

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN DOKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GRESIK

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya

Oleh:

DIMAS WAHYU ROMADHON

NPM :16012104

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA
SURABAYA
2020**

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GRESIK

SKRIPSI

NAMA : DIMAS WAHYU ROMADHON
FAKULTAS : EKONOMI dan BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
NPM : 16012104

DISETUJUI dan DITERIMA OLEH:

DOSEN PEMBIMBING

KETUA PROGRAM STUDI

(Yuyun Widiastuti, SE.,MM)

(Dwi Lesno Panglipursari, SE., MM)

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Dimas Wahyu Romadhon

NPM : 16012104

Dengan ini menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain, 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.

Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, buka tanggung jawab dosen pembimbing dan atau Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri dan siap diproses sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 27 Juli 2020

Dimas Wahyu Romadhon

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GRESIK

SKRIPSI

**Diajukan guna memenuhi persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DIMAS WAHYU ROMADHON
NPM :16012104

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan telah direvisi sebagaimana disarankan oleh Tim

Penguji

Pada Tanggal : 05 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji,

(Dr. Ir. Subiyanto, MM.)

Penguji I,

Penguji II,

(Dr. Chandra Kartika, SE., MM.BNLP)

(Hendrik Rizqiawan, SE., MM.)

MOTTO

Belajar adalah sikap berani menantang segala ketidakmungkinan bahwa ilmu yang tak dikuasai akan menjelma didalam diri manusia menjadi sebuah ketakutan, belajar dengan keras hanya bisa dilakukan oleh seorang yang bukan penakut

~ **Anwar Fuadi** ~

Dua musuh terbesar kesuksesan adalah penundaan dan alasan

~ **Jaya Setiabudi** ~

Uang bisa dicari
Ilmu bisa digali
Tapi kesempatan untuk mengasihi orang tua
Takkan terulang kembali

~ *Unknown* ~

Dan apabila mata Ibumu sudah tertutup,
Maka, hilanglah satu keberkahan di sisi Allah
Yaitu doa seorang Ibu

~ *Unknown* ~

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua yang mendukung dan memberikan motivasi, Bapak Khusaini dan Ibu Lilik Maysaroh. Terima kasih untuk setiap langkah dan pengorbanan, dan setiap senyum dan kasih sayang. Terima kasih yang telah kalian berikan kepada saya.

Adik-Adik saya yang selalu mendukung dan menyemangati

Untuk Dosen Pembimbing Ibu Yuyun Widiastuti, SE., MM yang dengan tulus dan ikhlas membimbing saya.

Dear, yang selalu membantu dan yang menjadi sosok motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini
Rekan-rekan seperjuangan MSDM - C angkatan 2016 tetap kompak dan sukses selalu untuk kita semua

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga proposal skripsi dengan judul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN KABUPATEN GRESIK” ini dapat diselesaikan. Proposal skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1). Penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Budi Endarto, SH., M.Hum., selaku Rektor Universitas Wijaya Putra Surabaya.
2. Dr. Soenarmi, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra.
3. Dwi Lesno Panglipursari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Putra.
4. Ibu Yuyun Widiastui, SE., MM., atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya.
6. Kedua Orang Tua saya, atas segala motivasi, perhatian dan doanya dalam proses pengerjaan Skripsi ini.
7. Rekan-Rekan Mahasiswa seangkatan yang telah memberikan masukan dan bantuan dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar Skripsi ini lebih sempurna sehingga bisa digunakan sebagai masukan bagi penulis lain dimasa yang akan datang.

Surabaya, 27 Juli 2020
Penulis,

Dimas Wahyu Romadhon

ABSTRAK

Dimas Wahyu Romadhon, 16012104, Pengaruh Karakteristik Individu Motivasi kerja dan dukungan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Gresik.

Penelitian ini dilatar belakangi bertujuan dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Pns Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik sebanyak 30 orang. Sampel diambil menggunakan metode teknik sensus untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel *Total* Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *Pengaruh Karakteristik individun, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Pada Dinas kependudukan Dan pencatatan sipil Kabupaten Gresik*

ABSTRACT

Dimas Wahyu Romadhon, 16012104, The Influence of Individual Characteristics Work motivation and organizational support for the Department of Population and Civil Registration, Gresik district.

This research is aimed at analyzing the effect of individual characteristics, work motivation, and organizational support on the performance of the employees of the Gresik Regency Population and Civil Registration Service. The unit of analysis in this study was 30 employees of the Gresik Regency Population and Civil Registration Service. Samples were taken using the census technique method to determine the respondent's response to each variable.

Data analysis was performed using statistics with SPSS tools. Based on the results of data analysis using the t test it is known that partially the variables of Total Individual Characteristics, Work Motivation, and Organizational Support have a significant effect on employee performance. Then through the F test it can be seen that simultaneously the variables Individual Characteristics, Work Motivation, and Organizational Support have a significant effect on employee performance.

Keywords: Influence of Individual Characteristics, Work Motivation and Organizational Support at the Department of Population and Civil Registration of Gresik Regency

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Wijaya Putra Surabaya :

Nama : Dimas Wahyu Romadhon

NPM : 16012104

Menyerahkan karya tulis ilmiah saya kepada pihak Fakultas dan UPT Perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya, yang berjudul :

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GRESIK**

Dengan penyerahan ini, saya memberikan hak kepada pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis maupun pihak UPT Perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya untuk mendistribusikan dan mempublikasi di internet atau media lain untuk royalti kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya, maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di Surabaya
Pada tanggal 27 Juli 2020
Yang Menyatakan

Dimas Wahyu Romadhon

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TELAAH PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Karakteristik Individu.....	11
2.1.2.1 Devinisi Karakteristik Individu.....	11
2.1.2.2 Faktor Faktor Karakteristik Individu.....	13
2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu.....	15
2.1.3 Teori Variabel Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.1 Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.2 Faktor Faktor Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	25
2.1.4 Dukungan Organisasi.....	25
2.1.4.1 Pengertian Dukungan Organisasi.....	25
2.1.4.2 Tujuan dan Fungsi Organisasi.....	26
2.1.4.3 Indikator Dukungan Organisasi.....	27
2.1.4.4 Hubungan Dukungan Organisasi.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	36
2.4 Hipotesis.....	37

BAB III. METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
3.2 Populasi dan Teknis Pengambilan Sampel.....	39
3.2.1 Populasi.....	39
3.2.2 Sampel.....	40
3.2.3 Teknis Pengambilan Sampel.....	40
3.3 Lokasi Penelitian.....	41
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.4.1. Indikator Variabel Penelitian.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5.1 Jenis Dan Sumber Data.....	43
3.6 Teknik Keabsahan Data.....	44
3.6.1 Uji Validitas.....	44
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.1.1 Uji Normalitas.....	46
3.7.1.2 Uji Multikolinieritas.....	46
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	47
3.7.3 Regresi Linier Berganda.....	47
3.7.4 Koefisien Korelasi (R).....	48
3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.7.6 Uji Hipotesis.....	49
3.7.6.1 Uji t (Parsial).....	50
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1. Gambaran Obyek Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Dispendukcapil Gresik.....	52
4.1.1.2 Visi dan Misi.....	54
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	55
4.1.1.4 Aktivitas Perusahaan.....	57
4.1.2. Deskripsi Responden.....	58
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perkawinan.....	60
4.1.3. Hasil Analisa Data.....	61
4.1.3.1 Hasil AnalisisKeabsahanData.....	61
4.1.3.1.1 Hasil Uji Validitas.....	61
4.1.3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
4.1.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.1.3.3 Uji Normalitas Data.....	66
4.1.3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67

4.1.3.4.1 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
4.1.3.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.1.3.5 Hasil Analisis Linear Berganda.....	69
4.1.3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.1.3.7 Hasil Uji Hipotesis.....	73
4.1.3.8.1 Uji t (Parsial)	73
4.2 Pembahasan.....	74
4.2.1 Deskripsi <i>Karakteristik Individu, Motivasi Kerja,</i> Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai	75
4.2.2 Pengaruh <i>Karakteristik Individu,</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
4.2.3 Pengaruh <i>Motivasi Kerja</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
4.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	76
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.3 Skala Data.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perkawinan.....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Karakteristik Individu.....	63
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Dukungan Organisasi.....	65
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial).....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner
Lampiran B	Tabulasi
Lampiran C	Tabel t
Lampiran D	Tabel R
Lampiran E	Uji Validitas
Lampiran F	Uji Reliabilitas
Lampiran G	Uji Asumsi Klasik
Lampiran H	Uji Linier Berganda
Lampiran I	Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi/perusahaan merupakan suatu yang esensial untuk menjalankan roda organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya kehidupan di dalam organisasi/ perusahaan, apapun bentuk dan sifatnya, baik yang bergerak di bidang perdagangan maupun bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. (dalam sukma, 2019).

Karyawan/pegawai/pekerja/buruh adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi/pegawai/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Pegawai/karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Pegawai adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan dapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2016).

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam instansi merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut di karenakan setiap pegawai yang ada di instansi memiliki karakter yang berbeda. Karyawan atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat tetap terjaga eksistensinya (dalam sukma, 2019).

Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2010:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja dalam organisasi.

