Kolmogorov \-Smirnov* yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas *timbul* akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolineaitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, kerana data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas

pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika :

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak terpola.
- 2) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

4.9.3.2 Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan antara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Persamaan regresi linear berganda mengacu kepada persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon .$$

Sugiyono (2017 : 275)

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_n$ = Koefisien regresi

ε = Tingkat kesalahan

Berdasarkan persamaan diatas maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang melibatkan dua variabel bebas yaitu : kualitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), adapun variabel terikatnya yaitu variabel kinerja ASN (Y). adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja ASN

X_1 = Variabel Kualitas Kerja

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel kualitas kerja

β_2 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

ε = Tingkat kesalahan

4.9.3.3 Uji Kebaikan Model (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan prporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas atau mengukur sejauh mana persentase model regresi mampu menerangkan variasi variabel dependennya. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai $R - \text{Square}$. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi

berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan Adjusted R2 dapat dilihat pada output Model Summary. Pada kolom Adjusted R2 dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.9.4 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis secara simultan ditunjukkan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN).

$H_1 : \text{Minimal salah satu } \beta_i \neq 0$ (Terdapat kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN)

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan kriteria :

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis didalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

Kriteria uji penolakan H_0 dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja ASN)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (Terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja ASN)

$H_0 : \beta_2 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN)

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom sig. dengan kriteria :

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

c. Koefisien Determinasi (R Square)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi, maka yang digunakan adalah R Square.

4.10 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah memberikan kemudahan kepada penulis untuk mengidentifikasi variabel penelitian dan menghindari adanya perbedaan persepsi dalam penelitian. Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja (X_1) adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur sipil negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari dalam mencapai tujuan atau sasaran

organisasi dengan baik dan berdaya guna yang dapat dilihat sebagai dasar dari reputasi seorang pegawai dalam lingkungan kerja. Adapun indikator kualitas kerja yaitu : pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja.

- a. Pertumbuhan dan pengembangan yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.
- b. Partisipasi yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- c. Sistem imbalan yang inovatif yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada pegawai memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- d. Lingkungan kerja yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanah Kota Kendari.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja (X_2) adalah tingkat dorongan dalam diri maupun dari luar ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam instansi. Adapun indikator penelitian yaitu : kebutuhan fisik, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan.

- a. Kebutuhan fisik yaitu tingkat kepuasan dan kesejahteraan ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari terkait dengan aspek fisik dalam mendukung kinerja pegawai di tempat kerja seperti kondisi lingkungan kerja dan kenyamanan ruang kerja.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu tingkat keyakinan bagi ASN terhadap keamanan pekerjaan dan perlindungan di tempat kerja.
- c. Kebutuhan sosial yaitu tingkat kepuasan ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari terhadap interaksi sosial dan hubungan interpersonal di tempat kerja seperti dukungan dan hubungan kerja.
- d. Kebutuhan akan penghargaan yaitu tingkat pengakuan dan apresiasi yang diterima oleh ASN atas kontribusi dan pencapaian mereka ditempat kerja.

3. Kinerja ASN

Kinerja ASN (Y) adalah hasil kerja yang ditunjukkan ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikatornya kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

- a. Kualitas kerja yaitu tingkat keberhasilan ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari dalam menjalankan tugas dengan tingkat kualitas yang tinggi;
- b. Kuantitas kerja yaitu seberapa lama ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam setiap hari serta seberapa cepatnya pegawai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan;
- c. Pelaksanaan tugas adalah yaitu kemampuan seorang ASN pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari dalam melakukan pekerjaan dengan tingkat keakuratan yang tinggi serta tidak ada kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan;
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yaitu kesadaran akan kewajiban ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsi.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas tata kelola perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan di tingkat daerah yang memiliki kedudukan yang sangat strategis. DPKPP memiliki peranan penting dalam pengelolaan tata ruang dan lingkungan yang berkaitan dengan perumahan, permukiman, dan pertanahan. Fungsi utama dinas ini adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi berbagai kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan perumahan yang layak, penataan kawasan permukiman yang tertib, dan pengelolaan tanah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Kendari Nomor 81 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari yang diklasifikasikan atas Tipe B berdasarkan hasil pengukuran intensitas penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan

permukiman serta bidang pertanahan yang berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari adalah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang perumahan dan kawasan permukkmn serta bidang pertanahan. DPKPP dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang bidang perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan.

5.1.1 Tugas dan Fungsi Organisasi

1. Kepala Dinas

Kepala dinas bertugas memimpin, membina, mengkoordinasikan, merencanakan serta menetapkan kebijaka dan program strategis tata kerja dan mengembangkan kegiatan perumahan dan kawasan perumahan serta bertanggung jawab atas terlaksananya tugas dan fungsi dinas.

2. Sekretariat

Sekretariat bertugas melaksanakan urusan administrasi umum, menyiapkan bahan koordinasi, kepegawaian, perencanaan, pengelolaan keuangan, perlengkapan, rumah tangga, pemeliharaan kantor, penyusunan program, evaluasi dan pelaporan. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dan dibantu oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta kelompok jabatan fungsional. Dalam

melaksanakan tugasnya, Sekretariat menyelenggarakan fungsi yaitu:

- a. Penyusunan kebijakan teknis administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, perencanaan program dan kegiatan serta pelaporan dan urusan kerumahtanggaan.
- b. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan layanan pengadaan barang/jasa;
- c. Penyelenggaraan kebijakan administrasi umum;
- d. Pembinaan pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan sub bagian;
- e. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi program dan pelaporan kegiatan sekretariat;
- f. Penataan organisasi dan tata laksana Dinas;
- g. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum;
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Perumahan

Bidang Perumahan bertugas melaksanakan penyusunan perencanaan perumahan, pengembangan dan pembangunan perumahan serta pemanfaatan dan pengendali perumahan. Bidang Perumahan dipimpin oleh kepala bidang dan dibantu oleh

kelompok jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugasnya, bidang perumahan menyelenggarakan fungsi yaitu :

- a. Pendataan dan perencanaan penyediaan dan pengembangan sistem pembiayaan bidang perumahan.
- b. Pendataan dan perencanaan penyediaan dan pengembangan sistem pembiayaan bidang rumah umum.
- c. Pendataan dan perencanaan pemberdayaan, bantuan dan pengembangan sistem pembiayaan bidang rumah swadaya.
- d. Pelaksanaan penyediaan dan pembiayaan bidang perumahan.
- e. Pelaksanaan penyediaan rumah umum, rumah khusus, rumah negara dan rumah komersil serta pembiayaan rumah umum
- f. Pelaksanaan pemberdayaan, bantuan dan rumah swadaya.
- g. Pemantauan dan evaluasi penyediaan dan pembiayaan bidang perumahan.
- h. Pemantauan dan evaluasi pembiayaan rumah umum, serta penyediaan rumah umum, rumah khusus, rumah negara dan rumah komersil.
- i. Pemantauan dan evaluasi pemberdayaan, bantuan dan pembiayaan rumah swadaya
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Kawasan Permukiman

Bidang kawasan permukiman bertugas melaksanakan pendataan, perencanaan, pemanfaatan, pencegahan dan peningkatan kualitas perumahan kumuh dan permukiman kumuh, serta pemanfaatan dan pengendalian kawasan permukiman dan kawasan budidaya lainnya serta kawasan lindung, penyiapan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan dibidang prasarana, sarana dan utilitas umum, perumahan dan kawasan permukiman, perencanaan teknik, penyusunan standar dan pedoman, pelaksanaan bantuan dibidang prasarana, sarana dan utilitas umum perumahan dan kawasan permukiman serta pemantauan dan evaluasi dibidang prasarana, sarana dan utilitas umum perumahan kawasan permukiman. Bidang Kawasan Permukiman dipimpin oleh kepala bidang dan dibantu oleh kelompok jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugasnya, bidang kawasan permukiman menyelenggarakan fungsi yaitu :

- a. Pendataan dan perencanaan kawasan permukiman.
- b. Penyiapan bahan analisis teknis dan penyusunan rencana penyediaan prasarana, sarana dan utilitas umum perumahan dan kawasan permukiman.
- c. Pencegahan dan peningkatan kualitas perumahan kumuh dan permukiman kumuh.

- d. Penyiapan bahan perumusan kebijakan pelaksanaan penyediaan prasarana, sarana dan utilitas umum perumahan dan kawasan permukiman.
- e. Pemanfaatan dan pengendalian kawasan permukiman dan kawasan budidaya lainnya serta kawasan lindung.
- f. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang penyediaan prasarana, sarana dan utilitas umum perumahan dan kawasan permukiman.
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Pertanahan

Bidang pertanahan bertugas melaksanakan perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pertanahan, pengaturan dan penataan pertanahan, penyelesaian sengketa dan konflik pertanahan, pemberian izin dan penetapan pertanahan serta pemantauan dan evaluasi di bidang pertanahan. Bidang pertanahan dipimpin oleh seorang kepala bidang yang dibantu oleh kelompok jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugasnya, bidang pertanahan menyelenggarakan fungsi yaitu :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pertanahan.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pertanahan.
- c. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pertanahan.

