

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN PASURUAN

Machmud Sultoni¹, Nurul Akramiah², Yufenti Oktafiah³

^{1,2,3}) Universitas Merdeka Pasuruan

¹machmudsulton@gmail.com, ²nurul.aidan04@gmail.com,

³oktaviavnty@gmail.com

Abstract

The success of an organization in achieving its goals is determined by employee performance. The ability of employees to do the work for which they are responsible is a benchmark for achieving organizational goals. If an organization is able to achieve the goals that have been set, then it can be said that the organization is effective. This research refers to the effect of work motivation on employee performance at the Pasuruan District Animal Husbandry Service which aims to determine the effect of work motivation on employee performance. This research is included in a quantitative study with 72 respondents who were examined through simple linear regression analysis testing with the results showing that $F_{hit} > F_{table}$ ($71.576 > 3.97$) so that the variable of work motivation has a simultaneous influence on employee performance variables at the livestock service in Pasuruan district. $t_{hit} > t_{table}$ ($8,460 > \neg 1,993$) so that work motivation affects the performance of Pasuruan district animal husbandry service employees. With an adjusted R Square value of 50.6% and for the remaining 49.4% it can be influenced by other variables outside the research which can strengthen this research.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Penelitian ini mengacu pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten pasuruan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan responden sebesar 72 orang yang diteliti melalui pengujian analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71.576 > 3.97$) sehingga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten pasuruan. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.460 > 1.993$) sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas peternakan kabupaten pasuruan. Dengan nilai adjusted R Square sebesar 50,6% dan untuk sisanya sebesar 49,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang dapat menguatkan penelitian tersebut.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki kekuasaan dari berbagai lembaga yang mengurus masalah kesejahteraan rakyat dan negara dengan menegakkan peraturan dan hukum tertentu. Selain menjalankan fungsi eksekutif, pemerintah juga menjalankan fungsi legislatif dan yudikatif. Dibalik tugas – tugas tersebut ada peranan dari Sumber Daya Manusia yang dapat berproses dengan memperoleh hasil melalui kerja keras secara individu maupun organisasi oleh sebab itu sumber daya manusia perlu adanya dorongan dari berbagai bidang yang dapat ditarik, dipilih dan diletakkan dengan baik, kemudian diciptakan untuk memperluas pengetahuan dan kemampuan serta didorong sehingga membantu daya tahan pergaulan. (M. Manullang, 2001:56).

Oleh karena itu, kebutuhan akan SDM sangat penting agar sewaktu-waktu bekerja perwakilan tersebut merasa lelah, terkuras, lesu dan tidak dapat berfungsi dengan baik bersama-sama sehingga mereka yang terkena dampak pameran yang mereka berikan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau organisasi, selanjutnya mendasar. hadirnya hiburan dapat membangkitkan energi salah satu unsur utamanya adalah inspirasi untuk berkarya. Terlihat bahwa hampir setiap tahun diadakan ujian kinerja perwakilan sehingga cenderung terlihat bahwa perwakilan tidak dapat bekerja sesuai harapan sehingga tujuan kantor tertunda untuk menghubungi mereka, akibatnya perlu hiburan dari inspirasi kerja dari atasan ke bawahan. Motivasi kerja adalah kekuatan luar dan dalam yang berbeda yang menyebabkan buruh memilih strategi yang tepat dan mengambil bagian dalam beberapa cara bertindak. Analisis lain mengungkapkan bahwa motivasi adalah siklus yang memikirkan kekuatan, arah, dan konfirmasi upaya individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi biasanya dapat terkait dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan progresif komunitas pada cara bisnis terkait dengan perilaku (Kouzes Posner, 2003)

Menurut Syahyuti (2010) motivasi kerja dapat di ukur jika ada beberapa point pendukung yang dapat mengetahui karakter seperti Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja (*Passion for work*), Inisiatif (*Initiative*), Kreatifitas (*Creativity*), Rasa tanggung jawab (*Sense of responsibility*). Sejalan itu, untuk menciptakan jiwa kerja yang bermanfaat, harus ada inspirasi dari inisiatif sehingga hasil organisasi bergantung pada cara para pekerja bertindak untuk dapat mencapai tujuan dengan cara yang nyata dan berkelanjutan. Perwakilan harus berurusan dengan orang lain secara sadar oleh asosiasi, dan itu menyiratkan memberi mereka pekerjaan yang dapat membuat mereka lebih boros dan lebih terhormat, memberi mereka jabatan yang mereka butuhkan, memenuhi asumsi mereka, menginspirasi mereka, menawarkan mereka kesempatan untuk berkembang dan berkreasi, dan mereka memenuhi syarat untuk menjamin mereka. bebas dari segala potensi bahaya. motivasi adalah suatu kondisi di mana seseorang dapat dengan bebas mendorong keinginan tunggal untuk menyelesaikan kegiatan eksplisit untuk mencapai tujuan. Juga, setiap asosiasi atau organisasi pemerintah terlihat menggarap pameran setiap perwakilan. Untuk mencapai hal ini, harus memberikan motivasi yang luar biasa kepada semua