Hampir semua organisasi memanfaatkan teknologi dalam hal operasional produksi seperti input data dll, dalam prakteknya dapat dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai dalam kemampuan dan keterampilan untuk memanfaatkan kecanggihan teknologi yang ada dalam organisasi (dalam suma, 2019).

Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Maka dalam pengembangannya para pelaku organisasi mempunyai peran yang sangat penting, hal ini sangat mendasari bahwa motivasi terhadap pegawai harus menjadi perhatian khusus demi terlaksananya tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi terdapat tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi apapun jenisnya membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengelolah tugas serta sumber daya yang dimiliki. Istilah manajemen atau pengelolaan sendiri adalah seni mengelola sumber daya yang tersedia, misalnya orang, barang, uang, pikiran, ide, data, informasi infrastruktur, dan sumber daya lain yang ada di dalam kekuasaannya untuk dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Yusuf, 2012).

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Pendapat *David Mc Cleeland* (dalam Hasibuan, 2011:93) teori motivasinya mengatakan bahwa produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada padadirinya.

Dengan demikian, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, karena kinerja organisasi merupakan keseluruhan dari kinerja semua unit-unit yang ada dalam organisasi beserta semua individu/pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut (dalam sukma, 2019).

Chakraborty & Mansor (2013) mengatakan karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran organisasi, pelatihan, dukungan manajemen, keterampilan, demografi organisasi terdiri dari usia, jenis kelamindan tingkat pendidikan disebut faktor organisasi. Pelatihan, demografi organisasi serta keterampilan adalah faktor yang mengarah kepada pegawai.

Berkaitan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik dan kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat keluhan-keluhan dari orang-orang atau para pegawai yang sering berurusan. Kinerja aparatur pemerintah yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik kepada orang-orang atau para pegawai yang sering berurusan dikarenakan pegawai sering berulang kali mengurus suatu keperluan administrasi dan itu membutuhkan waktu yang cukup lama sertahasilnya tidak sebagaimana yang diharapkan.

Lamanya proses penyelesaian itulah yang menjadi keresahan masyarakat seperti halnya saat peneliti melakukan wawancara pada salah satu masyarakat yang sedang menunggu antrian layanan. bahkan bagi yang bekerja harus izin keluar berkali kali. Jumlah diatas adalah jumlah penyelesaian hanya pada saat hari kerja jika sampai melampaui hari libur atau sabtu dan minggu maka penyelesaian juga ikut mundur

Berdasarkan hasil kondisi real di lapangan, dari hasil observasi yang telah dilakukan pada tanggal 18 februari 2020 keadaan kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten gresik belum maksimal. Hal itu terlihat ditemukan beberapa gejala diantaranya adalah :

1. Masih ada sarana dan prasarana yang masih dalam kondisi yang tidak mencukupibahkan jauh dari kondisi lengkap.
2. Lama nya proses penyelesaian pelayanan

3. Kerja pegawai lama sertahasilnya tidak sebagaimana yang diharapkan
4. Hasil pelayanan yang kurang maksimal

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti tertarik mengadakan penelitian ilmiah tentang “ Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana karakteristik individu, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kinerja pegawai pada dinas kependidikan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik ?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik ?
4. Apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi secara persial terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik ?
5. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik individu, motivasi kerja dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Ingin menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik.
2. Ingin mengetahui Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik.
3. Ingin mengetahui Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik.
4. Ingin mengetahui Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik.
5. Ingin menganalisis pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik.

1.4. Manfaat penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna bagi perkembangan ilmu pendidikan umumnya dan hasil penelitian ini diharapkan akan berguna sebagai data untuk kegiatan penelitian berikutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi bagi dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik dalam menentukan kebijakan dan keputusan yang berkaitan perkembangan kinerja Karyawan.

b. Bagi Universitas Wijaya Putra

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi Universitas Wijaya Putra sebagai bahan perbandingan untuk karya ilmiah fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi atau sebagai acuan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Teori Kinerja Pegawai (Y)

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Mathis dan Jackson mengenai kinerja (2011) pada dasarnya seperti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan kinerja mempengaruhi seberapa besar seorang pegawai memberikan kontribusi untuk organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi dapat dimulai dari perbaikan kinerja individu lalu kelompok. Dan di beberapa organisasi kinerja pegawai individual adalah faktor penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi.

Berikut adalah beberapa definisi Kinerja menurut para ahli antara lain: Menurut Moenir (2010) mengungkapkan kinerja bahwa :“Hasil kerja seseorang padake satuan waktu atau ukuran tertentu dan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level performance*”. Biasanya orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang *level*-nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber-*performance* rendah”.

Mathis dan Jackson (2011:189) mengungkapkan Xbahwa kinerja :“Para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilanorganisasional.”

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (*performance*) bahwa kinerja :kuantitas

dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli yang di kemukakan diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan pegawai yang membutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk memberi kontribusi terhadap organisasi untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Robbins (2015), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti : tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula.

Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Menurut pendapat Peter Ducker (2011:211) bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%.

Ditambah pula faktor-faktor yang menunjang kinerja antara lain:

1. Pendidikan dan program pelatihan.
2. Gizi, nutrisi, dan kesehatan.
3. Motivasi.
4. Kesempatan kerja.
5. Kebijakan ekstern.
6. Pengembangan secara terpadu.

Menurut Gibson, (2010:39) mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari: Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan .demografis: umur, asal usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan,Struktur, desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, karakteristik individu dan motivasi.

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai haruslah dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan perusahaan.

Menurut Syamsir Torang (2013:75) terdapat tiga dimensi kinerja yaitu:

1. Individual (kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan).
2. Psikologis (*attitude* dan *personality*).

3. Organisasi (kepemimpinan, *reward* dan pembagian peran).

2.1.2 Karakteristik Individu (X1)

2.1.2.1 Definisi Karakteristik

Pengertian *Individual Characteristics* (Karakteristik Individu) Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Berikut adalah pengertian *individual characteristics* (karakteristik individu) menurut para ahli yaitu: Menurut Rahman (2013:77).

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *individual characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Setiap individu mempunyai karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dibawa sejak ia lahir baik yang berhubungan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis. Keyakinan masa lalu mengatakan bahwa kepribadian

terbawa pembawaan dan lingkungan merupakan dua faktor yang terbentuk karena dua faktor yang terpisah, masing-masing mempengaruhi kepribadian dan kemampuan individu bawaan dan lingkungan dengan caranya masing-masing. Namun setelah disadari bahwa apa yang dipikirkan dan dikerjakan oleh seseorang atau apa yang dirasakan oleh siapapun merupakan hasil dari perpaduan dari apa yang ada di antara faktor-faktor biologis yang diturunkan dan pengaruh lingkungan.

Terkait dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Semua ini adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru yaitu organisasi Thoha (2014).

Sejalan dengan itu, individu memiliki beragam karakter yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negatif. Menurut Laura (2014) mengatakan bahwa karakteristik individu yaitu ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Setiap individu harus bisa memiliki karakter yang kuat sebagai karirnya dan tentu saja akan banyak sekali persaingan yang terjadi. Untuk memenangkan persaingan tersebut, individu membutuhkan keahlian dalam bekerja, jenjang pendidikan yang tinggi dan pengalaman bekerja.

Gibson *et al.*, (2011:5), menyatakan bahwa : “Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan”. Berdasarkan

2.1.2.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2010:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria

lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan

kekal berdasarkan Ketuhanan YME Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, karena dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan. Karakteristik ini akan membawa individu dalam lingkungan organisasi.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2010:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi :

Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Indikatornya adalah :

- a) Pengetahuan kerja
- b) Keterampilan kerja

2. Nilai (*value*)

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikatornya adalah :

- a) Pekerjaan yang memuaskan
- b) Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

3. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah :

- a) Perasaan atas pekerjaan
- b) Peasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

4. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk

mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda. Indikatornya adalah :

- a) Kesukaan pada ide-ide tertentu
- b) Kesukaan pada pekerjaan

2.1.3 Teori Motivasi Kerja (X2)

2.1.3.1 Motivasi Kerja

Pendapat David Mc Cleeland (2016:95) teori motivasinya mengatakan bahwa Produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada padadirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: *need of achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat menurut para ahli antara lain: Munandar (2010) mengungkapkan bahwa :“Sebagai proses dimana karena kebutuhan-kebutuhan tertentu mendorong seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan agar tujuannya tercapai.”

Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa :“Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka maubekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (2012:93) bahwa :“Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu dorongan diri untuk beraktifitas diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri tersebut untuk memuaskan motif.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untukmelakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemahke arah suatu tujuan dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenagakerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi :
 - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
 - b. Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap merekapun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya.

- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor – faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:99) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.4 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat

diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau, oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi dalam Arep dan Tanjung (2012:16).

2.1.3.5 Asas-Asas Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:148), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan

kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.1.3.6 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2016:152), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi

negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu instansi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Ngilim Purwanto (2006:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

2.1.3.7 Metode-Metode Motivasi Kerja

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, Manajemen sumber daya Manusia (MSDM) memiliki metode- metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2016:102) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non

material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonu, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaanya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.1.3.8 Dimensi & Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland (2016:95) dimensi motivasi :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
 - b. Antusias berprestasi tinggi.
 - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b. Keinginan mengambil resiko.
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa.
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya.

c. Kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.4 Dukungan Organisasi (X3)

2.1.4.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Pengertian organisasi adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk berkerja sama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, uang, dan beberapa sumber daya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana.