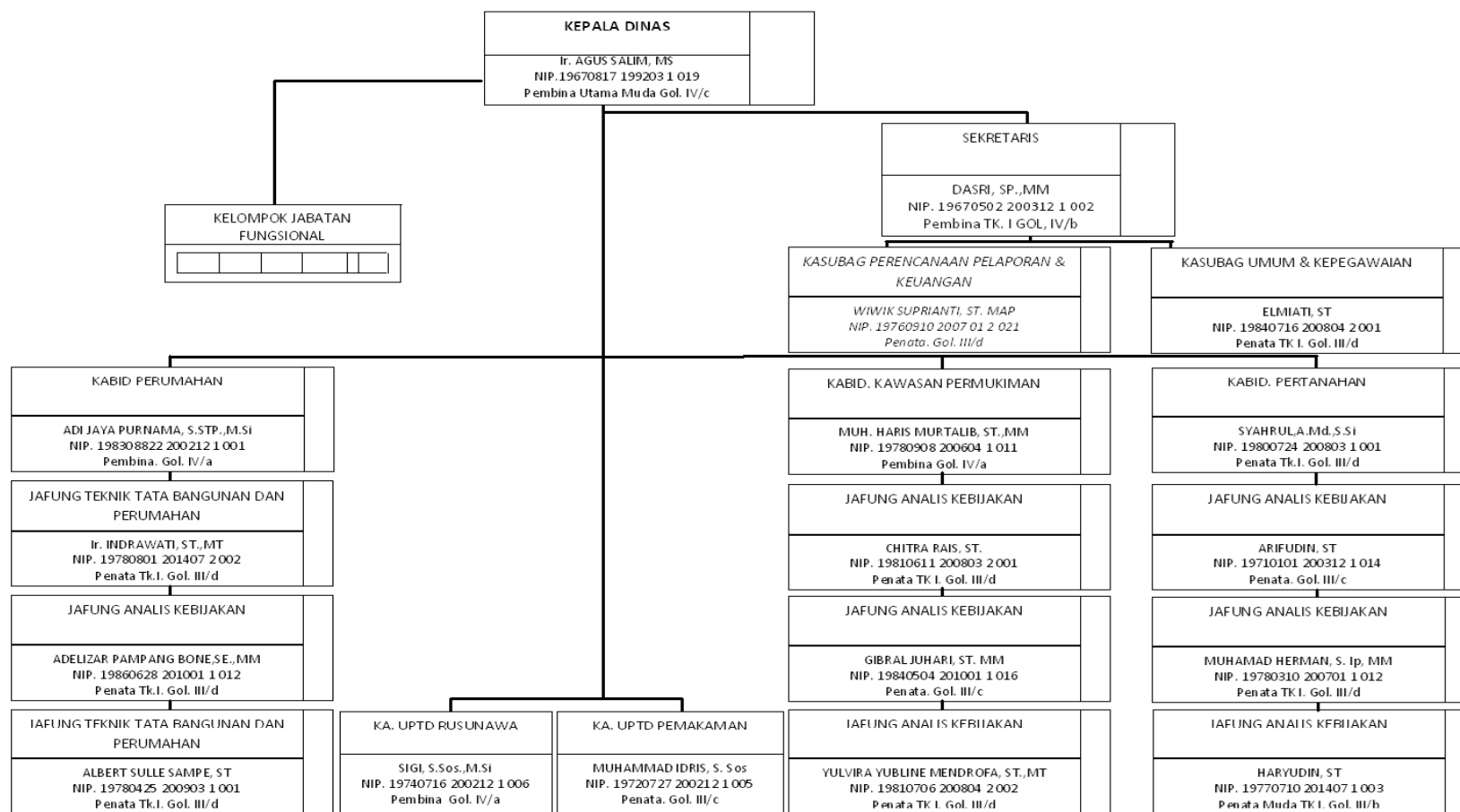
- d. Pemberian izin lokasi dan izin peruntukan dalam kawasan dalam daerah.
- e. Penyelesaian sengketa tanah garapan dalam daerah.
- f. Penyelesaian masalah ganti kerugian dan santunan tanah untuk pembangunan oleh Pemerintah Daerah.
- g. Penetapan subyek dan obyek distribusi tanah, serta ganti kerugian tanah kelebihan maksimum dan tanah absentee dalam daerah.
- h. Penetapan tanah ulayat yang lokasinya dalam daerah.
- i. Penyelesaian masalah tanah kosong dalam daerah.
- j. Inventarisasi dan pemanfaatan tanah kosong dalam daerah.
- k. Penertiban izin membuka lahan.
- l. Perencanaan penggunaan tanah yang hamparannya dalam daerah
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari berdasarkan berdasarkan Peraturan Wali Kota Kendari Nomor 81 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan,

Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari dapat dilihat dalam gambar 5.1 sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA KENDARI



Gambar 5.1 Struktur Organisasi

5.2 Karakteristik Responden

Gambaran komprehensif tentang penelitian ini maka peneliti memberikan rincian identitas responden berdasarkan jenis kelamin, jenjang usia, golongan/kependidikan dan tingkat pendidikan. Diskripsi tentang karakteristik responden ini penting untuk mengetahui secara menyeluruh tentang beberapa faktor-faktor demografik yang dimiliki oleh responden dan pengaruhnya terhadap variabel-variabel didalam penelitian.

5.2.1 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keadaan pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari menurut jenis kelamin akan disajikan pada Tabel 5.1

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	21	60 %
2	Perempuan	14	40 %
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 21 orang (60%) dari total jumlah responden. Sedangkan untuk jumlah perempuan sebanyak 14 orang (40%) dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 35 orang. Fakta ini didukung oleh pendapat Robbins (2012) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki

dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa kaum perempuan lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa kaum perempuan mempunyai tingkat ketelitian dan kesabaran yang lebih tinggi dari pada pria.

5.2.2 Keadaan Responden Berdasarkan Jenjang Usia

Keadaan pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari menurut jenjang usia akan disajikan pada Tabel 5.2

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Usia

No.	Jenjang Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29 Tahun	1	3%
2	30 – 39 Tahun	5	14%
3.	40 – 49 Tahun	19	54%
4	50 – 59 Tahun	10	29%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, menunjukkan bahwa sebagian usia pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari berada pada usia produktif yaitu rentang usia 29 tahun sampai dengan 59 tahun. Dimana berdasarkan hasil pengambilan sampel penelitian dimana jumlah pegawai pada rentang usia 40 s/d 49 tahun lebih mendominasi dengan sebanyak 19 orang (54%) dari total

responden yang diteliti sebanyak 35 orang. Kemudian jumlah terbesar berikutnya adalah jenjang usia pada rentang 50 s/d 59 tahun sebanyak 10 orang (29%). Sedangkan untuk rentang usia 30 s/d 39 tahun berjumlah 5 oarang (14%) dan pegawai yang berusia 20 s/d 29 tahun berjumlah 1 orang (3%). Secara keseluruhan, analisis usia pegawai memberikan pandangan yang komprehensif tentang bagaimana faktor usia mempengaruhi dinamika kerja, kinerja dan strategi manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi.

5.2.3 Keadaan Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan

Keadaan pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari menurut golongan akan disajikan pada Tabel 5.3

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	IV/b	1	3%
2.	IV/a	2	6%
3.	III/d	17	49%
4.	III/b	6	17%
5.	III/a	2	6%
6.	II/d	7	20%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.3, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari menurut golongan kepangkatan berada pada

golongan III/d sebanyak 17 orang (49%) dari jumlah responden sebanyak 35 orang. Sedangkan untuk urutan kedua terbanyak terdapat pada golongan II/d dengan jumlah sebanyak 7 orang (20%) dan terbanyak ketiga yaitu pada golongan III/b dengan jumlah yaitu 17 orang (17%). Adapun untuk golongan IV/a dan III/a hanya sebanyak 2 orang (6%) serta golongan IV/b sebanyak 1 orang (3%) dari keseluruhan jumlah responden yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat golongan dan kepangkatan yang bekerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari didominasi oleh golongan pegawai yang memiliki tingkat golongan III.

5.2.4 Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Peratanahan Kota Kendari menurut tingkat pendidikan akan disajikan pada Tabel 5.4

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	S-2	11	31%
2.	S-1	16	46%
3.	D-3	2	6%
4.	SLTA/Sederajat	6	17%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.4, menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari pada jenjang tingkat pendidikan terbanyak pada pegawai yang

berpendidikan Sarjana S1 dengan jumlah sebanyak 16 orang (46%) dan terbanyak berikutnya ada pada jenjang strata pendidikan S2 dengan jumlah 11 orang (31%). Sedangkan pada tingkat pendidikan D3 hanya berjumlah 2 orang (6%) dan pendidikan pada Sekolah Tingkat Lanjut Atas (SLTA) atau sederajat yakni sebanyak 6 orang (17%) dari total jumlah responden yaitu sebanyak 35 orang. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang bekerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari didominasi oleh sarjana khususnya S1, berdasarkan tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kompetensi dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Disamping itu, pegawai dengan tingkat pendidikan S1 memiliki etos kerja dan motivasi kerja yang baik, serta menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai dengan tingkat pendidikan S1 memiliki pengetahuan yang lebih mumpuni mengenai manajemen dan pengetahuan akan pekerjaan.

5.3 Deskripsi Hasil Pengukuran Skala Likert

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel kualitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan pada persepsi responden sehingga dapat diperoleh informasi tentang kondisi variabel itu berada pada kategori dan kondisi penilaian dimana. Rumus statistik yang digunakan adalah:

$$C = \frac{Xn - X2}{K} =$$

Keterangan:

c = Perkiraan Besarnya Kelas

k = Banyaknya kelas

X_n = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai obeservasi terkecil

Jadi perhitungannya adalah

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval kelas diketahui kemudian dibuat rentang skala rerata (mean) dari hasil persepsi responden dengan kriteria sebagaimana pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5 Kriteria Deskripsi Variabel Penelitian

Rerata (Maean)	Kategori Persepsi Responden		
	Kualitas Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
1,00-1,80	Sangat tidak baik	Sangat tidak baik	Sangat tidak baik
1,81-2,61	Tidak baik	Tidak baik	Tidak baik
2,62-3,42	Cukup baik	Cukup baik	Cukup baik
3,43-4,23	Baik	Baik	Baik
4,24-5,00	Sangat baik	Sangat baik	Sangat baik

Sumber: Supranto (2020:64)

5.4 Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari, dengan jumlah responden sebanyak 35 pegawai. Hingga akhir penelitian ini dilakukan, responden yang mengembalikan angket penelitian adalah 35 orang (100%) hanya sebagian kecil dari responden yang mengisi angket dengan tidak lengkap. Dengan

demikian secara metodologi dinyatakan layak untuk dilakukan pengujian dan pembahasan hasil penelitian.

