

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi setiap instansi pemerintah pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi instansi. Tanpa adanya pegawai maka suatu instansi tersebut tidak akan pernah berjalan, selain itu tanpa kerja keras pegawai maka instansi tersebut tidak akan pernah maju. Untuk kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi perlu menggerakkan para pegawai agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat. Polisi Pamong Praja adalah sebagai lembaga dalam pemerintah sipil harus tampil sebagai pamong masyarakat yang mampu menggalang dan dapat meningkatkan partisipasi aktif masyarakat dalam menciptakan dan memelihara ketentraman dan ketertiban sehingga dapat menciptakan iklim yang lebih kondusif di daerah. Oleh sebab itu, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan harus mampu merekrut pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan dan pengetahuan.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan melakukan penilaian kinerja para pegawainya setiap tahunnya. Penilaian kinerja menyangkut beberapa aspek termasuk motivasi pegawai. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui bagaimana baik atau tidaknya kinerja pegawai pada tahun 2014 - 2018. Berikut ini disediakan data skala penilaian dan penilaian kinerja pada tahun 2018.

Tabel 1.1**Skala Penilaian Kinerja Pegawai**

No	Bobot Nilai	Keterangan
1	< 56 %	Kurang Baik
2	56-70 %	Cukup Baik
3	70-85 %	Baik
4	85-100 %	Sangat Baik

Tabel 1.2

**Data Penilaian Kinerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota
Medan Tahun 2016 - 2018**

Pembobotan			Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
			Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai
A	Sangat baik	Nilai 85 – 100	61	52	56
B	Baik	Nilai 70 – 85	12	14	28
C	Cukup	Nilai 56 – 70	12	16	3
D	Kurang	Nilai < 56	2	5	-
Jumlah Pegawai	87	87	87		

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 pegawai yang bekerja sangat baik pada tahun 2016 berjumlah 61 orang sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan

berjumlah 52 orang dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan lagi berjumlah 56 orang. Pegawai yang bekerja pada level baik mulai dari tahun 2016 – 2018 terus mengalami peningkatan. Pegawai yang bekerja pada level cukup baik pada tahun 2018 mengalami penurunan yang sangat drastis berjumlah 3 orang dan pegawai yang bekerja pada level kurang baik pada tahun 2018 tidak ada. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kinerja pegawai Satpol PP sudah baik namun berdasarkan wawancara (Pra Survey) beberapa ASN dari lembaga Pemerintahan Kota Medan diperkirakan banyak ASN yang kinerjanya kurang baik yang diduga disebabkan motivasi dan hubungan antara dengan bawahan.

Tabel 1.3

Sasaran Kerja PNS (SKP) Disatuan Polisi Pamong Praja Kota Medan

Nilai prestasi kerja	UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
	Sasaran kerja PNS (SKP) = $85.40 \times 60\%$			51.24
Perilaku kerja	Orientasi pelayanan	81	Baik	
	/Interitas	81	Baik	
	Komitmen	81	Baik	
	Disiplin	81	Baik	
	Kerjasama	81	Baik	
	Kepemimpinan	81	Baik	
	Jumlah	486		
	Nilai rata-rata	81.00		
	Nilai perilaku kerja = $81.00 \times 40\%$			
Nilai prestasi kerja				83.64 (BAIK)

Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat perilaku kerja yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan bernilai 81 dikategorikan bahwa perilaku kerja pada level baik dengan nilai rata-rata 81.00. Dan nilai prestasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan sudah baik dengan nilai 83.64. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan kinerja pegawai sudah baik akan tetapi pada tahun berikutnya diharapkan kinerja pegawai lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Disatuan Polisi Pamong Praja Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai disatuan polisi pamong praja Kota Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat ditemukan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Disatuan Polisi Pamong Praja Kota Medan”.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Meneliti seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang terdapat didalam instansi pemerintahan, menambah pengetahuan penulis mengenai hal motivasi dan kinerja pegawai.

2. Bagi Pegawai Disatuan Polisi Pamong Praja Kota Medan.

Sebagai bahan masukan dan saran yang berguna supaya kantor satuan polisi pamong praja terjait dapat menerapkan motivasi yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan.

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi Akademik bagi rekan-rekan Mahasiswa maupun pembaca yang melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi penulis berikutnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengertian Motivasi.