Organisasi Menurut Stoner : “Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama”.

Organisasi Menurut James D. Mooney :“Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama”.Organisasi

Menurut Chester I. Bernard :“Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas

kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”.

Dapat saya simpulkan bahwa, organisasi merupakan wadah diman sekumpulan orang bekerja saling membantu dalam pencapaian tujuan, visi dan misi yang sama didalam orang – orang yang terkumpul di dalamnya.

2.1.4.2 Tujuan dan Fungsi Dukungan Organisasi

Secara umum, tiap orang dalam suatu organisasi memiliki tujuan pribadi yang tidaklah sama persis, kebanyakan adalah mendapat penghasilan atau naik pangkat. Meski begitu, tujuan tiap pribadi ini biasanya beriringan untuk mencapai tujuan organisasi secara umum, yakni meningkatkan produktivitas dan mendapat keuntungan.

Adanya tujuan organisasi berfungsi untuk mengembangkan organisasi agar lebih memiliki pengaruh. Di antaranya dalam hal merekrut anggota, pengaruh di lingkungan luar hingga pencapaian lain yang ingin diraih oleh organisasi tersebut.

Secara umum, tujuan dari suatu organisasi yaitu :

1. Mencapai atau merealisasikan keinginan atau cita-cita bersama dari tiap anggota organisasi.
2. Mendapat keuntungan dan penghasilan bersama-sama.
3. Mengatasi terbatasnya kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan bersama.
4. Mendapat pengakuan dan penghargaan bagi anggotanya.
5. Mendapatkan pengalaman dan interaksi dengan anggota lain.
6. Memperoleh hasil akhir pada waktu yang ditentukan.

Tentu tiap organisasi juga memiliki tujuan khusus masing-masing, tergantung dengan faktor-faktor lain. Misalnya tujuan ASEAN, organisasi antar negara-negara Asia Tenggara di antaranya adalah untuk meningkatkan kerjasama di kawasan Asia Tenggara.

Fungsi organisasi sebagai suatu kelompok yang terencana, organisasi juga memiliki fungsi bagi anggota-anggotanya, di antaranya yaitu :

- a. Memberi arahan dan aturan serta pembagian kerja mengenai apa yang harus dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota dalam organisasi.
- b. Meningkatkan skill dan kemampuan dari anggota organisasi dalam mendapatkan sumber daya dan dukungan dari lingkungan.
- c. Memberikan pengetahuan dan pencerdasan pada tiap anggota organisasi.

2.1.4.3 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Mathis & Jackson dalam Andi Irawan, M. Syamsul Maarif, dan M. Joko Affandi (2015) Indikator dukungan organisasi adalah :

1. kepemimpinan
2. kompensasi
3. desain pekerjaan
4. pelatihan dan pengembangan
5. peralatan dan teknologi
6. lingkungan kerja

2.1.4.4 Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Subyantoro (2014:11-19), karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Gibson dalam Abdul Rahman (2011) pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai terjadi karena pegawai bekerja sesuai keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja, Sehingga pegawai mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2015:39) setidaknya terdapat empat karakteristik individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan atau yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu:

1. karakteristik biografis
2. karakteristik kemampuan
3. karakteristik kepribadian dan
4. karakteristik belajar.

2.1.1.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan

menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Nasrudin, (2010: 138) yang menjelaskan bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*knowledge+ skill*). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada pegawai untuk menaikkan kinerja Pegawai.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

2.1.1.6 Hubungan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mathis & Jackson (2011) menyatakan tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong

tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; attitude; mikus; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi (Dukungan Organisasi) yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan job design.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor atau dukungan organisasi adalah salah satu bagian penting yang tak terpisahkan dalam keterkaitannya mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai, seperti yang peneliti sajikan dalam narasi berikut ini :

Andi irawan (2015), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja PNS. Faktor individu juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja PNS melalui faktor psikologi, sedangkan faktor organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui faktor psikologi. Faktor individu merupakan faktor dominan yang

berpengaruh terhadap kinerja PNS. Analisis data yang digunakan meliputi analisis korelasi dan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Variabel laten pada penelitian ini adalah faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi dan kinerja PNS.

Tri Afriska (2017), Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka, (2017). Hasil penelitian variabel independen pengembangan karir (X1) diperoleh t hitung (3,384) > T tabel (2,055), variabel motivasi kerja (X2) thitung (3,160) > T tabel (2,055) dan variabel kompetensi (X3) thitung (3,655) > t tabel (2,055). Maka variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai dan kompetensi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung (15,162) > F tabel (2,98), sedangkan signifikansi adalah 0,000 < α pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *independen* (pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan *Adjusted R Square* 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t , uji f dan R^2 .

Sugeng Sutrisno (2013), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) (2013). Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, baik berdasarkan Uji F maupun Uji t. Besarnya pengaruh kedua variabel (koefisien determinasi) adalah 58 persen, sehingga sebesar 42 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Teknik analisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji model/uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) untuk memenuhi syarat agar persamaan yang diperoleh model linear regresi berganda dapat diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen dan besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi berganda dengan alat bantu program SPSS versi 11.5.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

N O	PENELITI DAN TAHUN	JUDUL DAN SUMBER PUSTAKA	TUJUAN	VARIABEL & TEKNIK ANALISIS DATA	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Andi irawan (2015)	faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2015)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor- faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan baik secara langsung maupun tidak langsung serta menganalisis faktor dominan yang berpengaruh	faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja PNS	Meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
2	Tri Afriska (2017)	Pengaruh Pengembangan	Tujuan dari penelitian ini	Pengembangan Karir,	pengembangan karir berpengaruh secara parsial	Motivasi Kerja dan	Kinerja Pegawai

		an Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada KantorKecamatan Belinyu Kabupaten Bangka, (2017).	adalah untuk mengetahui danmendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dankompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu KabupatenBangka	Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai. metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan R ² .	terhadap variabel kinerja pegawai variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.	Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada KantorKecamatan Belinyu Kabupaten Bangka	pada KantorKecamatan Belinyu Kabupaten Bangka dan lokasi penelitian
3	Sugeng Sutrisno (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) (2013).	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak	Tehnik analisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji model/uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisi	Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dansignifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)	Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) dan lokasi penelitian

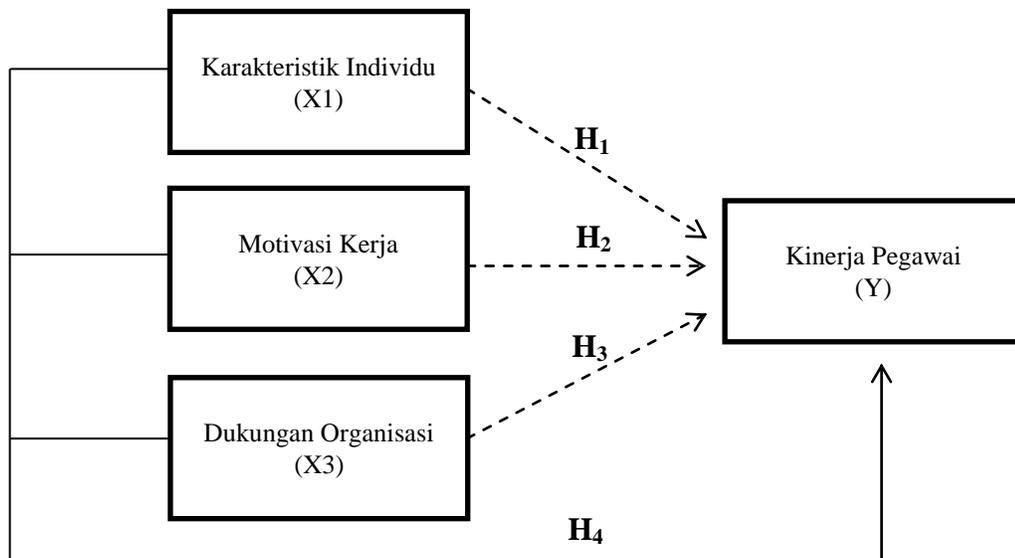
			167 dari 323 Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.	tas dan uji normalitas).			
--	--	--	--	-----------------------------	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variable Karakteristik individu (x1), motivasi kerja (X2) dan Dukungan organisasi (X3) berpengaruh secara silmutan tterhadap kinerja pegawai (Y).

Diasumsikan pula variable kinerja pegawai (Y). kerangka konseptual ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang ada didalam penelitiannya.

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kaajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka
Konseptual

Keterangan :

—> :pengaruh secara silmutan

--> :pengaruh secara parsial

X1 : variable independen : karakteristik individu

X2 : variable independen : motivasi kerja

X3 : variabel independen : dukungan organisasi

Y : kinerja pegawai

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono, 2017 hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas , maka hipotesis pada penelitian ini adalah;

1. Pengaruh Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik
3. Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik
4. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan metode penelitian survei, yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data (Morrison, 2017:166). Pendekatan penelitian ini adalah ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugyiono (2017 : 15), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Dalam melakukan pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif agar mempermudah jalannya penelitian. Karena penelitian ini tepat keranahnya kuantitatif yang menggunakan data memerlukan perhitungan guna mendiskripsikan data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang berhubungan yakni X1

(Karakteristik Individu), X2 (Motivasi kerja), X3 (Dukungan Organisasi), dan Y (Kinerja).