Dengan demikian, deskripsi variabel penelitian ini sebanyak 3 variabel yang bertujuan untuk menginterpretasikan makna masing-masing variabel penelitian, indikator dan item pernyataan penelitian. Berdasarkan distribusi frekuensi, presentase dan nilai rata-rata jawaban responden. Berdasarkan skala pengukuran data yang digunakan (Likert), tentang skala pernyataan responden dimulai dari satu sampai lima yang artinya sangat tidak setuju/rendah sampai dengan sangat setuju/tinggi. Variabel X1 penelitian ini adalah kualitas kerja yang terdiri dari 15 item pertanyaan, variabel X2 motivasi kerja dengan 15 item pertanyaan sedangkan variabel Y kinerja pegawai dengan 15 item pertanyaan. Deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel pada penelitian ini dan setiap indikatornya diuraikan sebagai berikut:

5.4.1 Deskripsi Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat atau standar yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Ini mencerminkan seberapa baik seseorang atau tim melaksanakan pekerjaannya berdasarkan berbagai faktor. Kualitas kerja diukur dengan 5 indikator (ketepatan waktu, akurasi, inovasi dalam pekerjaan, kemampuan menyelesaikan masalah dan kepatuhan terhadap prosedur) yang kemudian dinyatakan dalam 15 item pertanyaan. Adapun rekapitulasi jawaban responden terhadap kualitas kerja diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.6. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Kerja

item/ Indikator	Skor										Rerata	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pertanyaan 1	0	0,00	0	0,00	1	2,86	16	45,71	18	51,43	4.49	Sangat Baik
Pertanyaan 2	0	0,00	0	0,00	2	5,71	19	54,29	14	40,00	4.34	Sangat Baik
Pertanyaan 3	1	2,86	3	8,57	6	17,14	12	34,29	13	37,14	3.94	Sangat Baik
Ketepatan Waktu											4.26	Sangat Baik
Pertanyaan 4	0	0,00	1	2,86	5	14,29	11	31,43	18	51,43	4.31	Sangat Baik
Pertanyaan 5	0	0,00	0	0,00	6	17,14	9	25,71	20	57,14	4.40	Sangat Baik
Pertanyaan 6	0	0,00	0	0,00	5	14,29	17	48,57	13	37,14	4.23	Sangat Baik
Akurasi											4.31	Sangat Baik
Pertanyaan 7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	19	54,29	16	45,71	4.46	Sangat Baik
Pertanyaan 8	0	0,00	0	0,00	1	2,86	16	45,71	18	51,43	4.49	Sangat Baik
Pertanyaan 9	0	0,00	1	2,86	1	2,86	18	51,43	16	42,86	4.49	Sangat Baik
Inovasi Dalam Pekerjaan											4.48	Sangat Baik
Pertanyaan 10	0	0,00	0	0,00	2	5,71	19	54,29	14	40,00	4.34	Sangat Baik
Pertanyaan 11	2	5,71	2	5,71	6	17,14	13	37,14	12	34,29	3.94	Sangat Baik
Pertanyaan 12	0	0,00	1	2,86	5	14,29	11	31,43	18	51,43	4.31	Sangat Baik
Kemampuan Menyelesaikan Masalah											4,18	Baik
Pertanyaan 13	0	0,00	0	0,00	6	17,14	9	25,71	20	57,14	4.40	Sangat Baik
Pertanyaan 14	0	0,00	0	0,00	5	14,29	17	48,57	13	37,14	4.23	Sangat Baik
Pertanyaan 15	0	0,00	2	5,71	3	8,57	14	40,00	16	45,71	4.26	Sangat Baik
Kepatuhan Terhadap Prosedur											4.30	Sangat Baik
Nilai Rerata Variabel Kualitas Kerja											4.31	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan rekapitulasi pernyataan responden atas variabel kualitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari seperti di sajikan pada table 5.6 terlihat bahwa deskripsi jawaban responden secara keseluruhan tentang kualitas kerja pegawai dapat dinyatakan sudah sangat baik dalam impelementasinya, hal ini di buktikan dengan perolehan nilai rerata variabel sebesar 4,31. Artinya mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan indikator kualitas kerja pegawai yang meliputi: ketepatan

waktu, akurasi, inovasi dalam pekerjaan, kemampuan menyelesaikan masalah dan kepatuhan terhadap prosedur sudah terlaksana dengan baik.

Fakta empiris menurut persepsi responden diketahui bahwa indikator inovasi dalam pekerjaan memiliki nilai rerata tertinggi yaitu 4,48. Artinya bahwa pegawai telah mampu dan secara aktif mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja, pegawai mampu mencari dan menerapkan memiliki ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta pegawai mampu memberikan solusi kreatif untuk setiap persoalan yang dihadapi. Selanjutnya indikator terendah yaitu 4,18 yaitu kemampuan menyelesaikan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum mampu menyelesaikan masalah dan menemukan solusi terhadap masalah yang sedang dihadapi. Jelasnya deskripsi masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Indikator ketepatan waktu, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,26 dan termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini mengungkapkan fakta bahwa pegawai telah menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan pegawai secara proaktif mampu mengatur waktu kerja sehingga tugas/pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2. Indikator akurasi, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,31 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap hasil kerja yang dihasilkan, pegawai juga sudah menerapkan standar yang tinggi terhadap hasil kerja sehingga memiliki hasil yang paling maksimal.
3. Fakta empiris menurut persepsi responden diketahui bahwa indikator inovasi dalam pekerjaan merupakan faktor yang diprioritaskan dalam pelaksanaannya, dimana sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan item pertanyaan yang diajukan sehingga memiliki nilai rerata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,48 dan termasuk pada kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai telah mampu dan secara aktif mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja, pegawai mampu mencari dan menerapkan memiliki ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta pegawai mampu memberikan solusi kreatif untuk setiap persoalan yang dihadapi.
4. Fakta empiris menurut persepsi responden diketahui bahwa indikator kemampuan menyelesaikan masalah dirasa perlu mendapat perhatian khusus dari pihak pimpinan karena memperoleh nilai rerata yang terendah dari 4 indikator lainnya,

dengan perolehan nilai rerata 4,18 dengan kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta pegawai juga telah mampu menemukan solusi yang tepat untuk setiap masalah yang dihadapi sehingga tugas dan tanggung jawabnya mampu diselesaikan secara efektif.

5. Indikator kepatuhan terhadap prosedur, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,30 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Dalam hal ini setiap pegawai sudah memahami dan telah mampu melaksanakan tugas/pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur kerja.

5.4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah mendorong seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini terdapat 35 responden pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Variabel motivasi kerja diukur dengan 5 indikator meliputi: (1) keinginan untuk berprestasi, (2) pengakuan dan penghargaan, (3) kesempatan pengembangan karier, (4) lingkungan kerja yang mendukung dan (5) kesejahteraan dengan 15 item pertanyaan. Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.7. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

item/ Indikator	Skor										Rerata	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pertanyaan 1	0	0,00	0	0,00	2	5,71	17	48,57	16	45,71	4.40	Sangat Baik
Pertanyaan 2	0	0,00	0	0,00	1	2,86	14	40,00	20	57,14	4.54	Sangat Baik
Pertanyaan 3	0	0,00	0	0,00	10	28,57	12	34,29	13	37,14	4.09	Baik
Keinginan Untuk Berprestasi											4.34	Sangat Baik
Pertanyaan 4	0	0,00	0	0,00	1	2,86	14	40,00	20	57,14	4.54	Sangat Baik
Pertanyaan 5	0	0,00	0	0,00	10	28,57	12	34,29	13	37,14	4.09	Baik
Pertanyaan 6	0	0,00	0	0,00	3	8,57	7	20,00	25	71,43	4.63	Sangat Baik
Pengakuan dan Penghargaan											4.42	Sangat Baik
Pertanyaan 7	0	0,00	0	0,00	3	8,57	6	17,14	26	74,29	4.66	Sangat Baik
Pertanyaan 8	0	0,00	0	0,00	1	2,86	14	40,00	20	57,14	4.54	Sangat Baik
Pertanyaan 9	0	0,00	0	0,00	1	2,86	13	37,14	21	60,00	4.57	Sangat Baik
Kesempatan Pengembangan Karir											4.59	Sangat Baik
Pertanyaan 10	0	0,00	0	0,00	2	5,71	14	40,00	19	54,29	4.49	Sangat Baik
Pertanyaan 11	0	0,00	2	5,71	3	8,57	14	40,00	16	45,71	4.26	Sangat Baik
Pertanyaan 12	0	0,00	0	0,00	2	5,71	17	48,57	16	45,71	4.40	Sangat Baik
Lingkungan Kerja yang Mendukung											4.38	Sangat Baik
Pertanyaan 13	0	0,00	0	0,00	3	8,57	7	20,00	25	71,43	4.63	Sangat Baik
Pertanyaan 14	0	0,00	0	0,00	3	8,57	9	25,71	23	65,71	4.66	Sangat Baik
Pertanyaan 15	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	48,57	18	51,34	4.51	Sangat Baik
Kesejahteraan											4.60	Sangat Baik
Nilai Rerata Variabel Motivasi Kerja											4.47	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden atas variabel motivasi kerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari seperti di sajikan pada tabel 5.7 terlihat bahwa deskripsi jawaban responden secara keseluruhan tentang motivasi kerja dimana mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan seluruh item pertanyaan yang diajukan dengan nilai rerata sebesar 4,47 dengan kategori sangat baik.. Artinya mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan pemberian motivasi kerja yang

meliputi: keinginan untuk berprestasi, pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung dan kesejahteraan motivasi sudah sangat baik dirasakan oleh pegawai.

Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan penilaian responden bahwa indikator kesejahteraan memperoleh nilai rerata tertinggi berdasarkan persepsi responden dengan nilai rerata sebesar 4,60 dan termasuk pada kategori sangat baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kesejahteraan menjadi sumber motivasi pegawai dalam bekerja selama ini, yang dibuktikan dengan, pegawai telah merasa puas dengan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi berupa gaji, tunjangan dan tambahan penghasilan melalui hal ini pegawai akan berusaha melebihi target kerja yang diberikan dan akan berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya indikator terendah yaitu 4,34 yaitu keinginan untuk berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki motivasi yang kurang dalam berprestasi, sehingga ini mempengaruhi motivasinya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebab tidak memiliki target untuk bekerja. Jelasnya deskripsi masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Fakta empiris menurut persepsi responden diketahui bahwa indikator keinginan untuk berprestasi dirasa perlu mendapat perhatian khusus dari pihak pimpinan karena memperoleh nilai rerata yang terendah dari 4 indikator lainnya, dengan perolehan

nilai rerata 4,34 dengan kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai telah memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik, memiliki dorongan untuk melebihi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil kerja yang positif.

2. Indikator pengakuan dan penghargaan. Berdasarkan dari analisis deskripsi mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,42 dan termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini mengungkapkan fakta bahwa usaha dan kerja keras pegawai telah dihargai sehingga pegawai memiliki perasaan bahwa unit kerja saat ini adalah tempat bekerja yang terbaik, pegawai memiliki semangat untuk mencapai target-target baru dalam bekerja sehingga mendapat pengakuan dari pimpinan dalam bentuk prestasi kerja.
3. Indikator kesempatan pengembangan karir, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,59 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai telah memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih keras karena adanya kesempatan promosi, instansi juga sudah memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan yang bermanfaat untuk

meningkatkan kompetensi pegawai dan berdampak kepada peningkatan kinerja.

4. Indikator lingkungan kerja yang mendukung, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,38 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai telah merasakan terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mendukung kolaborasi kerja dan komunikasi yang baik antara sesama pegawai.
5. Fakta empiris menurut persepsi responden diketahui bahwa indikator kesejahteraan merupakan faktor yang perlu diprioritaskan dalam pelaksanaannya, dimana sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan item pertanyaan yang diajukan sehingga memiliki nilai rerata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,60 dan termasuk pada kategori baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kesejahteraan menjadi sumber motivasi pegawai dalam bekerja selama ini, yang dibuktikan dengan, pegawai telah merasa puas dengan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi berupa gaji, tunjangan dan tambahan penghasilan melalui hal ini pegawai akan berusaha melebihi target kerja yang diberikan dan akan berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja.

5.4.3 Deskripsi Variabel Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan kerja yang dicapai dan yang diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerja yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini terdapat 35 responden pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Variabel motivasi kerja diukur dengan 5 indikator meliputi: (1) produktivitas, (2) kualitas pelayanan, (3) kepuasan masyarakat, (4) efisiensi waktu dan (5) tingkat pencapaian target kerja dan diukur dengan 15 item pertanyaan. Adapun Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

Tabel 5.8. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

item/ Indikator	Skor										Rerata	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pertanyaan 1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20	57,14	15	42,86	4.43	Sangat Baik
Pertanyaan 2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	19	54,29	16	45,71	4.46	Sangat Baik
Pertanyaan 3	0	0,00	0	0,00	2	5,71	16	45,71	17	48,57	4.43	Sangat Baik
Produktivitas											4.44	Sangat Baik
Pertanyaan 4	0	0,00	0	0,00	1	2,86	17	48,57	17	48,57	4.46	Sangat Baik
Pertanyaan 5	0	0,00	0	0,00	1	2,86	13	37,14	21	60,00	4.57	Sangat Baik
Pertanyaan 6	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	51,43	17	48,57	4.49	Sangat Baik
Kualitas Pelayanan											4.50	Sangat Baik
Pertanyaan 7	0	0,00	0	0,00	3	8,57	17	48,57	15	42,86	4.57	Sangat Baik
Pertanyaan 8	0	0,00	0	0,00	1	2,86	18	51,43	16	45,71	4.43	Sangat Baik
Pertanyaan 9	0	0,00	0	0,00	2	5,71	18	51,43	15	42,86	4.37	Sangat Baik
Kepuasan Masyarakat											4.46	Sangat Baik
Pertanyaan 10	0	0,00	0	0,00	2	5,71	14	40,00	19	54,29	4.49	Sangat Baik
Pertanyaan 11	0	0,00	0	0,00	1	2,86	22	62,86	12	34,29	4.31	Sangat Baik
Pertanyaan 12	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	51,43	17	48,57	4.49	Sangat Baik
Efisiensi Waktu											4.43	Sangat Baik

Pertanyaan 13	0	0,00	0	0,00	0	0,00	15	42,86	20	57,14	4.57	Sangat Baik
Pertanyaan 14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	31,43	24	68,57	4.69	Sangat Baik
Pertanyaan 15	0	0,00	0	0,00	2	5,71	12	34,29	21	60,00	4.54	Sangat Baik
Tingkat Pencapaian Target Kerja											4.60	Sangat Baik
Nilai Rerata Variabel Kinerja Pegawai											4.49	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden atas variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari seperti di sajikan pada tabel 5.8 terlihat bahwa deskripsi jawaban responden secara keseluruhan tentang kinerja pegawai menyatakansangat setuju dengan seluruh item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata variabel sebesar 4,49 dan termasuk pada kategori sangat baik. Artinya mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan implementasi dari penerapan kinerja pegawai yang meliputi: produktivitas, kualitas pelayanan, kepuasan masyarakat, efisiensi waktu dan tingkat pencapaian target kerja. Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan penilaian responden bahwa indikator tingkat pencapaian target kerja memiliki nilai rerata tertinggi yaitu 4,60 dan berada pada kategori sangat baik. Hal ini manjadi bukti bahwa setiap pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh atasan, pegawai selalu berusaha melebihi target kerja yang ditetapkan sehingga menimbulkan adanya perasaan puas terhadap hasil kerja diperoleh. Selanjutnya indikator terendah yaitu 4,43 yaitu efisiensi waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak dapat membuat waktu kerja menjadi lebih efisien

sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jelasnya deskripsi masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada indikator produktivitas. Berdasarkan dari analisis deskripsi mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,44 dan termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini mengungkapkan fakta bahwa pegawai telah secara konsisten menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas tinggi dengan waktu yang telah disepekat.
2. Pada kualitas pelayanan, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,50 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai telah memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan telah memenuhi standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh instansi.
3. Indikator kepuasan masyarakat, mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang diajukan, dengan perolehan nilai rerata sebesar 4,46 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa adanya perasaan puas dari masyarakat atas pelayanan yang diberikan pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari yang dibuktikan dengan umpan balik dan respon positif dari masyarakat.

4. Pada indikator efisiensi waktu, berdasarkan fakta empiris menurut persepsi responden diketahui bahwa indikator efisiensi waktu dirasa perlu mendapat perhatian khusus dari pihak pimpinan karena memperoleh nilai rerata yang terendah dari indikator lainnya, dengan perolehan nilai rerata 4,43 dengan kategori sangat baik. Artinya bahwa pegawai telah memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, ketika pegawai mampu mengefisiensikan waktu kerja dengan baik maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai.
5. Fakta empiris menurut persepsi responden diketahui bahwa indikator tingkat pencapaian target kerja merupakan faktor yang perlu diprioritaskan dalam pelaksanaannya, karena memperoleh nilai rerata tertinggi berdasarkan pada persepsi responden dengan nilai rerata sebesar 4,60 dan termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini menjadi bukti bahwa setiap pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh atasan, pegawai selalu berusaha melebihi target kerja yang ditetapkan sehingga menimbulkan adanya perasaan puas terhadap hasil kerja diperoleh

5.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian Regresi Linear

Berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini hanya menggunakan tiga uji saja pada asumsi klasik, dikarenakan data yang digunakan bukan *data time series* (Sugiyono,2014).

5.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Hair et al (2010:69) adalah untuk mengetahui sejauh mana distribusi data sampel sesuai dengan distribusi normal. Distribusi normal yang dimaksud adalah secara teoritis distribusi probabilitas kontinu dimana sumbu horizontal mewakili semua nilai dari variabel dan sumbu vertikal merupakan probabilitas grafis dari nilai observasi. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Penguji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data mendekati atau mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan melihat besaran Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS 25. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel 5.11 di bawah ini:

Tabel 5.11 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56199590
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.089
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 5.11 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asymp. Sig sebesar 0,200. Artinya bahwa ($0,200 > 0,05$) yaitu dengan hasil lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data data terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan dan dilanjutkan kepengujian berikutnya.

5.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibatnya saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinier. Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan:

- a) Apabila nilai $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.
- b) Apabila nilai $VIF < 10$ atau $tolerance > 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut hasil dan pembahasan uji Multikolinearitas:

Tabel 5.12. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Kerja	.227	4.412
	Motivasi Kerja	.227	4.412
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Primer, di olah Tahun 2024

Dari tabel 5.12 diatas diperoleh bahwa nilai tolerance variabel kualitas kerja dan motivasi kerja lebih dari 0,1. Selanjutnya nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian tidak terjadi multikolinearitas dan layak untuk dilakukan pengujian ketahap selanjutnya.