Pada umumnya, dalam sebuah instansi pemerintah terdapat pegawai yang memiliki perilaku dan sifat yang berbeda-beda. Bukti dari hal tersebut adalah benar dapat dilihat dari proses kerja dari masing-masing pegawai didalam instansi tersebut. Ada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, ada juga yang kurang baik. Banyak yang menjadi faktor akan hal ini, salah satu diantaranya adalah oleh karena motivasi. Untuk itu setiap pegawai membutuhkan adanya motivasi yang benar untuk membuat mereka memiliki semangat kerja sehingga mereka dapat berfokus pada tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi instansi tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi mempengaruhi semangat kerja dari pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, pemimpin memiliki peran aktif dalam hal pemberian motivasi ini, karena bagaimanapun pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menjadikan pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya. Untuk itu motivasi merupakan hal yang penting didalam instansi ataupun perusahaan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan suatu gerakan dalam diri pegawai mendukung perilaku manusia dalam menyelesaikan masalah yang mereka hadapi dan meningkatkan antusiasme sehingga mereka bersedia dan berusaha mencapai tujuan yang ada pada mereka.

Menurut Prabu Mangkunegara (2015) **“Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”**. Sedangkan menurut Berelsoln (2010) mendefenisikan **“motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi”**.

Maka dari pendapat para ahli mengenai motivasi diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang terdapat dalam diri setiap orang untuk dapat mencapai sasaran atau tujuannya baik didalam kehidupan maupun dalam ruang lingkup pekerjaan.

2.1.2 Tujuan Motivasi

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.

2.1.3 Indikator Motivasi.

Menurut Malayu “**Motivasi adalah suatu perangsang keinginan atau (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai**”.

1. **Kemauan**
2. **Kerelaan**
3. **Membentuk keahlian**
4. **Membentuk keterampilan**
5. **Tanggung jawab**
6. **Kewajiban**

Dari keenam indikator Motivasi yang telah disebutkan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemauan.

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini

mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

2. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

3. Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

4. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

6. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

2.1.4 Jenis-jenis Motivasi

Faktor-faktor atau jenis-jenis motivasi positif terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Motivasi Positif
2. Motivasi Negatif

1) Motivasi positif (Wiludjeng, 2007:162)

Motivasi positif merupakan sebuah motivasi yang diberikan oleh atasan dengan cara memberikan dengan apa yang menjadi

kebutuhan ataupun memberikan sesuatu beberapa hadiah kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Berikut adalah beberapa jenis motivasi positif, antara lain:

- a. Penghargaan, yaitu sebuah pengakuan yang diterima oleh pegawai tersebut mengenai kehadiran dan kinerjanya yang baik sehingga pegawai tersebut memiliki rasa percaya diri dalam melakukan tugasnya didalam instansi tersebut.
- b. Partisipasi, yaitu pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan ataupun mengutamakan partisipasi para pegawai dalam mencapai tujuan mereka bersama.

2) **Motivasi Negatif.** (Wiludjeng, 2007:162)

Motivasi negatif adalah motivasi yang apabila pegawai melakukan kesalahan maka atasan akan memberikan sanksi ataupun hukuman. Motivasi ini diperlukan dalam sebuah instansi agar pegawai berusaha menghindarinya dan dengan demikian akan mengerjakan seluruh tugas dengan semestinya.

Adapun jenis dari motivasi negatif adalah sebagai berikut:

- a. **Teguran**, yaitu pemimpin memberikan peringatan berupa kata-kata yang mengevaluasi kinerja yang ada pada pegawai tersebut.
- b. **Tindak hukuman**, yaitu sanksi langsung yang diberikan kepada pegawai yang menyangkut keberadaannya didalam instansi tersebut.

Contohnya adalah sebagai berikut:

1. Menghapus sebagian hak yang dimiliki oleh pegawai tersebut
2. Didenda
3. Pemberhentian sementara
4. Penurunan pangkat.

Setiap jenis motivasi yang sudah dijelaskan diatas memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Dan biasanya pada setiap instansi, kedua jenis motivasi ini digunakan sekaligus agar seimbang. Namun kembali lagi tergantung kepada tipe pemimpinnya, apabila pemimpin tersebut percaya bahwa dengan hukuman atau sanksi dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih baik, maka instansi tersebut akan lebih banyak menggunakan jenis motivasi negatif, dan begitu juga sebaliknya apabila pemimpinnya percaya bahwa pegawai akan lebih giat bekerja dengan penghargaan ataupun sebagainya maka lebih baik menggunakan lebih banyak jenis motivasi positif.

2.2 Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dilihat dari pelaksanaan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa kepada ASN yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Menurut Kasmir. **“Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan”**. Dan menurut Mangkunegara, **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**.