3.2 Populasi dan teknis Pengambilan Sample

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017 :117).

Populasinya dalam penelitian ini yakni Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Gresik. Dengan jumlah 30 populasi yang akan diteliti.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No.	Unit Pekerj aan	Jumlah
1.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	5 Orang
2.	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	13 Orang
3.	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	7 Orang
4.	Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	5 Orang
	Total	30 Orang

Sumber : Dispendukcapil Gresik,(2020)

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017 : 118) Terdapat dua cara dalam pengambilan sampel ini dengan acak atau tidak acak. Untuk sampel di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Gresik.

Peneliti hanya mengambil 30 Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Gresik. Untuk meneliti pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Faktor Organisasi Terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.2.3 Teknis Pengambilan Sampel

Sugiyono (2014:16) sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sample itu, kesimpulannya diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sample yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)

Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh atau teknik sensus. Sugiyono (2015:85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample

3.3 Lokasi Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini di Kantor Dispendukcapil yang terletak di Jalan KH Wahid Hasyim, Kelurahan Bedilan, Gresik. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa Kinerja Pegawai dinyatakan kurang. Sehingga dengan penelitian yang saya buat ini semoga dapat memperbaiki Kinerja Pegawai dengan

melalui Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi pada perusahaan ini.

3.4 Variabel dan Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara menunjukkan konsep dan mengkategorikan hal tersebut menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur.

TABEL 3,2
Definisi Operasional Variabel

KETERANGAN	DEFINISI	INDIKATOR
Variabel karakteristik individu (X1)	Karakteristik individu adalah pernyataan respon dari pegawai tersebut	1. Kemampuan (<i>ability</i>): a. Pengetahuan kerja b. Keterampilan kerja 2. Sikap (<i>attitude</i>) a. Perasaan atas pekerjaan b. Peasaan atas kelompok kerja dan perusahaan 3. Minat (<i>interest</i>) a. Kesukaan pada ide-ide tertentu Kesukaan pada pekerjaan
Variabel Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah pernyataan responden dari pegawai tersebut	1. Kebutuhan fisiologi . Mekanisme aturan kerja 2. Kebutuhan sosial & <i>reward</i> . a. Komunikasi kepada sesama karyawan. b. Pemimpin terhadap bawahannya. c. Kerjasama antar karyawan. d. Pemberian reward e. Pemberian pujian 3. Kebutuhan aktualisasi diri a. Ruang untuk berkeaktifitas Pengembangan skill
Variabel Dukungan Organisasi (X3)	Dukungan Organisasi adalah pernyataan responden dari pegawai tersebut	1. desain pekerjaan 2. pelatihan dan pengembangan 3. peralatan dan teknologi

Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah pernyataan responden dalam kinerjanya di dalam perusahaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individual (kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan). 2. Psikologis (<i>attitude</i> dan <i>personality</i>). 3. Organisasi (kepemimpinan, <i>reward</i> dan pembagian peran).
------------------------------	--	---

Sumber : data diolah peneliti, 2020

3.4.1 Jenis Variabel

Menurut Sugiyono (2017 : 60) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen/terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017 : 61). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.4.3 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017:61) variabel independen/bebas sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent* adalah variabel yang berpengaruh atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Karakteristik Individu (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Dukungan Organisasi (X_3).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2017 : 199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti langsung terjun kelapangan guna mendapatkan jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penelitian. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada. (Sugiyono,2005:83). Studi pustaka dapat dikatakan bahwa studi pustaka dapat memengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan

c. Dokumentasi

Dokumentasi. Menurut Hamidi (2004:72), Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

3.5.1 Jenis Dan Sumber Data

Berdasarkan konsep (Soewadji, 2014) sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh si peneliti langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti, yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada responden di Dispendukcapil Kabupaten Gresik
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, publikasi yang sudah dalam bentuk jadi. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan dengan cara membaca literatur, buku, artikel, jurnal, data dari internet, dan skripsi maupun tesis penelitian sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2017: 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan atau pernyataan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan.

TABEL 3.3
SKALA DATA

NO	KETERANGAN	SKOR POSITIF
1	SANGAT SETUJU	5

2	SETUJU	4
3	RAGU-RAGU	3
4	TIDAK SETUJU	2
5	SANGAT TIDAK SETUJU	1

Sumber : Sugiyono,2017 :135

3.6 Teknik Keabsahan Data

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur dengan standart <0.6 maka berarti valid digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2017:177) mengemukakan bahwa: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang diunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r) dengan nilai hitung kritisnya, dimana r dapat diperoleh dengan rumus $<0,6$ dinyatakan valid (Sugiyono, 2011;212)

Jika r hitung $>$ dari r table (uji 2 sisi dengan tingkat signifikansi 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (ghozali, 2016;47). Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten (Ghozali, 2016;48). SPSS memberikan

fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016; 48). < 0,6 berarti dinyatakan real

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2016: 110) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bisa terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bisa jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan linieritas.

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut GHOZALI(2016;154).

Uji normalitas non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah

satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

H₀: Jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal.

H_A: Jika nilai signifikansi < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multiko adalah sebagai berikut mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10. (Ghozali, 2016;104).

3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016;134) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dan *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika *variance* berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji glejser, yang meliputi :

1. Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel- variabel dalam penelitian. Menurut Ghozali (2016:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *varian*, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan *skewness* (kemencengan distribusi). Dalam hal ini data di analisis secara deskriptif dalam bentuk tabel, histogram distribusi frekuensi dan distribusi kecenderungan variabel.

Untuk menilai variabel dependen dan variabel independen, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menjumlahkan dan keseluruhan dalam setiap variabel, kemudian dibagi dalam jumlah responden.

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

α = Koefisien konstanta

- β_1 = Koefisien regresi Karakteristik Individu
 β_2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja
 β_3 = Koefisien regresi Dukungan Organisasi
 X_1 = Karakteristik Individu
 X_2 = Motivasi Kerja
 X_3 = Dukungan Organisasi
 e = Estimasi *error*

3.7.4 Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2015).

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali,2016: 97).

3.7.6 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya korelasi dan pengaruh variabel independen X1, X2 dan X3 secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

3.7.6.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tiak pengaruh secara bersama–sama variable bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5%. Menurut Ghozali (2016:96) kriteria pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

3.7.6.2 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2015:88). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: Karakteristik Individu (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Dukungan Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai (Y). H_0 diterima ketika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik merupakan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik yang berlokasi di eks Kantor Bupati Gresik di Jalan K.H. Wachid Hasyim No. 17 Gresik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik. Sedangkan tugas dan fungsinya diuraikan dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 54 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibantu oleh Sekretariat dan Bidang-bidang sebagai berikut: Sekretariat: Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga kantor serta pengkoordinasian penyusunan rencana program, evaluasi dan pelaporan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan
2. Pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, kearsipan dan dokumentasi dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;

3. Pengelolaan administrasi keuangan dan urusan kepegawaian
4. pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan inventaris kantor;
5. Pelayanan administrasi perjalanan dinas;
6. Pelaksanaan pengkoordinasian bidang-bidang di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
7. Pengkoordinasian dan penyusunan laporan hasil pelaksanaan program dan kegiatan; dan
8. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.1.2 Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk:

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dalam melaksanakan urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dibidang pelayanan pendaftaran penduduk.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan penyusunan perencanaan pelaksanaan fasilitasi, pembinaan umum dan koordinasi di bidang pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah dating penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk, monitoring, evaluasi dan dokumentasi;

2. Penyiapan perumusan kebijakan teknis di bidang fasilitasi penduduk, pindah dating penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk, monitoring, evaluasi dan dokumentasi;
3. Pelaksanaan pembinaan umum dan koordinasi pelaksanaan pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah dating penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk;
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah dating penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk di kabupaten;
5. Pelaksanaan kebijakan di bidang fasilitasi pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah dating penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk di kabupaten;
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk;
7. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugasnya.