delegasi untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan hirarkis dan selanjutnya mendorong presentasi mereka.

Tanpa motivasi, seorang spesialis tidak dapat memenuhi komitmennya seperti yang ditunjukkan oleh pedoman melewati standar karena harapan dan motivasinya tidak terpenuhi. Kondisi ini penting dengan asumsi bahwa perwakilan biasanya akan lebih teguh dalam berkomitmen sepenuhnya pada tujuan asosiasi yang sebenarnya, yang secara bertahap akan menyelesaikan dan membujuk mereka untuk benar-benar bekerja. Kekuatan pendorong harus memiliki bidang solidaritas yang merata dan tidak ditekankan. motivasi kekuatan yang unik untuk memberikan penghargaan setinggi – tingginya (*reward*) bagi pekerja yang memiliki potensi, baik secara nyata atau implikasi untuk pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa spesialis merasa dihormati dan jelas mempengaruhi presentasi agen yang tumbuh lebih jauh. Di sisi lain, asosiasi yang tidak memberikan inspirasi besar akan mengurangi ketergantungan perwakilan terhadap pengenalan mereka saat menjabat.

Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan ialah instansi pemerintahan di kabupaten Pasuruan yang memiliki utilisasi sebagai pelayanan publik dengan dibantu oleh pegawai pemerintah dalam menjalankan prosesnya. Didalam organisasi ini sering kali pegawai dinas lalai dan lambat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kualitas yang diberikan tidak sesuai dengan target instansi dan akhirnya kinerja pegawai banyak sekali yang menurun Untuk memberikan berbagai jenis motivasi kepada karyawannya dengan tujuan agar pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh kantor Dibalik itu semua juga perlu adanya kinerja yang dapat mengayomi atau menuntun motivasi tersebut. sehingga untuk mencapai tujuan suatu kelompok perlu berupaya untuk menggarap perwakilannya, sehingga tujuan dari Kelompok tersebut dapat segera tercapai..

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan individu dan dapat diperhatikan (Sedarmayanti, 2017). Seperti yang ditunjukkan oleh Sutrisno (2019: 152) untuk mengukur pelaksanaan yang representatif ada bidang-bidang utama pencapaian organisasi yang diterapkan, yaitu melalui hasil kerja, informasi kerja, dorongan, bakat mental, sikap, disiplin waktu dan partisipasi. Sepanjang garis ini, itu cenderung diketahui melalui pengembangan lebih lanjut kinerja pekerja. Tujuan dari penelitian ini dibuat untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dimana pengujian ini digunakan dalam tinjauan tes terbenam, yaitu metode pengujian di mana semua individu dari populasi digunakan sebagai tes. Ini sering dilakukan dengan anggapan bahwa populasi secara keseluruhan kecil. Selain itu, penelitian yang bisa dibayangkan membutuhkan tebakan dengan kesalahan kecil. Sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel, juga dikenal sebagai sampel sebesar 72 orang pegawai di dinas peternakan kabupaten pasuruan melalui pengujian analisis yang digunakan yaitu Uji

Validitas, Uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinan (R^2), Uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Keabsahan atau keaslian suatu survey dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas ini. Jika pertanyaan survei mengungkapkan sesuatu yang diperkirakan responden, maka jajak pendapat harus substantif. (Rumengan, 2013:83). Hasil pengujian data ini dapat dilihat melalui tabel ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Keterangan
MOTIVASI KERJA (X)	Dorongan Mencapai Tujuan	0.410	Valid
		0.402	Valid
	Semangat Kerja	0.388	Valid
		0.407	Valid
		0.310	Valid
	Inisiatif	0.527	Valid
		0.379	Valid
	Kreatifitas	0.437	Valid
		0.304	Valid
		0.434	Valid
	Rasa Tanggung Jawab	0.356	Valid
		0.342	Valid
KINERJA PEGAWAI (Y)	Hasil Kerja	0.300	Valid
		0.408	Valid
		0.358	Valid
	Pengetahuan Pekerjaan	0.326	Valid
		0.372	Valid
	Inisiatif	0.386	Valid
		0.507	Valid
		0.332	Valid
	Kecekatan Mental	0.384	Valid
		0.381	Valid
		0.320	Valid
		0.366	Valid
	Sikap	0.332	Valid
		0.405	Valid
	Disiplin Waktu Dan Absensi	0.326	Valid
		0.352	Valid

