

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

The Effect of Financial Motivation on Employee Achievement at the Population and Civil Registration Department of Lampung Selatan District

Suradi¹, Muh. Zainudin²

Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Tulang Bawang Lampung
suradi0469@gmail.com

ABSTRACT

The Population and Civil Registration Office of South Lampung Regency is one of the South Lampung Regency Government Agencies that directly provides public services, as stated in the Decree of the South Lampung Regent Number 11 of 2003 concerning the Job Description of the Office of Population and Civil Registration of South Lampung Regency. In connection with the foregoing, the Department of Population and Civil Registration of South Lampung Regency has the responsibility to carry out the said public service which is also based on the goal of excellent service in order to create good governance.

Community satisfaction in receiving service from the service is measured by understanding the dimensions of service quality that are closely related to community satisfaction, namely tangibles (physical evidence), reliability (reliability), responsiveness (responsiveness), assurance (guarantee) and empathy.

The purpose of this study was to determine the forms of financial motivation implemented at the Department of Population and Civil Registration of South Lampung Regency, therefore the hypothesis proposed in this study was "There is a positive influence between financial motivation on employee performance". Meanwhile, the data collection method used is the method of observation, interviews, documentation and questionnaires. While the analysis used is qualitative and quantitative.

From the calculation of the data analysis, it is obtained that r count 0.899 when consulted with the r value of the moment product label for N 49 both at a significant level of 5% = 0.325 and a significant level of 1% = 0.418 turns out that r count is greater than r table or r 0.899 > 0.325 and 0.899 > 0.418. Thus, it can be shown that there is a positive relationship between financial motivation and employee performance at the Department of Population and Civil Registration of South Lampung Regency. In other words, the better the financial motivation by the leadership to subordinates or employees, the better the employee's work performance will be.

Keywords: *financial motivation, employee achievement, population and civil registration services*

ABSTRAK

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan adalah salah satu Instansi Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan yang secara langsung menyelenggarakan pelayanan public yaitu sebagaimana yang tertuang dalam Keputusan Bupati Lampung Selatan Nomor 11 Tahun 2003 tentang Uraian Tugas Jabatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan public dimaksud yang juga bertitik tolak dari tujuan pelayanan prima dalam rangka menciptakan good governance.

Kepuasan masyarakat dalam mendapat pelayan dari dinas tersebut diukur dengan memahami dimensi kualitas pelayanan jasa yang erat kaitannya dengan kepuasan masyarakat, yaitu tangibles (bukti fisik), reliability (keandalan), responsiveness (ketanggapan), assurance (jaminan) dan empathy.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk motivasi finansial yang dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan oleh karenanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Ada Pengaruh yang positif antara motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai". Sementara itu, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Sedangkan analisis yang digunakan adalah secara kualitatif dan kuantitatif.

Dari perhitungan analisis data tersebut, diperoleh r hitungan 0,899 apabila dikonsultasikan dengan nilai r label produk momen untuk $N = 49$ baik pada taraf signifikan 5% = 0,325 maupun pada taraf signifikan 1% = 0,418 ternyata r hitungan lebih besar dari pada r tabel atau r 0,899 > 0,325 dan 0,899 > 0,418. Dengan demikian dapat menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi finansial dengan prestasi kerja pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Dengan kata lain semakin baik motivasi finansial yang dilakukan pimpinan kepada bawahan atau Pegawai, maka prestasi kerja pegawai akan semakin baik pula.

Kata kunci: motivasi finansial, prestasi kerja, dinas kependudukan dan pencatatan sipil

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sedangkan sistem penggajian pegawai negeri sipil saat ini masih dibawah gaji swasta sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan. Sedangkan untuk penghasilan (kompensasi) yang lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi tergantung dari manajemen keuangan yang telah ditetapkan. Untuk menentukan pemberian kompensasi dalam bentuk insentif diperlukan model pengukuran prestasi kerja yang dapat dicapai. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa- jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora,

2001:619). Dari wujud motivasi finansial adalah Kepala Dinas Kependudukan sebagai pengelola pungutan retribusi KTP (Kartu Tanda Penduduk), KK (Kartu Keluarga), dan Akte-akte Catatan Sipil diberikan insentif/upah pungut sebesar 5% dari seluruh realisasi penerimaan berupapenerimaan jasa pelayanan dan retribusi penggantian ongkos cetak (Keputusan Bupati Lampung Selatan No. 67 Tahun 2001 pasal 9). Pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2000:7). Dengan pengukuran prestasi kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai akan meningkatkan motivasi untuk memperoleh imbalan yang lebih tinggi. Hal ini akan memotivasi pegawai mencapai produktivitas yang lebih baik. Menurut Ruky (2002:3) produktivitas dihasilkan melalui perpaduan antara prestasi kerja dan teknologi yang digunakan.