4.1.1.3 Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil:

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan urusan urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dibidang pelayanan pencatatan sipil.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan penyusunan perencanaan pelaksanaan fasilitasi, pembinaan umum dan koordinasi di bidang pelayanan pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan, monitoring, evaluasi dan dokumentasi;
2. Penyiapan perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan, monitoring, evaluasi dan dokumentasi;
3. Pelaksanaan pembinaan umum dan koordinasi pelaksanaan pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan;
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pelayanan pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan dan pengelolaan dokumen pencatatan sipil di kabupaten;
5. Pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan dan pengelolaan dokumen pencatatan sipil di kabupaten;
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan pencatatan sipil;
7. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang

4.1.1.4 Visi dan Misi

1.VISI

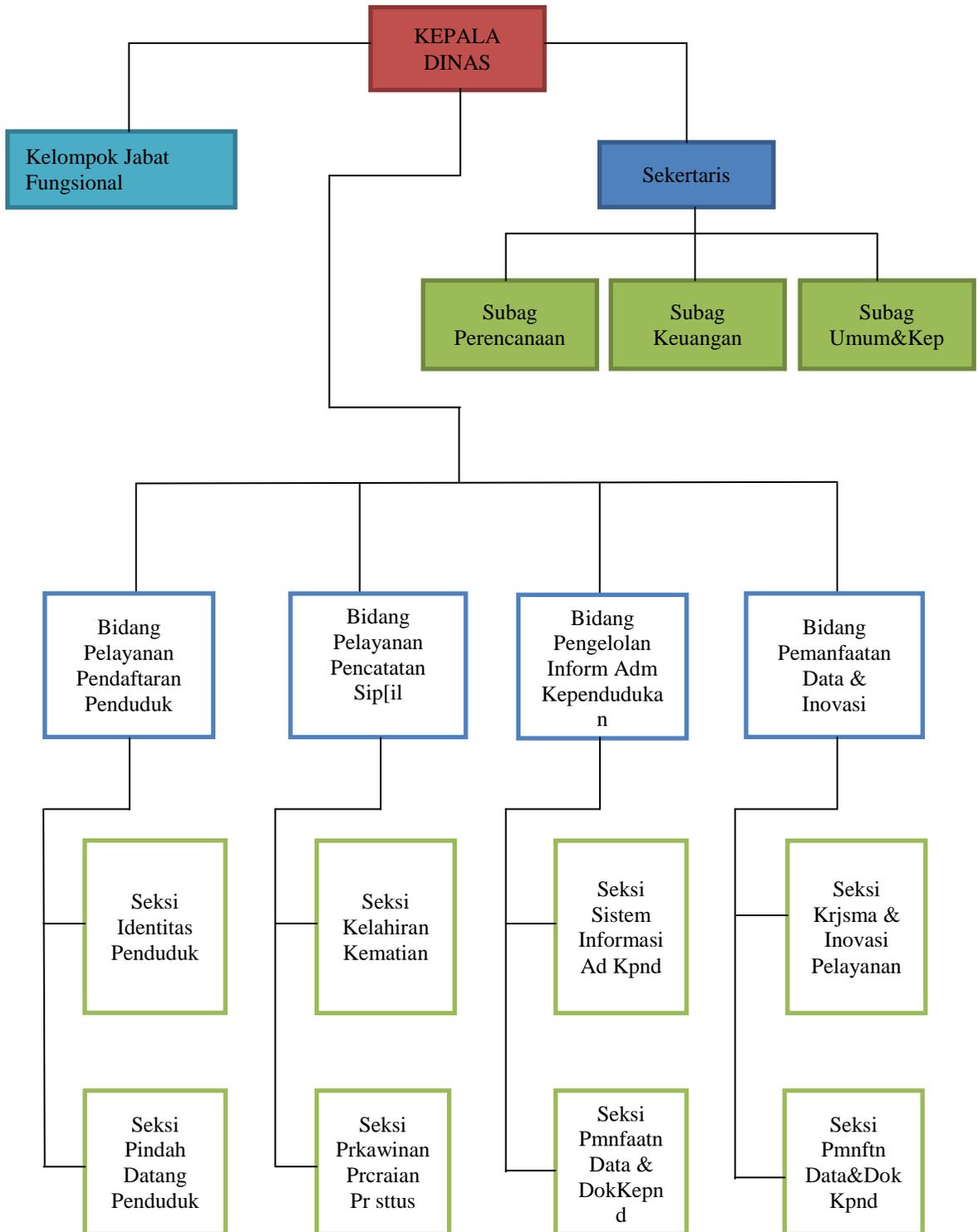
“terdepan dalam pelayanan, Menjamin kepuasan masyarakat di kabupaten gresik

2.MISI

- a.Mewujudkan layanan prima dan menjamin kepuasan masyarakat di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- b.Memberikan penyuluhan secara kontinyu di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- c.Meningkatkan kualitas sistem administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

4.1.1.5 Struktur Organisasi

Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik memiliki struktur organisasi yang di duduki oleh beberapa jabatan, Adapun struktur organisasi tersebut antara lain adalah sebagaimana gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Gresik

Sumber: Dispendukcapil Kabupaen Gresik 2020

4.1.1.6 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan peraturan daerah kabupaten gresik nomor 12 tahun 2016 Tentang pembentukan perangkat daerah kabupaten gresik, dan peraturan bupati gresik nomor 54 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten gresik terdiri atas :

1. Kepala Dinas
2. Sekertariat, membawahi :
 - a. Sub bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub bagian perencanaan
3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, membawahi :
 - a. Seksi identitas penduduk
 - b. Seksi pindah, Dtang dan pendatang penduduk
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan sipil, membawahi :
 - a. seksi kelahiran dan kematian
 - b. Seksi perkawinan, penceraian, perubahan status anak dan kewarganegaraan
- e. Bidang Pengelolaan Informasi Adm Kependudukan Membawahi :
 - a. Seksi Sistem informasi adm kependudukan

- b. Seksi pengelolaan dan penyajian data kependudukan
- f. Bidang Pemanfaatan Data Dan Inovasi pelayanan, membawahi :
 - a. Seksi kerjasama dan inovasi pelayanan
 - b. Seksi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

4.1.1.7 Aktivitas Perusahaan

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil mempunyai tugas untuk Membantu bupati dalam melaksanakan urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan pengkordinasian penyusunan bahan kebijakan dan program di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil.
2. Pengkordinasian pelaksanaan kebijakan pelayanan administrasi di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil.
3. Pengkordinasian pelaksanaan kebjaaka teknis di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil.
4. Pengkordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitas di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil.
5. Pengkordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil,

6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Deskripsi Responden

Data responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karakteristik karyawan Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status bperkawinan. Deskripsi karakteristik karyawan Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik sebagai berikut :

4.1.2.1 Karakteris Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	14	46%
Perempuan	16	54%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.1. diatas, data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah responden laki-laki yaitu sebanyak 14 (empat belas) responden atau sebesar 46 % (empat puluh enam) dan responden perempuan sebanyak 16 (enam belas) responden atau sebesar 54% (limapuluh empat)

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik mayoritas perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase %
20-25	3	10%
26-30	5	17%
31-35	6	20%
36-40	6	20%
41-50	10	33%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah , 2020

Dari tabel 4.2. diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang usia 41-50 tahun yakni sebanyak (sepuluh) responden atau sebesar 33% (Itigapuluh tiga) dan responden paling sedikit adalah yang berusia diatas 20-25 tahun yakni sebanyak 3 (tiga) responden atau sebesar 10% (sepuluh persen). Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik sebagian besar adalah berusia antara 41-50 tahun.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran tentang tingkat pendidikan terakhir dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA	9	30%
D3	1	3%
S1	17	57%
S2	3	10%
JUMLAH	30	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.3. diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir pada tingkat S1 yakni sebanyak 17 (tujuh belas) responden atau sebesar 57% (limapuluh tujuh persen) dan responden paling sedikit adalah yang berpendidikan terakhir pada tingkat D3 yakni sebanyak 1 (satu) responden atau sebesar 3% (tiga persen). Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik sebagian besar adalah yang berpendidikan terakhir di tingkat S1.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Perkawinan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh gambaran tentang tingkat pendidikan terakhir dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 perkawinan responden

Status perkawinan	Jumlah	Presentase (%)
Menikah	23	77%
Belum menikah	7	23%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel 4.4. diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang sudah menikah sebanyak 23 (duapuluh tiga) responden atau sebesar 77% (tjtu puluh tujuh persen) dan responden paling sedikit adalah yang belum menikah yakni 7 (tujuh persen) responden atau sebesar 23% (duapuluh tiga persen). Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik sebagian besar adalah yang sudah menikah.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil analisis terhadap pegawai Dikendukcapil kabupaten Gresik dengan menguraikan tanggapan dari 30 responden, berdasarkan data dari kuesioner yang terkumpul. Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata jawaban pegawai dispendukcapil terhadap indikator-indikator variabel penelitian. Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan pegawai dispendukcapil kabupaten Gresik digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh pegawai dispendukcapil kabupaten Gresik.