5.5.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang lainnya. Uji Glejser digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai signifikansi $> \alpha=0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.
- b) Apabila nilai signifikansi $< \alpha=0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas. Berikut hasil dan pembahasan uji heteroskedastisitas:

Tabel 5.13. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.179	1.838		2.817	.008
	Kualitas Kerja	-.015	.045	-.116	-.339	.737
	Motivasi Kerja	-.045	.056	-.278	-.809	.424
a. Dependent Variable: ABS RES						

Sumber : Data Primer, di olah Tahun 2024

Pada tabel 5.13, Pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel kualitas kerja sebesar (0,737) dan motivasi kerja sebesar (0,424). Artinya bahwa perolehan nilai tersebut dapat dikatakan $> \alpha = 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji glejser tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga layak untuk dilakukan pengujian regresi.

5.6 Hasil Analisis regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25. Hasil analisis SPSS diperoleh uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji

multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan dari hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan memenuhi syarat uji asumsi klasik dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya. Yaitu uji hipotesis yang terdiri dari uji f, dan uji coefficient signifikan.

5.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan data hasil penelitian, seperti yang telah digambarkan pada uraian deskripsi variabel, maka digunakan metode regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Dari hasil analisis program statistik SPSS, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagaimana tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5.14. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi (β)	t_{hitung}	$t_{signifikan}$	Ket
Kualitas Kerja (X1)	0,494	2,561	0,014	Diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,507	3.119	0,004	Diterima
Konstanta (β_0) = 4,126 dengan t signifikan 0,000				
R Square = 0,945				
R = 0,972				
F hitung = 276.398				
F signifikan = 0,000				
Standar error = 3.18266				

Sumber : Data Primer, di olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate pada tabel 5.12 diperoleh persamaan analisis regresi multivariate sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 4,126 + 0,494 X_1 + 0,507 X_2$$

Hasil analisis regresi multivariate pada persamaan diatas dapat diinterpretasikan. Nilai R sebesar 0,927, ini menunjukkan bahwa korelasi hubungan antar variabel adalah kuat karena nilainya diatas 0,75. Selanjutnya nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,945. Artinya keragaman variabel kualiatas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh model sebesar 94,5% dan sisanya sekitar 5% dijelaskan oleh variabel lain dilaur model penelitian ini, sehingga model penelitian ini memiliki akurasi atau model ketepatan yang baik.

Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F atau probabilitas sebesar 0,000 yang artinya $< 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Hasil penelitian ini juga dapat membuktikan dari nilai koefisien standardized dan t-value bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan kualitas kerja. Artinya bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara

Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari.

5.6.2 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dimana hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai (F-value) sebesar 276.398 dengan nilai signifikansi F (P-Value) = 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian dapat **diterima**.
2. Hasil pengujian pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,494 dengan arah yang positif. Koefisien jalur benda positif memiliki arti pengaruh antara kualitas kerja terhadap kinerja pegawai searah. Hasil ini pula dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar = 0,014 yang berarti lebih kecil dari nilai ($< \alpha$) = 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan kualitas

kerja pegawai searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sehingga H2 dalam penelitian ini dapat **diterima**.

3. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di buktikan dengan nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,507 dengan arah positif. Koefisien jalur benda positif memiliki arti pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai searah. Hasil ini pula dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,004$ yang berarti lebih kecil dari nilai $(< \alpha) = 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan pemberian motivasi kerja kepada pegawai searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sehingga H3 dalam penelitian ini dapat **diterima**.

5.7 Pembahasan

Pembahasan hipotesis penelitian dan nilai koefisien atas pengaruh langsung setiap variabel penelitian. Hasil penelitian ini sekaligus menjastifikasi hipotesis penelitian yang diajukan pada pokok bahasan sebelumnya. Berdasarkan tujuan, kesenjangan penelitian, hipotesis dan hasil analisis data, maka pembahasan hasil penelitian mengkombinasikan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu serta fakta empiris yang terjadi pada obyek yang dikaji guna memverifikasi hasil temuan penelitian, memperkuat atau menolak teori maupun hasil penelitian sebelumnya atau merupakan temuan baru. Uraian pembahasan dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

5.7.1 Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa kualitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dengan adanya kualitas kerja yang baik dengan pemberian motivasi kerja yang maksimal akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Perubahan peningkatan kualitas kerja yang dilakukan pegawai yang direfleksikan melalui ketepatan waktu, akurasi, inovasi dalam pekerjaan, kemampuan menyelesaikan masalah dan kepatuhan terhadap prosedur. Kemudian motivasi kerja yang direfleksikan melalui: keinginan untuk berprestasi, pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung dan kesejahteraan mampu meningkatkan kinerja kearah yang positif.

Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden bahwa indikator tingkat pencapaian target kerja mendapat nilai rerata tertinggi berdasarkan dari persepsi responden dan termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini menjadi bukti bahwa setiap pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh atasan, pegawai selalu berusaha melebihi target kerja yang ditetapkan sehingga menimbulkan adanya perasaan puas terhadap hasil kerja diperoleh. Indikasi ini mengungkapkan bahwa karyawan selalu bersedia menerima

tugas dan pekerjaan yang berikan dan menyelesaikannya dengan baik serta pegawai selalu berkontribusi dalam pekerjaan tambahan yang diberikan serta karyawan selalu bekerja dengan cermat, teliti dan kreatif serta selalu dapat mempertahankan kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan mutu pekerjaan yang direncanakan.

Kualitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas kerja yang baik memastikan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, sementara motivasi kerja memberikan dorongan yang diperlukan agar pegawai bekerja secara maksimal. Kombinasi dari keduanya akan menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dan kesuksesan instansi secara keseluruhan. Instansi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai harus fokus pada strategi yang meningkatkan baik kualitas kerja maupun motivasi kerja. Salah satu faktor yang perlu di perhatikan oleh instansi terkait adalah sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, perkembangan kedua variabel dependent diatas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh John W. Thiabut, Harold H. Kelley, George C. Homans, Richard Emerson dan Peter M, menyatakan bahwa karyawan yang telah memahami perusahaannya mampu memenuhi kebutuhan mereka, maka mereka akan meningkatkan kinerja dan menunjukkan

sikap serta perilaku yang diinginkan oleh perusahaan. Ketika karyawan diperlakukan dengan baik oleh suatu perusahaan, mereka cenderung berperilaku lebih produktif terhadap perusahaan tersebut. Ketika karyawan merasa nyaman dalam perusahaan mereka, mereka akan merasakan hubungan batin dengan organisasi. Keterikatan karyawan yang tinggi cenderung memperkuat perasaan bahwa semuanya baik bagi perusahaan dan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi keterikatan karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan teori konsep yang dikemukakan Hanni dalam Mangkuprawira (2019), salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Selanjutnya

Kualitas kerja yang baik berpengaruh langsung pada peningkatan **kinerja pegawai**, baik dari segi produktivitas, kepuasan kerja, kepuasan pelanggan, maupun efisiensi organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang bekerja dengan kualitas tinggi akan lebih termotivasi, memiliki kesalahan kerja yang lebih sedikit, dan berkontribusi secara positif pada citra dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mendorong peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan, pengembangan, dan budaya kerja yang mendukung.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Firda, J., Widodo, S. dan Hari, M (2023); Putri Novrita (2021) yang membuktikan kualitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian ini kembali memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

5.7.2 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari

Kualitas kerja adalah seberapa baik suatu pekerjaan atau tugas diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mencakup aspek-aspek seperti ketepatan, ketelitian, efisiensi, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kualitas kerja tidak hanya mengukur hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga proses yang dilalui, serta kesesuaian dengan spesifikasi yang diharapkan oleh lembaga dan pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan analisis deskripsi yang telah dilakukan sebelumnya bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju dengan semua item pertanyaan yang di ajukan pada pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari yang berarti mempunyai penilaian sangat baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi maupun uji

parsialnya dari variabel kualitas kerja menunjukkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini berarti variabel kualitas kerja mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Fakta di lapangan berdasarkan deskripsi variabel menunjukkan kondisi empiris implementasi kualitas kerja, menurut persepsi responden diketahui bahwa indikator inovasi dalam pekerjaan memiliki nilai rerata tertinggi. Artinya bahwa pegawai telah mampu dan secara aktif mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja, pegawai mampu mencari dan menerapkan memiliki ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta pegawai mampu memberikan solusi kreatif untuk setiap persoalan yang dihadapi.

Kualitas kerja memiliki pengaruh **positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**. Hal ini berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi instansi. Kualitas kerja mencakup bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan ketelitian, ketepatan, dan konsistensi, sementara kinerja pegawai mengacu pada tingkat pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Artinya kualitas kerja yang tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Ketika pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mereka cenderung lebih efektif dan efisien dalam menggunakan sumber daya, baik itu waktu, energi, atau material. Tugas dan pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang baik akan mengurangi kebutuhan untuk

mengulangi atau memperbaiki hasil, sehingga waktu yang dihabiskan lebih sedikit dan hasil yang diinginkan tercapai dengan lebih cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Crosby yang dikemukakan Philip B. Crosby (1979) bahwa pegawai didorong untuk menghasilkan pekerjaan dengan standar tertinggi, dengan tujuan untuk tidak membuat kesalahan sama sekali. Ini dapat meningkatkan konsistensi dan akurasi dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai. kualitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perbaikan proses, standar kerja, desain pekerjaan, dan keterlibatan pegawai melalui pengendalian proses, dan pemberdayaan karyawan. Organisasi yang fokus pada kualitas kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan pelanggan.

Dukungan hasil penelitian oleh Revi, N, F & Febri (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kerja dan kinerja pegawai pada sektor publik. Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan dan pengembangan pegawai dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sementara itu, penelitian oleh Firda, J, Widodo dan Hari, M (2020) menyoroti pentingnya kualitas kerja dalam meningkatkan kinerja ASN di instansi pemerintah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa temuan dari penelitian ini kembali memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

5.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari

Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari faktor eksternal seperti imbalan atau pengakuan (motivasi ekstrinsik). Motivasi kerja sangat penting karena mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja seorang pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan peningkatan motivasi searah positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur yang bertanda positif memiliki arti bahwa pemberian motivasi yang baik cenderung meningkatkan kinerja. Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari. Artinya perubahan peningkatan pemberian motivasi kepada pegawai searah positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja yang didukung oleh fakta empiris.

Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan pada persepsi responden bahwa indikator kesejahteraan memperoleh nilai

tertinggi berdasarkan persepsi responden dan termasuk pada kategori sangat baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kesejahteraan menjadi sumber motivasi pegawai dalam bekerja selama ini, yang dibuktikan dengan, pegawai telah merasa puas dengan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi berupa gaji, tunjangan dan tambahan penghasilan melalui hal ini pegawai akan berusaha melebihi target kerja yang diberikan dan akan berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja.

Pegawai yang termotivasi akan melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada yang tidak. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi setiap pegawai berbeda satu dengan yang lainnya, perbedaan ini dikarenakan setiap pegawai pada dasarnya memiliki kebutuhan yang berbeda pula. Memenuhi kebutuhan pegawai dalam pemberian motivasi adalah hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena pada kenyataannya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa, sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku kegembiraan dalam bekerja sebagai wujud rasa puas. Dalam pemberian motivasi organisasi harus mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar dapat bekerja lebih giat, efisien dan efektif melalui manajemen kinerja dengan sasaran mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Fredrick Winslow Taylor yang dikutip oleh Hasibuan (2005) mengatakan, konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang berkaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, maka semakin banyak penghasilan mereka. Hal ini juga mendukung teori pentingnya peran motivasi yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah stimulasi atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja. Senada dengan ungkapan yang dikemukakan oleh Robbins (2003) menjelaskan pegawai dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras sehingga kinerjanya terus meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya oleh oleh Darwin, Yonatahan, P & Agustinus, D (2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.8 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksimal. Namun mengingat luasnya cakupan bahasan serta besarnya variabel dan jumlah responden yang terbatas, maka penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang hanya 35 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
3. Kurangnya sikap kepedulian responden dan keseriusan dalam menjawab pertanyaan yang ada. Serta masalah subyektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari, maka dapat diambil kesimpulan hasil dari hasil uji dan hasil analisis sebagai berikut:

1. Kualitas kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan dan semakin baiknya pemberian motivasi yang dirasakan pegawai akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari
2. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik pemberian motivasi yang dirasakan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari

6.2 Saran

Berdasarkan pada hasil dan kesimpulan penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran yang menjadi rekomendasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari, untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai berdasarkan hasil penelitian pada indikator kemampuan menyelesaikan masalah. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan agar pegawai mampu dan merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
2. Bagi pimpinan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kendari untuk meningkatkan motivasi kerja berdasarkan dari persepsi responden diketahui bahwa indikator keinginan untuk berprestasi mendapat nilai terendah berdasarkan persepsi responden. Sehingga pihak pimpinan perlu memberikan reward yang lebih baik lagi kepada setiap pegawai yang meraih prestasi kerja.
3. Pada penelitian yang akan datang di sarankan untuk melakukan pengujian pada variabel motivasi kerja dengan menggunakan indikator yang berbeda, yang diadopsi dari Barbutto, Jr., dan Scholl (1998) dalam Luthans (2011) yang dikenal dengan “Motivation Source Inventory” (MSI), yakni: (1) motivasi kerja ekstrinsik, dan (2) motivasi kerja intrinsik. Karena teori ini dapat melihat bagaimana motivasi pegawai

yang berasal dari dalam diri dan berasal dari luar diri sendiri, sehingga penelitian berikutnya dapat berkembang menjadi lebih baik.

4. Pada penelitian yang akan datang di sarankan untuk melakukan pengujian dengan indikator yang berbeda dan jumlah responden yang lebih besar lagi, untuk memperoleh keragaman dan konsistensi hasil peneltian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Ashari, Nur Syawal et.al. 2020. *Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang*. *Jurnal Praja*. 8(3), 184-189.
- Bangun, Wilson. (2019). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Erlangga, Jakarta
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada
- Busro (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Chairunnisa, Selvy, Fenny Krisna Marpaung dan Dhita Adriani Rangkuti. 2020. Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Sinar Graha Indonusa. *Jurnal Warta*. Vol. 14. No. 1. ISSN 1829-7463.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495
- Darwin, Yonatahan. P., & Agutinus, D. (2022). *The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance of UPT Dinas Pendidikan Sebulu Sub District Kutai Kartanegara Regency*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85-92.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. Guilford Press.
- Dewi, P. D., dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS.
- Dhoni Kurniawati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinnya Dengan Manajemen Modern,” *Kementrian Agama Lampung Timur* 11, No. 1 (Februari 2018): 20.
- Elvinawati, E. (2019). *Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta*. Universitas Muhsmmadiyah Surakarta.
- Firda, J., Widodo, S. & Hari, M. (2023). *The Impact of Quality of Work Life and Work Motivation on the Performance of Education Staffs at IPB University*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 14 (1), 34-45.
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemnet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 8–19.
- Geovano, H., G, Wilfried, S. M., Joula, J.,R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. rogram Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi. *roductivity*, 2(4), 330–335. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Gibson, J. L. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (15th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Hanni M. H., (2019). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Medan Area. Medan.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hastuti, N. T., & Wibowo, U. D. A. (2020). PSIMPHONI, Vol.1 No.1, Agustus 2020 ISSN (online). 1(1), 1–9.
- Hendy. (2020). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Nusantara Safety Medan Sumatera Utara.
- Herzberg, F. (2021). *Motivation-hygiene theory revisited: How to motivate employees*. Journal of Business and Management, 23(1), 13-27.
- Irhammah. (2019). *Analisis Prestasi Kinerja Karyawan*. Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung. Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi. 1139- 1145.
- Irna, D. I., (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan UPTD Kecamatan Sandai. Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Pontianak. urnal Andromeda, Vol. 1, No. 1, Agustus 2023 Hal. 28-41.
- Juniarti, A.T dkk. (2021). Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM. Jawa Tengah: Pena Persada.
- Kaswan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis: Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Kurniawati, Dhoni . 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Islam dan Relevansinya dengan Manajemen Moderen, Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Vol.11. No.1.
- Laura, Y. Marta, W. S., Nila, P. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia. Vol. 2, No.3 Agustus 2024. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/MASMAN>.
- Laela, N. D., Dahli, S., & Lukluk, A. H. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). Borobudur Management Review, 3 (1), 14-31.
- Lestari, W. (2021). *The influence of work quality on employee performance in the service sector*. Service Industry Journal, 34(4), 289-305.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Miskiani, K. A & Bagia, I. W., (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. Jurusan Manajemen, Universitas

Pendidikan Ganesha, Singaraja. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Desember 2020 P-ISSN: 2685-5526.

- Muhamad A.N.H., Saepulloh H., Fauzan R.H., (2023). Analisis Pengaruh Kesenjangan Generasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan di dalam Perusahaan. Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI), Vol. 5(3).
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). Dynamic Management Journal, 5(1), 38-52.
- Nanda, S. K. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan Bandung.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>.
- Novia Syafitri. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pabrik Gula di PT. Madu Baru PG/PS Madukismo. Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia. 1(1), 196–209. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrima/article/view/667>
- Nugroho, A., & Aisyah, S. (2022). *The role of HR policies in enhancing the performance of civil servants*. Public Administration Review, 18(3), 178-192.
- Prasetya, H. (2020). *Work motivation and employee performance in the manufacturing sector*. Journal of Industrial Management, 15(2), 67-81.
- Pratama, D., & Sari, R. (2020). *The significance of work motivation in public sector performance*. Public Sector Performance Journal, 10(1), 91-105.
- Prawirosentono, S. dan Primasari, D. (2019). Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan: membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia & Industri 4.0 Digital. Edisi Ke-4. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi & Bisnis UGM.
- Putri, D. A. (2023). *The impact of professional development on teacher performance*. Educational Management Journal, 27(3), 123-137.
- Putri, N. (2021). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Riau Pekanbaru

- Revi, N. F & Febri, S., (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*. Vol. 2
- Rezeki, Fitri et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Essentials of Organizational Behavior (14th ed.)*. Pearson.
- Santoso, B. (2019). *Work quality and performance in the public sector*. *Journal of Public Administration*, 13(1), 112-126.
- Sari, M. (2021). *The effect of work motivation on teacher performance in the education sector*. *Journal of Educational Research*, 19(2), 77-92.
- Setiawati, Neng & Wahyudi, Satya. 2019. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85-92.
- Sedarmayanti. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman, G. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Nias Barat*. Magister Manajemen Program Pascasarjana. Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Sukma, et al. (2023). *The Influence of Individual Characteristics, Work Motivation and Organizational Support on Employee Performance*. *Innovation Research Journal*, 4 (1), 51-57.
- Sumiati, M., Purbasari, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Trisakti School of Management*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 21, No. 1a-2, Nov 2019, Hlm. 211-220.

- Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2022). Nurses quality of work life: scale development and validation. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 371–394. <https://doi.org/10.1108/jeas-09-2020-0154>.
- Uhing, Y, Putri. M & Irvan. T. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4. Hal. 5802-5811. ISSN 2303-1174.
- Wibowo, A. (2023). *Incentives and employee performance in the service industry*. *Service Management Review*, 31(1), 50-65.
- Wijaya, M. (2022). *Assessing the impact of work quality on employee performance in agriculture*. *Agricultural Management Journal*, 29(4), 240-257.
- Widyastuti, R. (2021). *The combined effect of work quality and motivation on public sector performance*. *Public Management Review*, 17(2), 203-219.
- Yulianti, N. (2019). *The relationship between work motivation and performance of civil servants*. *Journal of Public Sector Management*, 9(3), 134-148.
- Yulianto, A & Riyanti. (2020). Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Kesempatan Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Rumah Sakit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14, 460–469.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA KENDARI

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

- | | | | |
|------------------------|---|--------------------------|-----------------|
| a. No. Responden | : | | |
| b. Jenis Kelamin | : | ☐ | Laki - laki |
| | | ☐ | Perempuan |
| c. Umur | : | ☐ | 20 s/d 25 Tahun |
| | | ☐ | 26 s/d 30 Tahun |
| | | ☐ | 31 s/d 35 Tahun |
| | | ☐ | 36 /d 40 Tahun |
| | | ☐ | > 45 Tahun |
| d. Pendidikan Terakhir | : | ☐ | SMA/SMK |
| | | ☐ | D III |
| | | ☐ | S1 |
| | | ☐ | S2 |
| e. Lama Bekerja | : | ☐ | < 1 Tahun |
| | | | 1 – 5 Tahun |
| | | | > 5 Tahun |

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

- ☐ Sangat Setuju (SS) = 5
- ☐ Setuju (S) = 4
- ☐ Netral (N) = 3
- ☐ Tidak Setuju (TS) = 2
- ☐ Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel Kualitas Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Ketepatan Waktu					
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.					
2.	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
3.	Saya secara proaktif mengatur waktu kerja saya agar semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu.					
	Akurasi					
4.	Saya selalu memastikan bahwa hasil kerja saya bebas dari kesalahan.					
5.	Saya sering melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan saya untuk memastikan keakuratannya.					
6.	Saya merasa percaya diri bahwa hasil kerja saya selalu akurat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
	Inovasi Dalam Pekerjaan					
7.	Saya secara aktif mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya.					
8.	Saya sering mengusulkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.					
9.	Saya merasa terdorong untuk mencari solusi kreatif ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.					
	Kemampuan Menyelesaikan Masalah					
8.	Saya mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan dengan cepat dan efektif.					
9.	Saya dapat menemukan solusi yang tepat untuk masalah yang kompleks dalam pekerjaan saya.					
10	Saya merasa percaya diri dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai tantangan dalam pekerjaan					

	saya.					
	Kepatuhan Terhadap Prosedur					
11.	Saya selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas.					
12.	Saya jarang atau tidak pernah melanggar prosedur kerja yang telah ditetapkan.					
13.	Saya memastikan untuk memahami setiap prosedur sebelum memulai tugas yang diberikan.					

Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Keinginan untuk Berprestasi					
1.	Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil kerja yang terbaik dalam setiap tugas.					
2.	Saya merasa terdorong untuk melebihi target yang telah ditetapkan.					
3.	Saya merasa bangga ketika mencapai prestasi kerja yang diakui oleh rekan kerja dan atasan.					
	Pengakuan Dan Penghargaan					
4.	Saya merasa dihargai ketika atasan memberikan umpan balik positif terhadap hasil kerja saya.					
5.	Saya lebih bersemangat untuk mencapai target baru ketika prestasi saya diakui oleh pimpinan					
6.	Saya merasa bahwa penghargaan atas kontribusi saya meningkatkan kepuasan kerja saya.					
	Kesempatan Pengembangan Karier					
7.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras karena ada kesempatan untuk promosi atau peningkatan karier.					
8.	Saya merasa didukung oleh Pimpinan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan yang mendukung pengembangan karier saya.					
9.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika Pimpinan memberikan peluang peningkatan karier.					
	Lingkungan Kerja Yang Mendukung					
10.	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi.					
11.	Saya merasa bahwa hubungan saya dengan rekan kerja dan atasan sangat mendukung produktivitas kerja.					
12.	Saya lebih termotivasi untuk bekerja ketika suasana kerja di kantor menyenangkan.					
	Kesejahteraan					
13.	Saya merasa puas dengan kesejahteraan yang					

	diberikan Kepada saya, seperti gaji, tunjangan, dan Tambahan Penghasilan.					
14.	Saya merasa motivasi kerja saya meningkat ketika Pimpinan memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan.					
15.	Saya merasa lebih bersemangat bekerja ketika kesejahteraan yang diberikan oleh Pimpinan memenuhi harapan saya.					

Variabel Kinerja ASN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Produktivitas					
1.	Saya secara konsisten menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi dalam waktu yang ditentukan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah dan kualitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
3.	Saya merasa produktivitas kerja saya terus meningkat dari waktu ke waktu.					
	Kualitas Pelayanan					
4.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.					
5.	Saya memastikan bahwa setiap tugas pelayanan yang saya berikan memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
6.	Saya merasa pelayanan yang saya berikan mendapatkan tanggapan positif dari masyarakat.					
	Kepuasan Masyarakat					
7.	Saya merasa bahwa masyarakat puas dengan pelayanan yang saya berikan.					
8.	Saya sering menerima umpan balik positif dari masyarakat atas pelayanan yang saya berikan.					
9.	Saya merasa bahwa pelayanan yang saya berikan telah memenuhi harapan masyarakat.					
	Efisiensi Waktu					
10.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya dalam waktu yang lebih singkat dari yang diperkirakan.					
11.	Saya selalu berusaha memaksimalkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.					
12.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda.					
	Tingkat Pencapaian Target Kerja					
13.	Saya selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh atasan.					

14.	Saya merasa puas dengan hasil pencapaian target kerja saya setiap bulan.					
15.	Saya selalu berusaha melebihi target kerja yang ditetapkan .					

Lampiran Validitas dan Reliabilitas

[illegible]

X1.3.3	Pearson	1.000 ^{**}	.941 ^{**}	.658 ^{**}	.815 ^{**}	.784 ^{**}	.818 ^{**}	.911 ^{**}	.803 ^{**}	1	.941 ^{**}	.675 ^{**}	.815 ^{**}	1.000 ^{**}	.729 ^{**}	.818 ^{**}	.947 ^{**}
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4.1	Pearson	.941 ^{**}	1.000 ^{**}	.616 ^{**}	.815 ^{**}	.783 ^{**}	.808 ^{**}	.907 ^{**}	.776 ^{**}	.941 ^{**}	1	.633 ^{**}	.815 ^{**}	.941 ^{**}	.727 ^{**}	.808 ^{**}	.931 ^{**}
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4.2	Pearson	.675 ^{**}	.633 ^{**}	.921 ^{**}	.623 ^{**}	.700 ^{**}	.705 ^{**}	.662 ^{**}	.645 ^{**}	.675 ^{**}	.633 ^{**}	1	.595 ^{**}	.675 ^{**}	.753 ^{**}	.705 ^{**}	.793 ^{**}
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4.3	Pearson	.815 ^{**}	.815 ^{**}	.607 ^{**}	.972 ^{**}	.750 ^{**}	.844 ^{**}	.844 ^{**}	.877 ^{**}	.815 ^{**}	.815 ^{**}	.595 ^{**}	1	.815 ^{**}	.698 ^{**}	.844 ^{**}	.898 ^{**}
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5.1	Pearson	1.000 ^{**}	.941 ^{**}	.658 ^{**}	.815 ^{**}	.784 ^{**}	.818 ^{**}	.911 ^{**}	.803 ^{**}	1.000 ^{**}	.941 ^{**}	.675 ^{**}	.815 ^{**}	1	.729 ^{**}	.818 ^{**}	.947 ^{**}
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5.2	Pearson	.729 ^{**}	.727 ^{**}	.708 ^{**}	.724 ^{**}	.899 ^{**}	.781 ^{**}	.699 ^{**}	.819 ^{**}	.729 ^{**}	.727 ^{**}	.753 ^{**}	.698 ^{**}	.729 ^{**}	1	.781 ^{**}	.859 ^{**}
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5.3	Pearson	.818 ^{**}	.808 ^{**}	.631 ^{**}	.844 ^{**}	.781 ^{**}	1.000 ^{**}	.777 ^{**}	.893 ^{**}	.818 ^{**}	.808 ^{**}	.705 ^{**}	.844 ^{**}	.818 ^{**}	.781 ^{**}	1	.904 ^{**}
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1 Kualitas Kerja	Pearson	.947 ^{**}	.931 ^{**}	.768 ^{**}	.910 ^{**}	.876 ^{**}	.904 ^{**}	.924 ^{**}	.896 ^{**}	.947 ^{**}	.931 ^{**}	.793 ^{**}	.898 ^{**}	.947 ^{**}	.859 ^{**}	.904 ^{**}	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

		Correlations															Motivasi
		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3	Kerja
X2.	Pearson Correlation	1	.878"	.878"	.809"	.743"	.808"	.751"	.809"	.797"	.825"	.831"	.878"	.825"	.825"	.820"	.919"
1.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.878"	1	.775"	.741"	.634"	.748"	.747"	.741"	.706"	.680"	.852"	.775"	.767"	.767"	.802"	.857"
1.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.878"	.775"	1	.829"	.765"	.804"	.825"	.829"	.871"	.901"	.784"	1.000"	.870"	.870"	.848"	.945"
1.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.809"	.741"	.829"	1	.797"	.800"	.738"	1.000"	.789"	.761"	.875"	.829"	.806"	.806"	.829"	.914"
2.1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.743"	.634"	.765"	.797"	1	.644"	.621"	.797"	.649"	.677"	.768"	.765"	.614"	.670"	.736"	.800"
2.2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.808"	.748"	.804"	.800"	.644"	1	.857"	.800"	.778"	.806"	.729"	.804"	.948"	.948"	.832"	.907"
2.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.751"	.747"	.825"	.738"	.621"	.857"	1	.738"	.851"	.824"	.724"	.825"	.908"	.934"	.825"	.897"
3.1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.809"	.741"	.829"	1.000"	.797"	.800"	.738"	1	.789"	.761"	.875"	.829"	.806"	.806"	.829"	.914"
3.2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.797"	.706"	.871"	.789"	.649"	.778"	.851"	.789"	1	.914"	.755"	.871"	.838"	.838"	.871"	.906"
3.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.825"	.680"	.901"	.761"	.677"	.806"	.824"	.761"	.914"	1	.674"	.901"	.866"	.866"	.841"	.904"
4.1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.831"	.852"	.784"	.875"	.768"	.729"	.724"	.875"	.755"	.674"	1	.784"	.740"	.740"	.812"	.881"