Sedangkan prestasi kerja dihasilkan oleh perpaduan antara kemauan dan kemampuan. Dengan kata lain seorang pegawai yang "mampu dan mau" dijamin prestasinya akan tinggi. Menurut Simamora (2001:607) imbalan ditentukan berdasarkan kinerja akan dapat :

1. Meningkatkan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Menghindari ketidakhadiran yang dapat dihindari.
4. Menurunkan perputaran karyawan.
5. Meningkatkan kualitas bauran karyawan.

Masih banyak anggapan bahwa pegawai yang menghasilkan output lebih banyak (lebih produktif) selayaknya menerima insentif yang lebih tinggi.

Namun kendala finansial membuat kebijakan dalam menentukan insentif belum terealisasi sesuai yang diinginkan. Bentuk penghargaan secara individual yang diberikan seperti pemilihan pegawai teladan, dimana proses seleksinya melalui test yang dilakukan oleh instansi bukan berdasarkan prestasi yang telah dicapai selama ini. Dalam penentuan insentif masih dilakukan sistem pengukuran kehadiran (presensi) secara manual.

Hal ini menimbulkan kendala dimana keakuratan data masih dapat dimanipulasi dan tidak dapat dipertanggungjawabkan. Sehingga insentif yang diterima setiap karyawan tidak sesuai dengan kehadiran yang semestinya dan menimbulkan rasa tidak adil antara pegawai yang hadir penuh selama satu bulan dengan pegawai yang mengalami halangan untuk hadir ke kantor. Adapun persentasi (bobot) kehadiran akan menentukan besarnya (jumlah) insentif yang akan diterima.

Presensi adalah daftar hadir di tempat kerja pada hari kerja. Ketidakhadiran mempunyai hubungan yang negatif dengan prestasi kerja. Bycio (dalam Ruky:2002) mengemukakan bahwa ketidakhadiran dapat mengakibatkan rendahnya prestasi kerja seseorang. Selain itu Goodman dan Atkin (dalam Ruky: 2002) berpendapat bahwa hubungan antara ketidakhadiran dengan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kerumitan pekerjaan bagi mereka yang memiliki kemampuan yang rendah, dan ketidakhadiran dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja dibandingkan dengan mereka yang memiliki kemampuan yang lebih tinggi.

Selanjutnya dalam merencanakan pengembangan penentuan insentif berdasarkan prestasi kerja perlu dilakukan kajian teoritis untuk mendapatkan komponen-komponen yang mempengaruhi prestasi kerja. Adapun komponen - komponen yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja/kehadiran, kualitas kerja, kemampuan kerja dan potensi. Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian hanya membuat suatu model penentuan insentif yang didasarkan pada sistem kehadiran (presensi) sebagai salah satu komponen dalam pengukuran prestasi kerja. Dengan didukung sistem presensi secara elektronik maka data yang dihasilkan dari alat ini lebih akurat sehingga dapat diketahui besarnya nilai insentif yang diterima oleh staf administrasi sesuai dengan prestasi kerjanya.

Dengan adanya kemajuan teknologi sistem komputer telah memberikan kemudahan bagi setiap kesempatan untuk melakukan berbagai kegiatan dengan tujuan mempertinggi fungsi dengan efisiensi dan efektif kerja. Dengan sistem database sebagai sarana pengolahan data dan melakukan operasi

perhitungan dengan cepat dan tepat maka akan mempermudah dalam melakukan tugasnya.

Dengan terciptanya kepuasan kerja pegawai maka akan diharapkan terjadi peningkatan mutu pelayanan karena bila karyawan merasa puas dan senang dalam bekerja akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tulus dalam menjalankan apa yang menjadi kewajibannya. Selain itu, kepuasan kerja akan membawa dampak para turnover, absensi, kinerja karyawan, serikat kerja, keterlambatan kerja, dan waktu-waktu luang yang ada.