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Karakteristik Individu

Item	Tanggapan responden					Total	Skor nilai					Total
	SS	S	N	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	3	19	6	2	0	30	15	76	18	4	0	113
2	4	22	4	0	0	30	20	88	12	0	0	120
3	4	15	10	1	0	30	20	60	30	2	0	112
Jumlah	11	61	20	3	0	90	55	224	60	6	0	345
											Rata Rata	115

Sumber: Data diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang karakteristik individu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama diperoleh total skor 113, yang berarti sebagai besar responden setuju bahwa kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua diperoleh total skor 120, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa pegawai dapat bekerja dengan rekan kerja yang lain.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga diperoleh total skor 112, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa pegawai menyukai ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Karakteristik Individu diperoleh rata-rata tanggapan dengan total skor 115, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa kemampuan pegawai, bekerja dengan rekan kerja, dan ide-ide baru dapat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.8
Dekripsi jawaban responden tentang Motivasi Kerja

Item	Tanggapan responden					Total	Skor nilai					Total
	SS	S	N	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	4	16	9	1	0	30	20	64	27	2	0	113
2	2	17	10	1	0	30	10	68	30	2	0	110
3	7	17	6	0	0	30	35	68	18	0	0	121
Jumlah	13	50	25	2	0	90	65	200	75	4	0	344
Rata Rata											114,6	

Sumber: Data diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang Motivasi Kerja sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil kuesiner pada pernyataan pertama diperoleh total skor 113, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa jam istirahat bisa digunakan sepenuhnya untuk beristirahat setelah bekerja.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua diperoleh total skor 110, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa pegawai mendapat pujian atas pekerjaan yang dilakukan .
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga diperoleh total skor 121, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa pimpinan member kesempatan untuk berkretivitas.
4. Berdasarkan hasil kuesioner Motivasi Kerja diperoleh rata-rata tanggapan dengan total skor 114,6, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa jam istirahat yang sesuai, pujian dari pimpinan, dan kesempatan berkreatifitas dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.9
Dekripsi jawaban Responden Tentang Dukungan Organisasi

Item	Tanggapan responden					Total	Skor nilai					Total
	SS	S	N	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	1	20	9	0	0	30	5	80	27	0	0	112
2	12	15	2	1	0	30	60	60	6	2	0	128
3	7	22	1	0	0	30	35	88	18	3	0	126
Jumlah	13	50	25	2	0	90	65	200	75	4	0	366
											Rata Rata	122

Sumber: Data diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang Dukungan Organisasi sebagai berikut ;

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama diperoleh total skor 112, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada pegawai.

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua diperoleh total skor 128, yang berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa peralatan dan teknologi yang baik akan menunjang kinerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua diperoleh total skor 126 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa kondisi lingkungan pekerjaan yang nyaman .
4. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Dukungan Organisasi diperoleh rata-rata tanggapan dengan skor 122, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa pelatihan dan pengembangan , peralatan dan teknologi serta lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kinerja pegawai.

Tabel 4.10
Dekripsi jawaban Responden Tentang kinerja Pegawai

Item	Tanggapan responden					Total	Skor nilai					Total
	SS	S	N	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	3	20	5	2	0	30	15	80	15	4	0	114
2	15	14	1	0	0	30	75	56	3	0	0	134
3	12	16	2	0	0	30	60	64	6	0	0	130
Jumlah	30	50	8	2	0	90	65	200	75	4	0	378
										Rata Rata	126	

Sumber: Data diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang dukungan organisasi sebagai berikut ;

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan pertama diperoleh total skor 114, yang berarti sebagai besar responden setuju bahwa pegawai dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi

2. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan kedua diperoleh total skor 134, yang berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa pegawai merasa puas ketika menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada pernyataan ketiga diperoleh total skor 130, yang berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa pemberian reward kepada pegawai atas prestasinya.
4. Berdasarkan hasil kuesioner variabel Kinerja Pegawai diperoleh rata-rata tanggapan dengan total skor 126, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa pegawai merasa puas ketika pekerjaannya mencapai target, menyelesaikan tugas dari atasan, serta mendapat reward atas prestasinya.

4.1.4 Hasil Analisis Data

4.1.4.1 Hasil Analisis Keabsahan Data

4.1.4.1.1 Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau data. Sugiyono (2016: 168) mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Instrumen dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar r_{tabel} , sedangkan instrumen dikatakan tidak valid apabila r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} . Jika nilai signifikan lebih kecil

sama dengan 0,05 maka variabel atau indikator tersebut valid, sedangkan apabila nilai signifikan lebih besar sama dengan 0,05 maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Karakteristik Individu (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Dukungan Organisasi (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Karkteristik Individu(X_1), Motivasi Kerja (X_2), Dukungan Organisasi (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan Pemanding r_{Hitung} dengan r_{Tabel}

NO	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1			
	X1.1	0,793	0,361	VALID
	X1.2	0,723	0,361	VALID
	X1.3	0,816	0,361	VALID
2.	X2			
	X2.1	0,590	0,361	VALID
	X2.2	0,849	0,361	VALID
	X2.3	0,614	0,361	VALID
3.	X3			
	X3.1	0,813	0,361	VALID
	X3.2	0,695	0,361	VALID
	X3.3	0,802	0,361	VALID
	Y			

4.	Y.1	0,662	0,361	VALID
	Y.2	0,611	0,361	VALID
	Y.3	0,573	0,361	VALID

Sumber: SPSS 16,2020

Berdasarkan tabel 4.5. diatas, dapat diketahui bahwa pengujian validitas terhadap variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai yang dilakukan dengan perhitungan r_{hitung} lebih besar r_{tabel} yaitu $df = (n - 2)$ yakni $30 - 2 = 28$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,361 dan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan setiap indikator yang dituangkan dalam angket dinyatakan valid.

4.1.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2016: 184) mengemukakan bahwa “suatu instrumen dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6”. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Corobach's Alpha Based on Standardized Item	Standar Reliabilitas	Keterangan
----------	-------------------------	--	----------------------	------------

Karakteristik Individu	0,831	0.882	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,759	0.789	0,600	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,827	0.877	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,708	0.676	0,600	Reliabel

Sumber: SPSS 16,2020

Berdasarkan 4.6. diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Karakteristik individu, Motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kinerja Pegawai lebih besar dari 0,600. Dari hasil uji reliabel yang telah dilakukan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari setiap indikator variabel karakteristik individu, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai dalam penelitian yang dicantumkan dalam angket dinyatakan reliabel dan layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya.

4.1.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.4.2.2 Hasil Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi variabel dependen dan variabel independen normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 4.11

Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters ^{SSa,b} Mean	.000000

	Std.Deviation	1.20215125
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.082
Test Statistic		.091
Asymp, Sig. (2-tailed)		.200

- Test distribution is Normal.
 - Calculated from data.
 - Lilliefors Significance Correction.
 - This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: SPSS 16,2020

Uji normalitas data sebagaimana dimaksud dalam tabel 4.12. diatas, mempunyai dua variabel *independent* dan satu variabel *dependent* yaitu karakteristik individu, motivasi kerja, dan dukungan organisasi memiliki N sebanyak 30. Dengan *standart deviation* sebesar 1,202 serta dengan tingkat signifikan sebesar 0,200 dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikan lebih dari 0,05, maka dari itu Uji Normalitas tersebut di nyatakan berdistribusi normal.

4.1.4.2.3 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013: 105). Pengujian multikolonieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Tabel 4.12

Uji Multikoleniaritas

Coefficients				
tabel	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	tolerance	VIF
constant)	19.491	14.082		
Karakteristik individu	.222	.465	.777	1.287
Motivasi kerja	-.106	.553	.963	1.039
Dukungan organisasi	.096	.400	.757	1.321

Sumber: SPSS 16,2020

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikoleniaritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.4.2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ghozali (2013: 139) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Jika nilai signifikan $>0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan $<0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Variabel	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	,501	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	,101	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Dukungan Organisasi (X3)	,712	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 16,2020

Berdasarkan tabel 4.14. diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi karakteristik individu(X_1) adalah sebesar 0,501, motivasi kerja(X_2) sebesar 0,101, dan dukungan Organisasi (X_3) sebesar 0.712. Dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Gozali (2013: 96) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu karakteristik individu (X_1), motivasi kerja (X_2), dan dukungan Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Dukungan Organisasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

β_0 = Konstanta

e = Variabel eror

Tabel 4.14.

Analisis Regresi Linear Berganda

tabel	Coefficients			
	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	tolerance	VIF
(constant)	19.491	14.082		
Karakteristik individu	.222	.465	.777	1.287
Motivasi kerja	-.106	.553	.963	1.039
Dukungan organisasi	.096	.400	.757	1.321

Sumber: SPSS 16,2020

Dengan demikian bahwa diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$:Y= 11.622+0,197X_1 + 0,317X_2 + 0,550X_3 + e$$

INTERPRESTASI DATA:

1. Nilai konstanta sebesar 19.491 mempunyai arti apabila variabel karakteristik individu(X_1), motivasi kerja(X_2), dan dukungan Organisasi (X_3) bernilai sama dengan nol, maka variabel kinerja (Y) nilainya sebesar 19.491.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik individu(X_1) bernilai negatif yang mempunyai arti bahwa variabel karakteristik individu (X_1) dan variabel Kinerja pegawai(Y) memiliki hubungan yang berlawanan arah yaitu apabila variabel karakteristik individu(X_1) mengalami peningkatan maka variabel Kinerja pegawai(Y) akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,222 satuan artinya apabila variabel karakteristik individu (X_1) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel Kinerja pegawai (Y) akan

mengalami perubahan sebesar 0,222 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel motivasi kerja (X_2) mengalami peningkatan maka variabel Kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar -0,106 satuan artinya apabila variabel motivasi kerja (X_2) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,106 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

4. Koefisien regresi variabel dukungan Organisasi (X_3) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel dukungan Organisasi (X_3) dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel dukungan Organisasi (X_3) mengalami peningkatan maka variabel Kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

Koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi (X_3) mempunyai nilai sebesar 0,096 satuan artinya apabila variabel Dukungan Organisasi (X_3) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,096 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap

4.1.4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016: 97) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.17.
Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881	.876	.850	1.11023

a. Predictors: Constant), Dukungan(X3), Motivasi(X2), Karakteristik(X1)
Sumber: SPSS 16,2020

Berdasarkan tabel 4.17. diatas, hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22 dapat diketahui bahwa *R-Square* yang diperoleh dari perhitungan tersebut yakni sebesar 0,876 atau 87,6 %, sedangkan nilai *adjusted R Square* yang diperoleh dari perhitungan tersebut yakni sebesar 0,850 atau 85,0 %. Secara empiris dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel, maka koefisien determinasi yang digunakan yakni angka dari nilai *R Square* sebesar 0,876. Dari nilai *R Square* sebesar 0,876 tersebut menunjukkan bahwa perubahan tingkat kinerja karyawan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat variabel independent antara lain *Karakteristik Individu*, *Motivasi Kerja*, *dukungan organisasi* yakni sebesar 87,6% sedangkan

sisanya yakni sebesar 4,9%, secara empiris variabel kinerja pegawai dispendukcapil kabupaten gresik.

