

# PERBEDAAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PRIA DENGAN WANITA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

Nurjaya

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, Prodi Manajemen  
nurjaya.gani@gmail.com

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja pegawai pria dengan wanita terhadap Dinas Perhubungan Kota Makassar. Jenis data diambil dari informasi baik secara lisan maupun tulisan yang berbentuk angka-angka dari instansi terkait dan sumber data diambil dari persepsi jawaban responden terhadap kuesioner serta dari dokumentasi dan laporan-laporan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, yaitu metode yang menjelaskan tentang tanggapan responden pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar mengenai perbedaan motivasi kerja pegawai pria dengan wanita. Hasil penelitian setelah data diolah maka didapatkan jumlah persentase kriteria jawaban responden pria dengan nilai chi-square sebesar 53,34, sedangkan responden wanita tingkat  $df = 9$  dan  $\alpha = 0,1$  diperoleh chi-square tabel sebesar 14,68 hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan motivasi kerja pegawai pria lebih tinggi dari pada motivasi kerja pegawai wanita pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

**Kata kunci :** Perbedaan motivasi kerja pria dengan wanita

## PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap instansi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi.

Menurut *Mc Donald* dalam Hamalik (2006:158), "mendefinisikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi tumbuh didorong oleh kebutuhan (*need*) seseorang, seperti kebutuhan menjadi kaya, maka seseorang berusaha mencari penghasilan sebanyak-banyaknya".

Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. "Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari

dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan yang optimal” (Sardiman, 2005:73).

Dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata *Movere*, kata dasarnya adalah motif (*Motive*) yang artinya “bergerak” yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan, menyalurkan perilaku sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Karena itulah bagaimana motivasi didefinisikan terdapat tiga komponen utama, yaitu : kebutuhan, dorongan dan tujuan (Siagian 2004:142).

Motivasi ini dapat juga dikaitkan dengan persoalan minat. Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri. Oleh karena itu, apa yang dilihat seseorang sudah tentu akan membangkitkan minatnya sejauh apa yang dilihat itu mempunyai hubungan dengan kepentingannya sendiri. (Sardiman 2005:76).

Menurut Syaodih (2005:61), “istilah motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Kekuatan tersebut menunjukkan suatu kondisi dalam diri individu untuk mendorong atau menggerakkan individu tersebut untuk mampu melakukan kegiatan agar mencapai sesuatu tujuan”. Pendapat yang diungkapkan oleh Purwanto (2006:61), “Motivasi (motif) atau dorongan adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*incentive*)”.

Dari beberapa definisi tersebut, maka motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu : menggerakkan, mengalihkan, dan menopang tingkah laku manusia. Oleh karena itu motivasi juga dipengaruhi oleh keadaan emosi seseorang. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi dan peluang serta intensif, begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil pekerjaannya tidak akan memuaskan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:141) bahwa Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang akan ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006:72) "motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang di kehendaki. kemudian John P cambell,dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku, di samping itu istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*Drive*), kebutuhan (*Need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*Reward*), penguatan (*Reinforcement*), ketetapan tujuan (*Goal setting*), harapan (*Expectancy*) dan sebagainya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang di kaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan di peroleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan, maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Purwanto (2006;150) "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 di arahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas. dorongan dan kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat di rumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan prilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

### Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti instansi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu

sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto 2006 :73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006:146) mengungkapkan bahwa:

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

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan di sadari oleh yang di motivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang di motivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan di motivasi.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat di pengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri maupun dari luar diri. Menurut Wahjosumidjo (2005:42) “faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor external yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan”. Sedangkan Menurut Siagian (2004 :294) “Motivasi di pengaruhi beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenal diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang di hasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang diman bergabung, oraganisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, gaji.”

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang di maksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi (Robbins, 2007:156) yaitu :

1. Kebijakan-kebijakan yang telah di tetapkanoleh instansi, termasuk di dalamnya prosedur-prosedur kerja berbagai rencana dan program kerja.
2. Persyaratan kerja yang di penuhi oleh bawahan.

3. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana-sarana yang di perlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja termasuk didalamnya yang bagaimana tempat para bawahan bekerja.
4. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti Kemampuan bekerja, semangat kerja, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi dan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Uno (2008 :112) seorang memiliki motivasi kerja akan nampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja meliputi kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas.
2. Prestasi yang dicapainya meliputi: dorongan untuk sukses, umpan balik, unggul.
3. Pengembangan diri meliputi: peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju.
4. Kemandirian dalam bertindak meliputi: mandiri dalam bekerja, suka pada tantangan.