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri-seseorang itu sendiri dan dapat juga berasal dari orang lain, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi tentunya memerlukan motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari pimpinan dan lingkungan tempat pegawai tersebut bekerja.

Motivasi merupakan kegiatan dan fungsi gabungan manajemen yang dilaksanakan pimpinan untuk menggerakkan kemampuan bawahan agar mau bekerja dengan lebih baik, efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi sering juga disebut dorongan kehendak, keinginan atau prestasi dan suatu proses untuk memberikan dorongan sebagaimana menggerakkan orang-orang atau diri sendiri.

Dengan demikian untuk dapat menciptakan para pegawai yang memiliki prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, maka diperlukan motivasi finansial. Sebab motivasi finansial sangat berpengaruh sekali dalam meningkatkan prestasi

kerja pegawai, dapat memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan, pengetahuan daripada pegawai. Dari sini bisa terlihat bahwa motivasi finansial mempunyai pengaruh yang sangat erat sekali dalam meningkatkan prestasi kerja, sehingga motivasi finansial yang diberikan oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan terhadap pegawai, hendaknya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka penulis mempunyai gagasan atau ide untuk mengambil judul sebagai berikut :

“PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LAMPUNG SELATAN”.

B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian

1. Ingin mengetahui bentuk-bentuk motivasi yang dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan
2. Ingin mengetahui bagaimana tingkat prestasi kerja pegawai.
3. Ingin mengetahui apakah ada pengaruh motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Kegunaan Penelitian

1. Untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai di kalangan pegawainya.

C. Kerangka Pemikiran

Dari latar belakang permasalahan yang ada, maka penulis akan memberikan gambaran secara keseluruhan yang akan di bahas sementara terhadap masalah yang diteliti, sebelum menguraikan secara keseluruhan maka penulis akan kutipkan pengertian kerangka pikir yaitu :

“Kerangka pikir adalah yang berisikan kausal hipotesis antara dependent variabel dan independent variabel dalam rangka untuk menjawab masalah yang diteliti”. (Mujiman, 1980 : 37).

Semakin baik motivasi finansial yang dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai. Juga sebaliknya apabila motivasi finansial yang dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan tidak berjalan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai tidak dapat tercapai secara optimal.

Dari apa yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa motivasi finansial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini akan terlihat apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai pun akan meningkat.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang masih harus diuji kebenarannya. Sedangkan Sutrisno Hadi mendefinisikan hipotesis sebagai berikut :”Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar dan mungkin salah, dia akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya, penolakan dan

penerimaan hipotesis sangat tergantung pada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta yang telah dikumpulkan”. (Sutrisno Hadi, 1986 : 47).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini yaitu : “Ada pengaruh yang positif antara motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil dan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Lampung Selatan”.

2. Landasan Teori

A. Pengertian Motivasi

Motivasi yang dilakukan pemimpin dapat menggerakkan dan mengarahkan serta memberi dorongan atau semangat Bekerja kepada Para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, maka motivasi itu merupakan proses pemberian motif Bekerja kepada Para pegawai sedemikian rupa sehingga mau Bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Motivasi berarti memberikan semangat atau dorongan kepada seseorang. Pemberian semangat atau dorongan bertujuan untuk menggerakkan pegawai agar mereka mau Bekerja sama dengan sungguh-sungguh dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan sebagaimana seseorang pimpinan terhadap bawahannya.

Pengertian motivasi menurut Edwin B. Flippo, adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. (Malayu S.P. Hasibuan,

Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, 1985 : 184).

Menurut G.R. Terry, Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. (Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, 1985 : 184).

Sedangkan menurut Sarwoto, mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian motif atau penggerakkan pekerjaan kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas dan efisien. (Sarwoto, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, 1978 : 136).