4.1.4.5 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		F	Sig.
1	Regression	22.054	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber: SPSS 16,2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 22,054. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja Pegawai (Y).

4.1.4.6 Uji t (Parsial)

Tabel 4.18.

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.622	2.429		4.784	.000
Karakteristik (X1)	.197	.093	.242	2.123	.043
Motivasi (X2)	.317	.118	.263	2.691	.012
Dukungan (X3)	.550	.094	.094	5.850	.000

Sumber: SPSS 16,2020

Berdasarkan 4.18. diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> \alpha$;
 - H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< \alpha$;
- a. Pengaruh variabel *Karakteristik Individu*(X_1) terhadap Kinerja pegawai(Y) dapat diuraikan sebagai berikut :
- Bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel *Karakteristik Individu* (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,123 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008 dengan tingkat signifikan sebesar 0,043 dimana H_1 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Karakteristik Individu* berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh variabel *Motivasi Kerja* (X_2) terhadap Kinerja pegawai(Y) dapat diuraikan sebagai berikut :
- Bahwa dalam Pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel *Motivasi Kerja* (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2.691 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012 dimana H_1 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- c. Pengaruh variabel Dukungan Organisasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai(Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

Bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Dukungan Organisasi (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5.850 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana H_1 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini merupakan hasil dari analisis data variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda karena jumlah n lebih dari 30 serta terdapat tiga variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu(X_1), Motivasi Kerja(X_2), dan Dukungan Organisasi, serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai(Y).

4.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai dispendukcapil kabupaten Gresik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,123 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008 dengan tingkat signifikan sebesar 0.043 dimana H1 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dispendukcapil Kabupaten Gresik.

Menurut subyantoro (2014:11-19), karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (pegawai).

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Dispendukcapil Gresik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,691 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012 dimana H1 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05

sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nasrudin, (2010:138) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*knowledge + skill*). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada pegawai untuk menaikkan kinerja pegawai.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja Pegawai yang rendah tidak mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karna motivasi itu sendiri merupakan kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009)

4.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Gresik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,850 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,008 dengan tingkat signifikan

sebesar 0,000 dimana H1 dapat diterima pada signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel Dukungan organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal itu tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Simamora (dalam Shilihah & Haksama, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yaitu terdiri :

persepsi; attitude; personalty; pembelajaran dan motivasi. Dukungan organisasi (Dukungan Organisasi) yang terdiri dari suberdaya: kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan job design.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi adalah salah satu bagian penting yang tak terpisahkan dalam keterkaitannya mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menguraikan kesimpulan hipotesis dari analisis seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya dan saran. Pada bagian pertama akan dijelaskan secara ringkas mengenai kesimpulan hasil hipotesis. Pada bagian berikutnya adalah saran-saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Karakteristik Individu di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik sudah baik dikarenakan dapat menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan Motivasi Kerja di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Gresik baik karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang karyawan akan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Dan Dukungan Organisasi di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik baik dikarenakan Dukungan Organisasi adalah salah satu bagian

penting yang tak terpisahkan dalam keterkaitanya mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Individu, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik, yang berarti bahwa semakin baik Karakteristik Individu maka akan semakin tinggi kinerja Pegawai .
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik , yang berarti bahwa semakin memiliki Motivasi Kerja maka semakin meningkatnya kinerja Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Dukungan Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik yang berarti bahwa semakin baik Duklungan Organisasi maka akan semakin tinggi kinerja Pegawai.
5. Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Saran bagi perusahaan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah disampaikan, penulis memberikan saran kepada perusahaan dan berharap saran tersebut berguna serta bermanfaat bagi perusahaan. Berikut adalah saran yang akan diberikan:

- Dari segi Karakteristik Individu, sebaiknya dinas mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan kepada pegawai dengan cara mempertahankan sikap dan selalu menghargai kinerja yang sudah dicapai oleh pegawai. Karena apresiasi dari dinas dapat menjadi inspirasi bagi pegawai untuk bekerja lebih giat.
- Dari segi Perilaku Motivasi Kerja, sebaiknya dinas meningkatkan motivasi sesama agar pegawai semangat dan bisa bekerja secara maksimal.
- Dari segi Persepsi Dukungan Organisasi, sebaiknya dinas mengembangkan Dukungan Organisasi karena hal ini bisa meningkatkan kinerja pegawai.
- Dari segi Kinerja pegawai, sebaiknya manajemen dinas memberikan pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan agar Pegawai bisa meningkatkan kinerjanya pada Dinas.

2. Bagi Penulis, untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperluas obyek penelitian tidak hanya sebatas Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi, namun dapat menggunakan obyek lain yang memiliki kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya sebaiknya meningkatkan dan mengembangkan kurikulum prodi Manajemen dalam menunjang pengetahuan

dan kemampuan mahasiswa dalam mengenal dunia kerja. Pengembangan kurikulum diharapkan mahasiswa setelah memasuki dunia kerja telah memperoleh bekal yang cukup untuk berkarir menjadi pekerja yang professional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2014. Psikologo Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.RefikAditama
- Afriska, Tri Pengeruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka, (2017).
- Arepdan Tanjung, 2012. Manajemen Sumber bdaya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPEC
- Chakraborty, AR & Mansor, NNA 2013, "Adoption of Human Resource Information System: A Theoretical Analysis." *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol.75, pp.473-478. Retrieved June 1, 2013, from <http://linkinghu.elsevier.com/retrieve/pii/S1877042813005879>
- Dimiyati dan Mudjiono. (2012) Belajar Dan Pembelajaran. Jakarta : Rineka Cipta
- Gibson, R L; Mitchell, Marianne H. 2011, Bimbingan dan konseling (Edisi Indonesia-Edisi ke Tujuh). Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerit – Universitas Diponegoro
- Handoko, T. hani. 2011. Manajemen personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Irawan, Andi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Negeri Sipil di Direkroat Jendral Pendidikan Tinggi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan(2015).
- L. Mathis, Robert –H. Jackson,John.,2011. Human Resource Management (edisi 10).Jakarta : salemba Empat.
- Munandar, M. 2010.Butgeting Perencanaan Kerja Pengkordinasian Kerja Pengawasan Kerja. YogyakartaBPF
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Moenir, A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : BUMI Aksara
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Regina, vt Novita. 2011. *Asuhan Keperawatan Maternitas*. Ghalia Indonesia Bogor.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakata: Salemba Empat.
- Sholihah, E. M., & Haksama, S. (2014). Pengaruh Leadership Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2 (4), 272-280.
- Subyantoro, Arief (2010). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (1), 11-19.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. bandung :Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfa beta Bandung.

LAMPIRAN A. KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Prihal : **Permohonan Menjadi
Responden Penelitian**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu

Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Gresik

di_Gresik

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan riset yang saya lakukan di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik yang berjudul “**Pengaruh karakteristik individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik**”, Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu /Sdr untuk menjadi responden pada penelitian ini dengan mengisi daftar kuesioner Sejujurnya untuk kepentingan ilmiah. Dalam hal ini saya berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,
Peneliti

Dimas Wahyu Romadhon

KUESIONER
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL.
KABUPATEN GRESIK

1. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tandasilang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada 5 (lima) alternative jawaban, yaitu:
5= Sangat Setuju
4= Setuju
3 = Kurang Setuju
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju

2. KARAKTERISTIK/IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden

a. Jenis Kelamin Bapak/Ibu*

Laki-Laki Perempuan

b. Umur Bpk/Ibu saat ini : Tahun

c. Pendidikan Terakhir* :

SMP/SLTP DIII/Sarjana Mud Strata 2 (S2)

SMA/SMK Strata 1 (S1) Strata 3 (S3)

d. Masa kerja Bpk/Ibu saat ini :Tahun

e. Status Perkawinan*:

Kawin Tidak kawin

*Beri Tanda Check List (√)

Keterangan Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini.

Atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan

terima kasih

A. Karakteristik Individu (X_1)

NO		SS	S	KS	TS	STS
	Variabel Karakteristik Individu					
1	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat Menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya merasa dapat bekerja dengan rekan kerja yang Lain.					
3	Saya menyukai ide-idebaru untuk menyelesaikan Pekerjaan.					

B. Motivasi Kerja (X_2)

NO		SS	S	KS	TS	STS
	Variabel Motivasi Kerja					
1	Jam istirahat yang diberikan dinas dapat memenuhi Saya untuk beristirahat setelah bekerja.					
2	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas Pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja.					