2.2.1 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun Nomor 6037).

Menetapkan :

(PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN ANUGERAH APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2018).

2.2.2 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah melaksanakan kebijakan public yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan public yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. Indikator penilaian kinerja pegawai ASN menurut PP No. 46 Tahun 2011 yaitu:

1. Integritas
2. Kerjasama
3. Komunikasi
4. Orientasi pada hasil
5. Pelayanan public

Adapun penjelasan dari indicator tersebut sebagai berikut:

1. Integritas

Mendukung dan menerapkan prinsip moral dan standar etika yang tinggi, serta berani menanggung konsekuensinya.

2. Kerjasama

Mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

3. Komunikasi

Menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4. Orientasi Pada Hasil

Memantau dan mengevaluasi hasil kerja unitnya agar selaras dengan sasaran strategis instansi Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pencaian target organisasi.

5. Pelayanan Publik

Menjaga agar kebijakan pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansinya telah selaras dengan standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/kelompok/partai politik.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan, dan faktor Motivasi.hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + situation

Ability = Knowledge + Skill.

Menurut Mangkunegara, ada beberap faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kompetensi
2. Faktor Motivasi
3. Faktor Kemampuan

Penjelasan:

a. Faktor Kompetensi.

Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

c. Faktor Kemampuan

Faktor Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2.3. Penelitian Terdahulu

Untuk mengadakan penelitian tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Selain tu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut hasil ringkasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

Hasil penelitian Fransiska (2016), dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Medan Timur”**. Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan sederhana dan uji koefisien determinasi dengan hasil penelitian, pada hipotesis pertama disiplin berpengaruh positif terhadap pegawai. Hipotesis kedua, disiplin kerja mempunyai pengaruh dan yang ketiga nilai koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh disiplin kerja secara langsung.

Hasil penelitian Sihombing (2014) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota (Pemko Medan)”**. Diperoleh bahwa variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ $9,846 > 1,996$. Sehingga hipotesis tersebut menolak H_0 dan menerima H_1 . Maka kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan Kota (Pemko) Medan.

Hasil penelitian Ningsih (2014) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kota Palu”**. Diperoleh bahwa masing-masing nilai signifikan variabel bebas disiplin kerja dan kepemimpinan adalah 0,003 dan 0,000 dengan tingkat kepercayaan adalah 5%. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis menyatakan disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kota Palu.

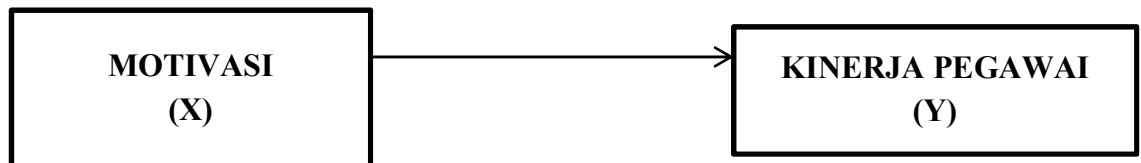
2.4. Kerangka Berfikir

Memotivasi pegawai tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja dalam setiap elemen yang ada dalam organisasi. Menurut Rivai bahwa: **“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”**

Menurut Sutrisno: **“Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”**.

Setelah dilakukan nya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, organisasi mengharapkan kinerja pegawainya meningkat dari yang sebelumnya. Menurut Armstrong yang dikutip Hasibuan **“Kinerja adalah**

hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Berikut ini regresi sederhana dari pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang dapat ditunjukkan pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.3 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai disatuan Polisi Pamong Praja Kota Medan”.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah adalah cara rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan jenis data dan analisis, terdapat tiga macam metode, yaitu metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif-kuantitatif.

3.2 Desain Penelitian

Pada penelitian ini, untuk mendapatkan jawaban empiris mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai maka dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode statistik deskriptif dan statistik parametik. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data-data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik parametik adalah digunakan untuk menguji parameter populasi melalui sampel, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti setelah pelaksanaan seminar proposal skripsi dengan waktu pengambilan data kurang lebih selama 3 bulan yang berlokasi di Jalan Arif Lubis No.2, Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Kuncoro menyatakan bahwa: **“Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian”**. Jumlah keseluruhan populasi yang akan diteliti di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan adalah sebanyak 87 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Kuncoro **“Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi”**. Pada penelitian sampel yang digunakan berjumlah 47 orang. Untuk penentuan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan rumus slovin sebagai berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+N(e)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standar Error

Standar error ditentukan sebesar 10%. Berdasarkan rumus Slovin diatas maka dapat ditentukan besar sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \frac{87}{1+87(0,10)^2} \\ &= \frac{87}{1+87(0,01)^2} \\ &= \frac{87}{1+0,88} \\ &= \frac{87}{1,88} \end{aligned}$$

= 47 Pegawai.