Selain memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja dengan segala daya dan upaya, Sarwoto juga mengungkapkan bahwa untuk mendorong diri pegawai agar berprestasi, maka perlu diperhatikan juga akan kebutuhan material dan juga akan kebutuhan non material.

a. Kebutuhan Material

Kebutuhan alamiah dan naluriah manusia untuk melangsungkan hidupnya mendorong dalam diri manusia berbagai keinginan yang menjurus ke arah pemenuhan kebutuhan tadi dengan unsur-unsur kebendaan yang sifatnya elementer dan fundamental. Keinginan yang didorong oleh kebutuhan alamiah dan naluriah itu lazim disebut "subsistence needs" yaitu kebutuhan yang langsung berhubungan dengan existensi daripada manusia.

Kebutuhan ini dapat digolongkan dalam 2 bagian:

1. Yang sifatnya "ekonomis" meliputi kebutuhan-kebutuhan akan : makanan, pakaian dan perumahan. Keinginan material yang sifatnya. "ekonomis" ini intensitasnya sangat relatif dan subyektif dalam arti batas-batas terpenuhinya sangat tergantung kepada aspirasi masing-masing individu.
2. Yang sifatnya "biologis" meliputi kebutuhan-kebutuhan akan kelangsungan hidup, perkembangan dan pertumbuhan jasmani.

b. Kebutuhan non material

Kebutuhan non material walaupun tidak secara langsung berhubungan dengan kelangsungan hidup seseorang, namun tidak dapat dianggap bahwa kebutuhan ini tidak fundamental. Berbagai penelitian psikologi dan sosiologi manajemen telah membuktikan bahwa kebutuhan non material ini adalah juga kebutuhan manusia yang fundamental yang intensitasnya pada dasarnya tidak kalah dengan kebutuhan yang material. Penelitian mutakhir bahkan menunjukkan bahwa kebutuhan non material ini pada diri seseorang sering melampaui intensitas kebutuhan material.

Kebutuhan non material dapat diklasifikasikan dalam 2 golongan yaitu :

1. Yang coraknya "psikologis" meliputi berbagai macam kebutuhan kejiwaan antara lain kebutuhan-kebutuhan akan : Pengakuan, kasih

- sayang, perhatian, kekuasaan, keharuman nama, kedudukan sosial, kehormatan, rasa berprestasi, kebebasan pribadi, rasa bangga, penghormatan, nama baik, perdamaian, rasa berbeda dengan lainnya, keadilan, kemajuan.
2. Yang coraknya “sosiologis” meliputi berbagai macam kebutuhan antara lain kebutuhan akan:
 - a. Adanya jaminan/keamanan.
 - b. Adanya persahabatan.
 - c. Adanya kerjasama.
 - d. Adanya rasa menjadi bagian suatu kelompok.
 - e. Adanya semangat dan solidaritas kelompok.

3. Metode Penelitian

A. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan adalah salah satu Instansi Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan yang secara langsung menyelenggarakan pelayanan publik yaitu sebagaimana tertuang dalam Keputusan Bupati Lampung Selatan Nomor 11 Tahun 2003 tentang Uraian Tugas Jabatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan public dimaksud yang juga bertitik tolak dari tujuan pelayanan prima dalam rangka menciptakan good governance.

B. Metodologi Penelitian

a. Jenis dan sumber data

1. Sumber data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dengan melaksanakan penelitian secara langsung kelapangan dengan mendatangi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan, dengan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan sesuai dengan judul.

b. Populasi dan sampel

1. Populasi
Adapun populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, yang terdiri dari sebagaimana yang ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan

No	Populasi Pegawai	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	36
2	Tenaga Honor Pemda (HONDA)	9
3	Tenaga Sukarela (TKS)	4
Jumlah		49

Sumber: Bagian Tata Usaha Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, tahun 2007

2. Sampel

Untuk penarikan sampel dalam penelitian ini, penulis mengutip pendapat Suharsimi Arikunto, yaitu:

- a. Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka dapat diambil semua, sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi.
- b. Apabila jumlah populasi lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% ataupun 20-25% (Suharsimi Arikunto, 1989 : 107).

Dengan demikian jika jumlah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan ada 49 orang pegawai, maka dapat diambil semua sebanyak 49 orang pegawai sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi.

c. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Library research (Penelitian Kepustakaan), Maksudnya penulis membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Field research (Penelitian Lapangan), Maksudnya penelitian dalam pengumpulan data dengan cara terjun langsung ke obyek penelitian yaitu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, untuk memperoleh data tersebut maka dilakukan:
 - a. *Interview*, yaitu suatu cara memperoleh data dengan

cara bertanya langsung kepada responden.