C. Dukungan Organisasi (X_3)

NO		SS	S	KS	TS	STS
	Variabel Dukungan Organisasi					
1	Saya merasa senang jika pimpinan memberikan desain pekerjaan yang mudah dipahami					
2	Dinas kependudukan dan pencatatan sipil memberikan pelatihan-pelatihan kusus kepada saya dalam Pengembangan kemampuan dan keterampilan saya.					
3	Saya sangat terbantu dengan adanya peralatan dan teknologi yang dimiliki kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil karena sangat menunjang kinerja pegawai.					

D. Kinerja Pegawai (Y)

NO		SS	S	KS	TS	STS
	Variabel Kinerja Pegawai					
1	Saya dapat mencapai target yang ditetapkan oleh Instansi dinas					
2	Saya merasa puas ketika saya dapat menyelesaikan Tugas yang diberikan oleh atasan.					
3	Saya senang jika kinerja saya dihargai dan diberi Reward karena prestasi kerja saya.					

LAMPIRAN B. TABULASI

LAMPIRAN C TABEL T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKAN							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,563	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,038	2,434	2,719	3,333	3,582	

d.f.	TINGKAT SIGNMIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
Satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551	
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544	
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538	
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532	
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526	
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520	
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515	
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510	
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505	
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500	
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496	
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492	
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488	
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484	
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480	
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476	
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473	
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470	
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466	
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463	
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460	
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457	
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454	
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452	
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449	
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447	
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444	
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442	
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439	
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437	
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435	
71	1,294	1,667	1,994	2,370	2,647	3,209	3,433	
72	1,293	1,666	1,933	2,379	2,646	3,207	3,431	
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429	
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427	

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,376	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,375	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3416,
81	1,292	1,664	1,990	2,374	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,373	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,372	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,371	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,370	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,368	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

LAMPIRAN D TABEL R

Tabel r

DF = n- ²	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,5215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5354	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5356	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3152	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3702	0,4076	0,5066

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2554	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2160	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3160	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3468
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3449
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3430
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3412
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3393
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3375
92	0,1607	0,2028	0,2396	0,2645	0,3358
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3341
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3323
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3307
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3290
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3274
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3258
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

TABEL E UJI VALIDITAS

Correlation

		X1.1	X1.2	X1.3	Karakteristik individu
X1.1	pearson corelaction	1	.644 ^{**}	-.511 ^{**}	.739 ^{**}
	Sig.(2-tailed)		.000	.004	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	pearson corelaction	.644 ^{**}	1	.422 [*]	.723 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.000		.020	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	pearson corelaction	.511 ^{**}	.422 [*]	1	.816 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.004	.020		.000
	N	30	30	30	30
Karakteristik individu	pearson corelaction	.793 ^{**}	.723 ^{**}	.816 ^{**}	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

^{*}..correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

^{**}.Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Correlation

		X2.1	X2.2	X2.3	Motivasi kerja
X2.1	pearson corelaction	1	.406 ^{**}	-.054	.590
	Sig.(2-tailed)		.026	.776	.001
	N	30	30	30	30
X2.2	pearson corelaction	.406	1	.494 ^{**}	.849
	Sig.(2-tailed)	.026		.006	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	pearson corelaction	-.054	.494	1	.614
	Sig.(2-tailed)	.776	.006		.000
	N	30	30	30	30
Motivasi kerja	pearson corelaction	.590	.849 ^{**}	.614 ^{**}	1
	Sig.(2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30

^{*}.correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

^{**}.Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Correlation

		X3.1	X3.2	X3.3	Dukungan organisasi
X3.1	pearson corelaction	1	..669 ^{**}	.496 ^{**}	.813 ^{**}
	Sig.(2-tailed)		.000	.005	.000
	N	30	30	30	30
X3.2	pearson corelaction	.669 ^{**}	1	.373 [*]	.595 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.000		.042	.000
	N	30	30	30	30
X3.3	pearson corelaction	-.496 ^{**}	.373 [*]	1	.802
	Sig.(2-tailed)	.005	.042		.000
	N	30	30	30	30
Dukungan organisasi	pearson corelaction	.813 ^{**}	.695 ^{**}	.802 ^{**}	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

^{**}..correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

^{*}.Corelation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Correlation

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Karakteristik individu
Y1.1	pearson corelaction	1	..073	.080	.662 ^{**}
	Sig.(2-tailed)		.701	.676	.000
	N	30	30	30	30
Y1.2	pearson corelaction	.073	1	.057	.611 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.701		.763	.000
	N	30	30	30	30
Y1.3	pearson corelaction	-.080 ^{**}	.057	1	.573 ^{**}
	Sig.(2-tailed)	.676	.763		.001
	N	30	30	30	30
Karakteristik individu	pearson corelaction	.662 ^{**}	.611 ^{**}	.573 ^{**}	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30

^{**}Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

TABEL F UJI RELIABILITAS

Reliability Statistica

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Item	N of Items
.831	.882	3

Item statistics

	mean	Std.Deviation	N
X1.1	4.17	.648	30
X1.2	4.17	.592	30
x.1.3	3.97	.850	30
karakteristik individu	12.40	1.610	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Item	N of Items
.759	.789	4

Item statistics

	mean	Std.Deviation	N
X2.1	3.77	.728	30
X2.2	3.67	.661	30
X2.3	4.03	.669	30
Motivasi kerja	15.73	1.617	30

Reability statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Item	N of Items
.827	.877	4

Intern-item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	Dukungan organisasi
X3.1	1.000	.669	.496	.813
X3.2	.669	1.000	.373	.695
X3.3	.496	.373	1.000	.802
Dukungan organisasi	.813	.695	.802	1.000

Reliability statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Item	N of Items
.708	.676	4

Intern-item Correlation Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Motivasi kerja
Y1.1	1.000	.073	.080	.662
Y2.2	.073	1.000	.057	.611
Y3.3	.080	.057	1.000	.573
Motivasi kerja	.662	.611	.573	1.000

LAMPIRAN G UJI ASUMDSI KLASIK

Coefficients^a

Variabel	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	,501	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	,101	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Dukungan Organisasi (X3)	,712	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

One-sample Kolmogorov-Smirnov test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std.Deviation	1.20215125
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.082
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors significance correction.

Coefficients

tabel	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	tolerance	VIF
constant)	19.491	14.082		
Karakteristik individu	.222	.465	.777	1.287
Motivasi kerja	-.106	.553	.963	1.039
Dukungan organisasi	.096	.400	.757	1.321

LAMPIRAN H Uji Regresi Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	11.622	2.429		4.784	.000
Karakteristik (X1)	.197	.093	.242	2.123	.043
Motivasi (X2)	.317	.118	.263	2.691	.012
Dukungan (X3)	.550	.094	.638	5.850	.000

a. Dependent variabel : kinerja (y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881	.876	.850	1.11023

b. Predictors: Constant), Dukungan(X3), Motivasi(X2), Karakteristik(X1)

ANOVA^b

Model	F	Sig.
1 Regression	22.054	.000 ^a
Residual		
Total		

Sumber: SPSS 16,2020

LAMPIRAN I DOKUMENTASI

KEPENTUAN, KELENTUAN, KEMUNDURAN DAN CANTUM

1. Setelah konsultasi kartu ini dibawa dan diserahkan kepada Pembimbing untuk ditanda tangani.
2. Setiap Mahasiswa tidak diijinkan pindah bimbingan.
3. Jika penulisan (Pembimbing) skripsi belum selesai, periode masa korembimbingan telah berakhir, Mahasiswa divalidasi melaporkan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis sangat membawa serta koreultasi ini.
4. Pembimbing diminta melaporkan Mahasiswa bimbingan yang tidak aktif kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Kartu konsultasi ini berlaku untuk 1 (satu) periode Pembimbing.
6. Mahasiswa yang tidak memperhatikan ketentuan ketentuan di atas, akan ditanggalkan pelaksanaan Bimbingan dan koreultasi.

KARTU KONSULTASI
SKRIPSI



NAMA MAHASISWA : Dimas Wahyu Romadhon
NPM : 160121001
FAKULTAS/URUSAN : Ekonomi dan Bisnis
PERIODE : 2020
JUDUL : Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Seleksi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Keperawatan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WILAYA FUTRA
Kampus II Raya Benowo Surabaya-60187, Telp. 031-7404404 Fax 7404405

BERITA ACARA BIV BINGAN SKRIPSI

NO.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Saran/Petunjuk Pembimbing	Persetujuan Pembimbing	Tanda Tangan	Catatan
1	15-03-2020	BAB I Resecht slap teori gas	belum ada teori gas mencari teori gas			
2	22-03-2020	Jurnal 4/ bab I	harus 5 thn bebe laiang			
3	12-04-2020	BAB I Rumusan masalah Tujuan	set ada 8 rubungah yang tprhati dalam pemuisan tersebut			
4	10-05-2020	BAB II	Lanjutan teori, variabel kebalik dari $Y-X$			
5	14-05-2020	BAB IV	Kerangka konseptual Rumusan masalah, peribean gambaran Perujahaan			
6	21-06-2020	BAB IV	1/ cronbach's alpha teori sugiyono			
7	26-06-2020	BAB IV	kesimpulan dan saran masih salah - memper badei bagi peneliti selanjutnya			
8	0-07-2020	BAB IV				