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat di rumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan secara implisit motivasi kerja nampak melalui: tanggung jawab

dalam melakukan kerja, prestasi yang di capainya, pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam teori Sofyandi dan Garniwa (2007;69) antara lain:

1. Kebutuhan phisikologis (*physicological needs*) adalah seperti pemenuhan akan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safaty Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial (*Social needs*) yakni kebutuhan untuk merasa selalu memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta ingin dicintai.
4. Kebutuhan penghargaan atau harga diri (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk di hormati dalam pergaulannya, dan di hargai oleh orang lain
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu kebutuhan untuk kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah:

**H1:** Diduga bahwa motivasi kerja pegawai pria lebih tinggi di banding motivasi kerja pegawai wanita pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode statistic. Penelitian ini berupaya menjelaskan tingkat perbedaan motivasi kerja pegawai pria dengan wanita dan pengaruhnya-pengaruhnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berjumlah 120 orang, sedangkan penarikan sampel menggunakan rumus Solvin sehingga diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini adalah 54 responden . Teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu Proportional Random Sampling, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar sebanyak 54 responden serta mengadakan interview secara langsung dengan pihak atau orang-orang kantor yang kompeten dalam bidangnya yang berkaitan masalah kantor yang terkait dengan penelitian dan melihat, mempelajari dan menggunakan dokumen-dokumen yang ada dalam lokasi penelitian. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden melalui hasil analisis dengan menggunakan *pricipal component* kemudian skor hasil perolehan kuesioner diolah. Untuk mengetahui tingkat perbedaan motivasi kerja pegawai pria dengan wanita digunakan rumus analisis Chi-kuadrat Somantri dan Sambas (2006:193)

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o-ei)^2}{ei} = \sum_{i=1}^k \frac{(fo-fe)^2}{fe}$$

$fe = \frac{\text{jumlah menurut baris} \times \text{jumlah menurut kolom}}{\text{jumlah total}}$

Dimana :

$X^2$  = Nilai Chi-kuadrat

$fe$  = Frekuensi yang diharapkan

$fo$  = Frekuensi yang diperoleh

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Pegawai Pria Dengan Wanita

1. Rekapitulasi motivasi kerja pegawai pria

Tabel 1. Rekapitulasi motivasi kerja pegawai pria

No	Indikator	Skor	Bobot	Persentase	Kriteria
----	-----------	------	-------	------------	----------

	pertanyaan			(%)	
1	Kebutuhan fisiologis	125	135	92,6	SB
2	Kebutuhan rasa aman	115	135	85,2	SB
3		109	135	80,7	SB
4	Kebutuhan sosial	105	135	77,8	B
5		107	135	79,2	B
6		107	135	79,2	B
7	Kebutuhan penghargaan diri	112	135	83	SB
8		108	135	80	B
9	Kebutuhan aktualisasi diri	108	135	80	SB
10		110	135	81.1	SB
	Jumlah	1160	1350	82	SB

Sumber : Data diolah, 2015.

Hasil jawaban responden di atas menunjukkan bahwa nilai total 1160 dari nilai total keseluruhan sebesar 1350. Nilai R diperoleh sebesar 82%, dan sesuai dengan metode analisis data yang digunakan, nilai di atas menunjukkan berada pada interval kategori sangat baik yang berkisar antara 80% - 100%.

## 2. Rekapitulasi motivasi kerja pegawai wanita

Tabel 2. Rekapitulasi motivasi kerja pegawai wanita

No	Indikator Pertanyaan	Skor	Bobot	Persentase (%)	Kriteria
1	Kebutuhan fisiologis	107	135	79,2	B
2	Kebutuhan rasa aman	102	135	75,5	B
3		104	135	77	B
4	Kebutuhan sosial	101	135	74,8	B
5		101	135	74,8	B
6		105	135	77,7	B
7	Kebutuhan penghargaan diri	106	135	78,5	B
8		101	135	74,8	B
9	Kebutuhan aktualisasi diri	108	135	80	SB
10		101	135	74,8	B

Jumlah	1036	1350	76,7	B
--------	------	------	------	---

Sumber : Data diolah, 2015

Hasil jawaban responden di atas menunjukkan bahwa nilai total 1036 dari nilai total keseluruhan sebesar 1350. Nilai R diperoleh sebesar 76,7%, dan sesuai dengan metode analisis data yang digunakan, nilai di atas menunjukkan berada pada interval kategori baik yang berkisar antara 60% - 80%.