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa setiap item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel yang sebesar 0.231 dan tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05.

Dengan demikian penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi syarat penelitian

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan penilai untuk setiap asersi dalam penilaian sentimen publik yang merupakan indikasi dari variabel tersebut. Jika tanggapan seseorang pada variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, itu harus dapat dipercaya

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.668	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.669	Reliabel

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2023

Hasil Cronbach's Alpha yang dapat menunjukkan bahwa data yang diteliti peneliti memiliki taraf nilai $> (\alpha) 0,60$, dapat menunjukkan bahwa data tersebut akan memiliki data yang konstan dari waktu ke waktu jika pengukuran ini dilakukan berulang kali. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil penelitian pada variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah reliabel.

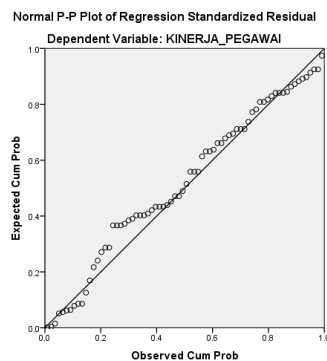
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah efek samping dari uji kebiasaan *P Plot* dan uji faktual satu contoh *Kolmogorov Smirnov*, khususnya :

1. *P-Plot*

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan gambar ini, dapat dilihat bahwa hasil tes untuk variabel Motivasi kerja pada Kinerja Pegawai tersebar secara konsisten karena fakta bahwa data menyebar di sekitar garis miring dan mengikuti garis sudut ke sudut atau histogram. grafik dan menunjukkan rencana hamburan normal

2. *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Hasil
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.166	Unstandardized Residual berdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan Kriteria *Monte Carlo Sig.(2-tailed)* sebesar $0.166 > 0.05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian dalam variabel tersebut berdistribusi normal dengan menggunakan *Unstandardized Residual One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Linearitas

Tes ini digunakan dalam pengujian untuk melihat apakah model yang digunakan sudah benar atau sebaliknya. dengan melibatkan *Test for Linearity* dengan arti 0,05 dengan syarat jika bernilai *Sig. deviation from linearity* $> 0,05$, maka ada hubungan langsung antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. Bergantian, jika nilai *Sig. deviation from linearity* $< 0,05$, sehingga tidak ada hubungan langsung antara Variabel Independen dan Variabel Dependen.

Tabel 4 Uji linearitas

Hubungan antar variabel	Nilai sig. Deviation From Linearity	Keterangan
Kinerja Pegawai – Motivasi Kerja	0.032	Hubungan Antara Variabel Linear

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar $0.032 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang linear.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model relaps berbeda dengan model lainnya. standar deviasi nilai variabel dependen untuk setiap variabel otonom. Pengujian ini menggunakan uji Glajser dengan cara merelaps nilai outright yang tersisa dengan Variabel bebas dan menggunakan ukuran dimana uji Glajser memiliki pengaturan apabila variabel yang diteliti memiliki nilai Bila besar taraf lebih besar atau sama dengan 0,05 maka heteroskedastisitas tidak berpengaruh pada pengujian. begitu juga sebaliknya. Berikutnya adalah efek samping dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glajser dalam ulasan ini :

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X)	0.922	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa dalam penelitian variabel ini nilai signifikansi sebesar $0.922 > 0.05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti tidak terjadi Heteroskedastisitas sehingga penelitian tersebut dapat diterima sesuai dengan ketentuannya

Analisis Regresi Linier Sederhana

dalam kekambuhan ini berkonsentrasi pada pelibatan program SPSS *for Windows* yang seharusnya terlihat pada tabel Koefisien. Persamaan umum regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan keluaran sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil analisis regresi linear sederhana