4.2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.878**	.775**	1.000**	.829**	.765**	.804**	.825**	.829**	.871**	.901**	.784**	1	.870**	.870**	.848**	.945**
4.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.825**	.767**	.870**	.806**	.614**	.948**	.908**	.806**	.838**	.866**	.740**	.870**	1	.945**	.841**	.931**
5.1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.825**	.767**	.870**	.806**	.670**	.948**	.934**	.806**	.838**	.866**	.740**	.870**	.945**	1	.841**	.937**
5.2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.	Pearson Correlation	.820**	.802**	.848**	.829**	.736**	.832**	.825**	.829**	.871**	.841**	.812**	.848**	.841**	.841**	1	.926**
5.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Mo	Pearson Correlation	.919**	.857**	.945**	.914**	.800**	.907**	.897**	.914**	.906**	.904**	.881**	.945**	.931**	.937**	.926**	1
tiva	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
si	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Ker																	
ja																	

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

		Correlations															Kinerja
		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	Pegawai
Y1.1.1	Pearson	1	.746**	.724**	.785**	.763**	.785**	.687**	.828**	.765**	.846**	.780**	.797**	.825**	.799**	.851**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1.1.2	Pearson	.746**	1	.755**	.723**	.763**	.754**	.777**	.703**	.797**	.815**	.813**	.797**	.734**	.739**	.821**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1.1.3	Pearson	.724**	.755**	1	.821**	.797**	.671**	.753**	.803**	.712**	.703**	.757**	.742**	.800**	.688**	.796**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1.2.1	Pearson	.785**	.723**	.821**	1	.818**	.666**	.772**	.832**	.740**	.753**	.763**	.771**	.823**	.704**	.841**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1.2.2	Pearson	.763**	.763**	.797**	.818**	1	.732**	.736**	.776**	.747**	.832**	.754**	.718**	.789**	.808**	.852**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1.2.3	Pearson	.785**	.754**	.671**	.666**	.732**	1	.831**	.709**	.771**	.753**	.731**	.832**	.793**	.880**	.783**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1.3.1	Pearson	.687**	.777**	.753**	.772**	.736**	.831**	1	.729**	.789**	.757**	.739**	.759**	.713**	.817**	.833**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1.3.2	Pearson	.828**	.703**	.803**	.832**	.776**	.709**	.729**	1	.752**	.768**	.739**	.814**	.778**	.780**	.802**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1.3.3	Pearson	.765**	.797**	.712**	.740**	.747**	.771**	.789**	.752**	1	.739**	.771**	.690**	.809**	.780**	.860**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4.1	Pearson	.846**	.815**	.703**	.753**	.832**	.753**	.757**	.768**	.739**	1	.744**	.739**	.725**	.831**	.791**	.886**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4.2	Pearson	.780**	.813**	.757**	.763**	.754**	.731**	.739**	.739**	.771**	.744**	1	.739**	.812**	.735**	.792**	.875**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4.3	Pearson	.797**	.797**	.742**	.771**	.718**	.832**	.759**	.814**	.690**	.739**	.739**	1	.718**	.780**	.772**	.876**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5.1	Pearson	.825**	.734**	.800**	.823**	.789**	.793**	.713**	.778**	.809**	.725**	.812**	.718**	1	.760**	.835**	.895**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5.2	Pearson	.799**	.739**	.688**	.704**	.808**	.880**	.817**	.780**	.780**	.831**	.735**	.780**	.760**	1	.790**	.894**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5.3	Pearson	.851**	.821**	.796**	.841**	.852**	.783**	.833**	.802**	.860**	.791**	.792**	.772**	.835**	.790**	1	.934**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson	.899**	.881**	.866**	.887**	.894**	.878**	.879**	.887**	.880**	.886**	.875**	.876**	.895**	.894**	.934**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.973	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	117.4571	555.138	.940	.776
X1.1.2	117.5143	556.375	.932	.777
X1.1.3	117.6286	561.005	.750	.780
X1.2.1	117.4286	555.546	.896	.777
X1.2.2	117.4571	555.020	.865	.777
X1.2.3	117.6000	556.659	.903	.777
X1.3.1	117.5143	556.904	.920	.777
X1.3.2	116.8571	601.832	-.092	.798
X1.3.3	117.4571	555.138	.940	.776
X1.4.1	117.5143	556.375	.932	.777
X1.4.2	117.6286	560.711	.777	.780
X1.4.3	117.4286	556.134	.883	.777
X1.5.1	117.4571	555.138	.940	.776
X1.5.2	117.4571	556.197	.841	.777
X1.5.3	117.6000	556.659	.903	.777
Kualitas Kerja	62.8571	161.420	.999	.974

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.986	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	122.2571	733.785	.913	.763
X2.1.2	122.3143	732.222	.846	.763
X2.1.3	122.1143	733.810	.941	.763
X2.2.1	122.0571	733.232	.907	.763
X2.2.2	122.4857	740.139	.786	.766
X2.2.3	121.8857	732.104	.900	.762
X2.3.1	121.8571	732.597	.889	.763
X2.3.2	122.0571	733.232	.907	.763
X2.3.3	122.0286	734.734	.899	.763
X2.4.1	122.0286	734.852	.897	.763
X2.4.2	122.1714	732.911	.872	.763
X2.4.3	122.1143	733.810	.941	.763
X2.5.1	121.8286	731.852	.926	.762
X2.5.2	121.8286	731.499	.933	.762
X2.5.3	122.1143	734.869	.920	.763
Motivasi Kerja	63.1429	196.244	1.000	.984

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.983	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1.1	121.4857	652.081	.892	.762
Y1.1.2	121.4857	653.022	.872	.763
Y1.1.3	121.4857	652.492	.856	.763
Y1.2.1	121.4286	651.723	.879	.762
Y1.2.2	121.3429	648.938	.886	.761
Y1.2.3	121.4286	652.193	.869	.763
Y1.3.1	121.3143	650.751	.870	.762
Y1.3.2	121.4571	652.197	.879	.763
Y1.3.3	121.4571	652.550	.872	.763
Y1.4.1	121.3429	650.644	.878	.762
Y1.4.2	121.6000	654.365	.867	.763
Y1.4.3	121.4571	652.785	.867	.763
Y1.5.1	121.3714	650.534	.887	.762
Y1.5.2	121.2857	649.681	.886	.762
Y1.5.3	121.2571	647.314	.928	.760
Kinerja Pegawai	62.8000	174.224	1.000	.981

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56199590
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.089
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kualitas Kerja	.227	4.412
	Motivasi Kerja	.227	4.412

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.179	1.838		2.817	.008
	Kualitas Kerja	-.015	.045	-.116	-.339	.737
	Motivasi Kerja	-.045	.056	-.278	-.809	.424

a. Dependent Variable: ABS_RES

REGRESI**Model Summary^b**

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square			F Change	df1	df2		
1	.972 ^a	.945	.942	3.18266	.945	276.398	2	32	.000	1.989

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5599.461	2	2799.730	276.398	.000 ^b
	Residual	324.139	32	10.129		
	Total	5923.600	34			

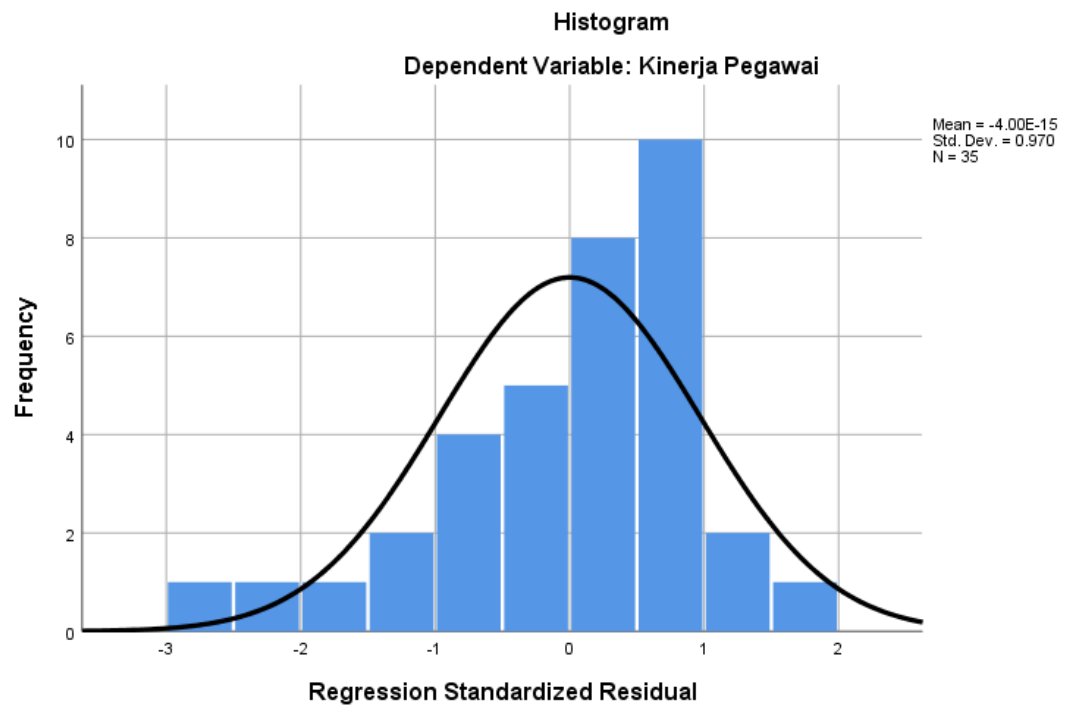
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.126	2.560		1.612	.117
	X1	.494	.193	.442	2.561	.015
	X2	.507	.162	.538	3.119	.004

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