#### **Analisis Uji Beda Motivasi Kerja Pegawai Pria dan Pegawai Wanita**

Masalah motivasi kerja seorang pegawai pada Kantor dinas Perhubungan kota Makassar merupakan salah satu dalam pencapaian tujuan dan dalam memenuhi kebutuhan seorang pegawai tersebut. Selanjutnya dilakukan analisis statistik dengan uji beda untuk mendapatkan hasil perbedaan. Kemudian akan disajikan tabel kontingensi motivasi kerja dari pegawai pria dan motivasi kerja pegawai wanita yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3 : Frekuensi motivasi kerja pegawai pria dan pegawai wanita

Kinerja	Tingkat Frekuensi					Total
	TB	KB	CB	B	SB	
Pegawai pria	0	0	68	108	94	270
Pegawai wanita	0	0	72	172	26	270
Total	0	0	140	280	120	540

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat di uraikan bahwa hasil perhitungan (fo) pada pegawai pria adalah yang menjawab cukup baik berjumlah 68 orang responden, yang menjawab baik berjumlah 108 orang responden, dan yang menjawab sangat baik berjumlah 94 orang responden kemudian dijumlahkan menjadi 270, sedangkan hasil perhitungan (fo) pada pegawai wanita adalah yang menjawab cukup baik berjumlah 72 orang responden, yang menjawab baik berjumlah 172 orang responden, dan yang menjawab sangat baik berjumlah 26 orang responden kemudian dijumlahkan menjadi 270

Berdasarkan tabel 12 maka akan disajikan frekuensi harapan (fe) yang dapat dilihat pada tabel berikut dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah kolom} \times \text{jumlah baris}}{\text{Total}}$$

Total

Tabel 4. Hasil perhitungan frekuensi yang diharapkan (fo) motivasi kerja pegawai pria dan wanita

Kinerja	Tingkat frekuensi					Total
	TB	KB	CB	B	SB	
Pegawai pria	0	0	70	140	60	270

Pegawai wanita	0	0	70	140	60	270
Jumlah	0	0	140	280	120	540

Sumber : Data diolah, 2015

Selanjutnya dilakukan perhitungan chi square dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Perhitungan Uji chi square

$F_o$	$F_E$	$F_o - F_E$	$(F_o - F_e)^2$	$X^2 = \frac{(fo-fe)^2}{Fe}$
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
68	70	-2	4	0,1
72	70	2	4	0,1
108	140	-32	1024	7,31
172	140	32	1024	7,31
94	60	34	1156	19,26
26	60	-34	1156	19,26
X <sup>2</sup>				53,34
Df				9
Propability				0,1
Chi-Square tabel				14,68

Sumber : Data diolah, 2015.

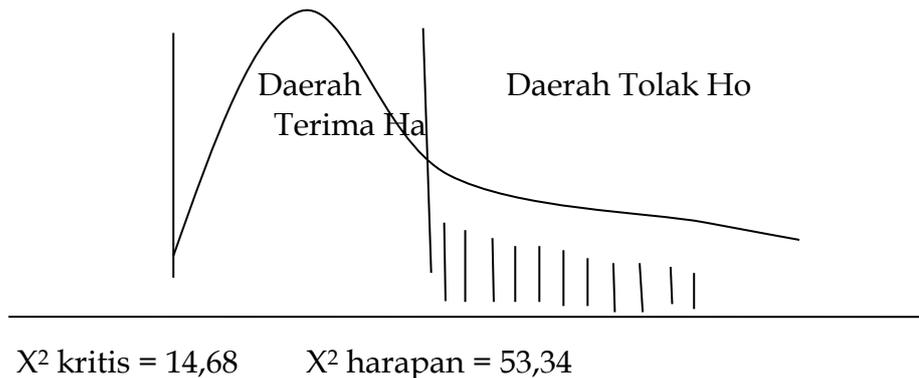
Dari hasil uji chi-square maka akan dilakukan uji chi-kuadrat apakah ada hubungan antara motivasi kerja pegawai pria dengan motivasi kerja pegawai wanita dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Ho : tidak ada perbedaan antara motivasi kerja pegawai pria dengan Motivasi kerja pegawai wanita.  
Ha : ada perbedaan antara motivasi kerja pegawai pria dengan Motivasi kerja pegawai wanita.
2. Menerima daerah kritis taraf nyata yang digunakan adalah 5% dengan derajat bebas :  
 $df = (10 - 1) \times (2 - 1)$   
 $df = 9$

### 3. Keputusan :

Oleh karena chi-square hitung  $53,34 >$  chi-square tabel  $14,68$  maka dapat digambarkan adanya perbedaan antara motivasi kerja pegawai pria dengan motivasi kerja pegawai wanita pada kantor Dinas Perhubungan kota Makassar