- b. *Observasi*, yaitu pengambilan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian.
- c. Dokumentasi, yaitu dengan melihat, mencatat, dan mengcopy data yang diperlukan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
- d. *Quisioner*, cara pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel yang akan diteliti.

4. Analisis Data

A. Penyajian Data

Alat-alat Motivasi (daya perangsang) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan berupa dalam dua bentuk, yaitu:

- a. Dalam bentuk material insentif, yaitu:

Motivasi (daya perangsang) yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya berupa:

1. Pemberian gaji pokok pegawai berdasarkan golongannya masing-masing pegawai yang berdasarkan peraturan pemerintah nomor 9 Tahun 2007. Tunjangan kesejahteraan setiap bulan sekali dilakukan yang berupa pemberian beras dan disediakannya koperasi pegawai.

2. Pemberian pakaian dinas yang dilakukan sekali dalam dua (2) tahun dan pakaian olah raga. Tunjangan transport pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan diberikan berdasarkan golongannya masing-masing.
 3. Jaminan hari tua diberikan kepada para pegawai apabila pegawai telah pensiun seperti uang pensiun dan uang taspen. Pengobatan, perawatan dan rehabilitasi kepada para pegawai yang mengalami kecelakaan.
 4. Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dilakukan di saat menjelang Hari Raya Idul Fitri.
 5. Uang duka dan biaya pemakaman yang diberikan kepada isteri/ suami pegawai yang wafat sebesar tiga kali penghasilan sebulan.
- b. Dalam bentuk non material insentif, yaitu motivasi (daya perangsang) yang tidak bersifat materi.

Yang termasuk non material berupa:

1. Pemberian tugas belajar kepada pegawai yang dilakukan dalam dua jenis yaitu tugas belajar jangka pendek dan tugas belajar jangka panjang.
2. Pemberian cuti kepada para pegawai berdasarkan surat edaran kepada Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor : 01/SE/1997 Tgl 25 Februari 1997 antara lain :

✓ Pemberian cuti tahunan.

- ✓ Pemberian cuti besar.
- ✓ Pemberian cuti bersalin.
- ✓ Pemberian cuti urusan penting.
- ✓ Pemberian cuti di luar tanggungan.

- c. Pengadaan promosi dan mutasi pegawai, sebagai usaha untuk menghilangkan rasa kebosanan pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaannya dan merupakan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya dalam tingkat jabatan yang sederajat.

Selanjutnya dari hasil penelitian dan penyebaran kuisioner dapat dilihat jawaban responden mengenai motivasi dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.

- a. Motivasi finansial pegawai dalam pelaksanaan tugas

Dari 49 responden yang penulis teliti, ternyata memberikan jawaban yang berbeda-beda mengenai motivasi pimpinan dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Pendapat responden mengenai motivasi finansial pegawai dalam pelaksanaan tugas

N	Motivasi	Jawaban	Prose
o	Finansial	Responden	ntase

1	Baik	31	63,26
2	Cukup Baik	18	36,73
3	Kurang Baik	0	0
Jumlah		49	100

Sumber : Hasil Kuisisioner, 2007.

Dari tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa pegawai yang menyatakan motivasi finansial yang dilakukan berupa imbalan antara pimpinan dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas adalah baik, yakni ada 31 orang atau sebanyak 63,26Y9 dan yang menyatakan cukup baik ada 18 orang atau sekitar 36,73Y4. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi finansial yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan termasuk dalam kategori baik.

- b. Prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan

Dari 49 responden yang penulis teliti, ternyata memberikan jawaban yang berbeda mengenai prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan di dalam melaksanakan tugas.

Tabel 3. Pendapat responden mengenai prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas

No	Prestasi Kerja Pegawai	Jawaban Responden	Prosentase
1	Baik	35	54

2	Cukup Baik	14	46
3	Kurang Baik	0	0
Jumlah		49	100

Sumber : Hasil Kuisisioner, 2007.