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien regresi	Pengaruh
Kinerja Pegawai	Konstanta	61.331	Positif
	Motivasi Kerja	0.176	Positif

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2023

Hasil pengolahan SPSS *for Windows* dapat dilihat pada tabel yang memungkinkan dibuatnya persamaan regresi langsung sebagai berikut :

$$Y = 61.331 + 0.176X + e$$

Dalam persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 61.331 bernilai positif . artinya dapat disimpulkan apabila Motivasi kerja dianggap konstan atau sama dengan 0 serta tanpa adanya pengaruh variabel lain, maka Kinerja pegawai yang diberikan akan mengalami Kenaikan dalam satuan sebesar 61.331.
- Nilai koefisien variabel Motivasi kerja (b) = 0.176 bernilai positif. Artinya jika Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki sifat positif serta kuat. Maka motivasi kerja yang diberikan akan meningkat satu point sehingga kinerja pegawai juga akan ikut meningkat juga.
- Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan kabupaten pasuruan.
- Selain itu juga nilai t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8.460 > t_{tabel} sebesar 1.993 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas peternakan kabupaten pasuruan.

Uji Simultan

Uji simultan (F) bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang diteliti berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Seperti yang dapat dilihat dari pemahaman sebelumnya, berikut ini adalah hasil penelitiannya yakni :

Tabel 7 Uji Simultan (F)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Statistik Uji F	Nilai Signifikan	Keputusan
Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	71.576	0.000	Ho, ditolak

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 71.576 > F_{tabel} sebesar 3.97 serta nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga hipotesis diterima (H_1 diterima) dengan begitu dapat ditarik bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan

terhadap variabel kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten pasuruan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya variabel bebas guna menjelaskan variabel terikat dan menentukan dimana nilai *Adjusted R Square* dari koefisien determinasi. Hasil penelitian berikut menunjukkan bahwa nilai ini dapat menjadi penentu naik atau turunnya jika satu variabel bebas dapat ditambahkan ke dalam model nilai R^2 berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square
Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	50.6%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Nilai *R Square* yang disesuaikan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel diatas adalah 0,506, atau 50,6%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki kapasitas/komitmen terhadap pelaksanaan Kinerja Pegawai sebesar 50,6% dan lebih dari 49,4% cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar eksplorasi yang dapat memperkuat pemeriksaan

PEMBAHASAN

Kemajuan sebuah asosiasi dalam mencapai tujuan otoritatif masih belum jelas dengan pelaksanaan pekerja. Kapasitas perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi perhatian mereka adalah tolok ukur untuk mencapai tujuan hierarkis. Suatu organisasi dapat dikatakan efisien jika mampu mencapai tujuan. Seiring kemajuan di era modern ini, semua asosiasi pemerintahan diharapkan mampu bersaing dalam memberikan dukungan terbaik, termasuk asosiasi pemerintah. Peran setiap karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik tidak dapat dipisahkan. Seorang karyawan harus dapat melakukan yang terbaik dalam situasi di mana hal ini dapat dilihat atau diukur dari kinerjanya. Inspirasi kerja representatif memengaruhi eksekusi representatif yang dapat dicapai di tempat kerja. Motivasi seseorang untuk bertindak ke arah yang diinginkan disebut motivasi. Rivai (2011: 838) berpendapat bahwa pada dasarnya inspirasi mendorong perwakilan untuk dapat berusaha mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa respon pernyataan setiap indicator variabel motivasi kerja pegawai Sangat baik dengan bobot Skor rata – rata sebesar 868,2 yang menunjukan bahwa penelitian dalam variabel ini dapat diterima dengan baik oleh instansi maupun pihak lain yang bersangkutan. Sedangkan untuk variabel dependen nya yaitu Kinerja pegawai dapat dilihat bahwa skor rata – rata variabel kinerja pegawai sebesar 1036.4 yang artinya bahwa variabel tersebut sangat baik serta dapat diterima dengan sangat baik dalam pelayanan public yang diberikan kepada masyarakat maupun negaranya.