3.5 Metode Pengambilan Sampel

Untuk metode pengambilan sampel dengan acak (*Random Sampling*) sebanyak 47 pegawai sesuai dengan rumus Slovin.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu :

1. Data Primer

Berdasarkan sumbernya data penelitian ini menggunakan data primer, karena dalam penelitian ini peneliti memperoleh data secara langsung dari subjek yang bertanggung jawab terhadap sistem informasi akuntansi seperti hasil kuesioner yang akan dilakukan oleh peneliti melalui berbasis komputer dan efektivitas kerja.

2. Data Sekunder

Berdasarkan Jenisnya, data penelitian ini menggunakan data sekunder, karena dalam penelitian ini data yang digunakan tidak berbentuk angka.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. ***Interview* (wawancara) kepada kepala Satpol PP**
2. **Studi Dokumen yaitu: buku dan jurnal**
3. ***Quesioner* (angket pertanyaan)**

3.7 Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definsi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel. Sesuai dengan perumusan masalah yang ada dalam penelitian dengan menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat seperti tertera pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X)	<p>Menurut Malayu Hasibuan “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan atau (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. (Hasibuan, 2015).</p> <p>Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun,2012).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan 2. Kerelaan 3. Membentuk keahlian 4. Membentuk keterampilan 5. Tanggung jawab 6. Kewajiban <ol style="list-style-type: none"> 1. Target kerja 2. Kualitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Komunikasi 5. Persahabatan. (Wibowo, 2013) 	Likert

<p>Kinerja (Y)</p>	<p>Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. (Kemendagri No.29 Tahun 2018). Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil 5. Pelayanan publik. <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Kualitas 3. Semangat Kerja 4. Alat atau Sarana Peluang (Wibowo, 2013) 	<p>Likert</p>
--------------------	---	--	---------------

	kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Kasmir, 2015).		
--	---	--	--

3.8 Skala Pengukuran Variabel.

Skala pengukuran yang digunakan sebagai pengukur variabel diatas adalah skala likert. Menurut Sugiyono: “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sosial”. Dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur telah dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik/tolak dasar untuk menyusun bagian-bagian instrumen yang dalam hal ini pertanyaan yang berbentuk pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor atau nilai angka seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Skala Likert.

Keterangan	Skor
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Ragu-ragu	3

d. Tidak setuju	2
e. Sangat tidak setuju	1

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r table dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N-k$. Jika r hitung $> r$ tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011). Untuk menguji validitas angket digunakan rumus korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

n = Jumlah responden

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat skor pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat skor pengamatan variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Dengan ketentuan sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka setiap angket adalah valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka setiap angket tidak valid

3.9.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2011). Untuk menguji reliabilitas angket, peneliti menggunakan rumus Alpha Cronbach (Arikunto, 2013)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} : reabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

σ^2 : varians total

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

Bila r_{11} hitung $> r_{11}$ tabel $df = n - 2$, maka disimpulkan bahwa butir item yang tersusun reliabel (terandal).

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS 20 windows*.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika Sig (Prob) value $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika Sig (Prob) value $> 0,05$, maka H_0 diterima, berarti data terdistribusi secara normal.
2. Uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan melihat grafik normal Q-Q plot dan grafik Detrended Normal Q-Q plot.
3. Dengan normalnya Q-Q plot, data disimpulkan terdistribusi secara normal jika titik-titik nilai data kurang lebih berada pada (mengelilingi) suatu garis lurus.
4. Sedang dengan Detrended Normal Q-Q plot, data disimpulkan terdistribusi secara normal jika titik-titik nilai data tidak membentuk pola tertentu dan terdistribusi disekitar garis mendatar yang melalui titik nol.

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali: “Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.11 Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun persamaan yang digunakan dalam regresi sederhana adalah:

$$Y = a + b_1X$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja

a = konstanta

b = koefisien Regresi Motivasi

X = Variabel Motivasi

3.12. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dilakukan uji t sebagai berikut dengan kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Untuk melihat pengaruh dari X terhadap Y dilakukan uji t sebagai berikut dengan kriteria pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.12.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali “Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Dependent”.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variabel pada variabel tidak bebas (variabel terikat).