Gambar 1. Curva Distribusi Chi-Square



Sumber : Data diolah, 2015

Pembahasan dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perbedaan antara motivasi kerja pegawai pria dengan motivasi kerja pegawai wanita. Dimana dari hasil analisis mengenai motivasi kerja pegawai pria dengan skor 1106 sedangkan motivasi kerja pegawai wanita dengan skor sebesar 1036, sehingga dari hasil pengukuran pertanyaan jawaban responden setelah dihitung maka terlihat bahwa motivasi kerja pegawai pria lebih tinggi dibandingkan dengan hasil motivasi kerja pegawai wanita.

Meninjau hasil dari uji beda motivasi kerja pegawai pria dengan motivasi kerja pegawai wanita dengan menggunakan chi-square (chi-kuadrat) terlihat bahwa nilai chi-square sebesar  $53,34$  sedangkan dengan tingkat  $df = 9$  dan  $\alpha = 0,1$  diperoleh chi-square tabel sebesar  $14,68$ . Oleh karena chi-square hitung lebih besar dari chi-square tabel maka dapat dikatakan ada perbedaan antara motivasi kerja pegawai pria lebih baik dari pada motivasi kerja pegawai wanita pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Muh. Fadly (2014) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pria dibandingkan wanita.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis kuantitatif yakni mencari perbedaan motivasi kerja pegawai pria dengan motivasi kerja pegawai wanita pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh berdasarkan rekapitulasi hasil motivasi kerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai pria pada interval kategori sangat baik

dengan nilai 82% sedangkan motivasi kerja pegawai wanita berada pada interval kategori baik dengan nilai 76,7% dengan demikian hipotesis diterima. Namun jika dilihat berdasarkan persentase total skor maka motivasi kerja pegawai pria baik dari pada motivasi kerja pegawai wanita. hasil dari uji beda motivasi kerja pegawai pria dengan motivasi kerja pegawai wanita dengan menggunakan chi-square (chi-kuadrat) terlihat bahwa nilai chi-square sebesar 53,34 sedangkan dengan tingkat df = 9 dan  $\alpha = 0,1$  diperoleh chi-square tabel sebesar 14,68. Oleh karena chi-square hitung lebih besar dari chi-square tabel maka dapat dikatakan ada perbedaan antara motivasi kerja pegawai pria lebih baik dari pada motivasi kerja pegawai wanita pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin, Murtiadi, 2013. Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Assets*, 3.
- Effendi, Ahmad., 2014. Pengaruh Diversifikasi Program Studi Terhadap Minat Kuliah Mahasiswa Pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Al-Hikmah Journal for Religious Studies*, 15(2), pp.206-219.
- Hamalik, O. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Bumi Aksara .
- Hamzah, B.Uno, 2008, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya, Analisis dibidang Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, SP. Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi. 2004, *Produktivitas Kinerja*. Yogyakarta. Penerbit gadjah Mada.
- Parmitasari, Rika Dwi Ayu., 2011. *Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Samata: Alauddin University Press
- Purwanto, 2006, *Psikologi Pendidikan*, PT. Remaja Roesdakarya: Bandung.
- Rivai Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Robbins dan Judge, 2007, *Perilaku organisasi*, Buku satu dan dua, Salemba, Jakarta
- Sardiman, A.M 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Siswa*, PT .Rajawali Press Grafindo Persada : Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Sofyandi dan Garniwa, 2007, *Perilaku Organisasional*, edisi pertama cetakan pertama, Penerbit Graha.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif*, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta : Bandung.
- Suhartini, Eka., 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Samata: Alauddin University Press
- Suhartini, Eka., 2012. *Kualitas pelayanan kaitannya dengan kepuasan konsumen*. Alauddin University Press.

- Syaodih, S. 2005, *Pengantar Psikologi Remaja*. Bandung. PT. Remaja Rosadkarya
- Syariati, Alim & Namla Elfa Syariati. 2012. Islamic Bank as Bank of Ethics. In *Proceeding of Annual South East Asian International Seminar*.
- Syariati, Alim. 2012. The Effect Of Islamic Comercial Banks'health And Their Cost Of Fund Upon Its Financing In Indonesia Over 2005-2009. Proceeding of International Conferrence of AIMI Indonesia
- Syariati, Alim. The Effect of Islamic Commercial Banks' Health and Their Cost of Fund Upon its Financing in Indonesia over 2005-2009.
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT.Raja Garfindo Perdasa, jakarta.