Diketahui nilai F_{hit} sebesar 71,576 > nilai F_{tab} sebesar 3,97 maka tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan

berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diperoleh dapat diterima (H_1 diterima). Dari hasil tersebut sangat mungkin diperkuat melalui determinan (R^2) yang menyatakan bahwa variabel inspirasi kerja memiliki kapasitas/komitmen untuk pelaksanaan yang representatif sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar eksplorasi, untuk Misalnya, tempat kerja, gaya administrasi, disiplin kerja, dll yang dapat memperkuat ujian

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian analisis data yang dilakukan pada “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan” ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil analisis regresi sederhana menunjukkan :

konstanta bernilai positif . artinya dapat disimpulkan apabila Motivasi kerja dianggap konstan atau sama dengan 0 serta tanpa adanya pengaruh variabel lain, maka Kinerja pegawai yang diberikan akan mengalami Kenaikan. koefisien variabel Motivasi kerja bernilai positif. Artinya jika Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki sifat positif serta kuat. Maka motivasi kerja yang diberikan akan meningkat satu point sehingga kinerja pegawai juga akan ikut meningkat juga. Untuk uji t memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan kabupaten pasuruan.

Untuk uji simultan (F) dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yang dapat dicapai pada pekerjaan. Hal ini dapat dilihat variabel motivasi kerja memiliki kemampuan/berkontribusi terhadap Kinerja pegawai 50,6% untuk sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang dapat menguatkan penelitian serta apabila diteruskan akan menjadi penelitian yang lebih kuat lagi daripada penelitian yang sebelumnya.

SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas terdapat beberapa saran bagi beberapa pihak yang bersangkutan sebagai tinjauan dimasa yang akan datang untuk penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan” yakni sebagai berikut ini :

1. Bagi Instansi pemerintah , hasil penelitian ini bisa menjadi pedoman lebih lanjut untuk masa yang akan datang terutama untuk pimpinan harus bisa lebih menghimbau seluruh karyawannya agar menyadari akan pentingnya kelengkapan formasi pegawai dalam menjalankan profesional kantor. harus semaksimal mungkin dapat menumbuhkan sikap yang professional dalam bekerja dengan menjunjung tinggi motivasinya dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti lainnya, diharapkan bisa menjadi pembelajaran serta acuan bagi penelitian yang berfokus dalam bidang yang sama yakni manajemen sumber daya manusia sehingga jika diteruskan maka dapat

menciptakan SDM terbaru yang tak pernah ada di lingkungan kerja pemerintahan.

3. Bagi masyarakat, diharapkan bisa menjadi acuan serta menambah pengetahuan baru bahwa dalam pelayanan publik perlu adanya keterlibatan pemerintahan dalam menjalankan inovasi – inovasi baru yang dapat membantu masyarakat dalam memecahkan berbagai masalah yang ada di lingkungan pemerintah maupun di organisasi pemerintahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- [2]. Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- [3]. Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [4]. Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [5]. Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6]. Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7]. Juliansyah Noor, (2013). “*Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*” cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- [8]. Kouzes, J., & Posner, B. (2003). *The Leadership Practices Inventory (LPI)*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- [9]. Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG*. PSIKIS Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53.
- [10]. Larasati, S., & Gilang, A. (2014). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi)*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 5(3), 200-213.
- [11]. Mahendro Sumardjo dan Priansa D. Junni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [12]. Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosta.
- [13]. _____, 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [14]. Manullang, M. (2001). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- [15]. Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2013. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- [16]. Muchson. 2017. *Buku Ajar Metode Riset Akuntansi*. Bogor : Guepedia
- [17]. Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- [18]. Rivai, Verthzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [19]. Rumengan, Jemmy. 2011. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.
- [20]. _____, (2013), *Metodologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka
- [21]. Saputri, Laras Tri; Fudholi, Achmad; Sumarni. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi* 4(1): 63–68.
- [22]. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [23]. Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang*. Psikis: *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- [24]. Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- [25]. _____, 2010. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: Alfabeta
- [26]. _____, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [27]. _____. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [28]. Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul*. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.
- [29]. Suhendra dan Murdiah Hayati. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UIN Jakarta Press.
- [30]. Sukestiyono dan Wardoyo. 2009. *Statistika*. UNNES Press, Semarang.
- [31]. Soesilo, Tritjahjo Danny .2019. *Ragam dan Prosedur Penelitian Tindakan / Tritjahjo Danny Soesilo.-- -- Salatiga : Satya Wacana University Press*.
- [32]. Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara, Jakarta
- [33]. Theodora, O. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. *Agora*, 3(2), 187-195.
- [34]. Turang, Richard Christian, Paulus Kindangen dan Johan Tumiwa. 2015. "Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta". *Journal*. Sam Ratulagi University. Indonesia.
- [35]. Widhianingrum, W. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.
- [36]. Winardi. 2018. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Kencana, Jakarta.