Dari tabel tersebut diatas, dapat dilihat bahwa pegawai yang menyatakan prestasi kerja yang tinggi sebanyak 35 orang atau sebanyak 54 Yo dan yang menyatakan cukup baik ada 46 Y9 (14 orang) serta yang menyatakan kurang baik tidak ada. Sehingga dapat menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan termasuk dalam kategori baik.

B. Analisis Kuantitatif

Setelah data hasil kuisisioner telah penulis tabulasikan, selanjutnya penulis menganalisa data tersebut untuk mencari pengaruh motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai dan mencari kadar pengaruh motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai, serta menguji hipotesis yang penulis kemukakan pada bab sebelumnya.

a. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai

Tabel 4. Jumlah Score tentang Motivasi Finansial (x) dari 49 Responden .

Nomor Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	33
2	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	41
3	5	6	4	5	4	4	4	5	5	6	48
4	4	5	3	4	3	3	2	4	4	6	38
5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	41
6	4	5	3	4	3	3	4	2	4	6	38
7	4	5	3	5	4	4	2	5	4	4	41

8	3	5	3	4	3	3	3	3	4	6	39
9	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	33
10	4	5	4	5	4	4	2	5	5	5	48
11	2	5	3	4	3	2	6	4	4	5	37
12	4	3	1	2	1	1	3	2	1	2	16
13	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	29
14	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	32
15	3	4	3	4	3	2	2	4	4	5	37
16	5	5	2	3	2	3	3	4	4	4	31
17	3	4	4	5	4	4	2	5	5	5	48
18	2	5	3	4	3	3	6	4	4	4	35
19	3	4	3	1	2	2	3	2	2	2	21
20	5	2	3	2	2	4	3	3	2	3	28
21	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	38
22	2	4	3	2	2	2	3	3	2	4	25
23	4	2	2	3	3	3	2	3	4	4	31
24	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	33
25	4	4	2	5	4	4	3	5	4	3	42
26	3	5	2	2	2	2	3	3	2	4	38
27	5	2	3	4	3	4	3	3	5	4	31
28	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	31
29	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	16
30	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	21
31	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	27
32	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	24
33	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	29
34	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	29
35	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	26
36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
37	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33
40	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	41
41	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	42
42	5	6	5	5	4	5	4	4	4	4	48
43	5	6	6	6	2	4	6	4	5	4	48
44	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	44
45	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	21
46	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	27
47	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	24
48	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	29
49	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	26
Jumlah											14
Jumlah											15

Sumber : data diolah, 2007

Tabel 5. Jumlah Score tentang prestasi kerja pegawai (Y) dari 49 Responden.

Nomor Respon den	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ju ml ah
1	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	32
2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	32
3	4	5	3	4	3	2	3	4	4	5	37
4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	27
5	4	5	3	4	3	3	4	2	4	6	38
6	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	28
7	4	5	3	4	3	2	3	4	4	5	37
8	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	40
11	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	25
12	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	22
13	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	30
14	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
15	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	40
16	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	34
17	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	41
18	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36
19	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	27
20	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	38
21	5	6	5	5	4	5	6	4	4	4	48
22	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35
23	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
24	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	33
25	6	5	4	5	5	4	6	5	4	4	48
26	3	4	3	2	2	3	2	4	4	4	31
27	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
28	5	4	4	2	5	3	3	4	4	4	38
29	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	29
30	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	26
31	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	16
32	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	25
33	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	26
34	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	35
35	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
36	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
37	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	16

38	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27
39	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33
40	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
42	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	40
43	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	43
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
45	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	16
46	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	25
47	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	26
48	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
49	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
Jumlah											
14											
43											

Sumber : data diolah, 2007

Setelah data hasil dari kuisisioner ditabulasikan ke dalam tabel diatas, maka penulis merekapitulasikan data hasil kuisisioner tersebut sebagai berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi data hasil kuisisioner tentang motivasi finansial (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y)

N o	Motivasi Finansial (X)	Prestasi Kerja Pegawai (Y)
1	33	32
2	41	32
3	48	37
4	38	27
5	41	38
6	38	28
7	41	37
8	39	27
9	33	30
10	48	40
11	37	24
12	16	22
13	29	30
14	32	35
15	37	40
16	31	34

1		
7	48	41
1		
8	35	36
1		
9	21	27
2		
0	28	38
2		
1	38	48
2		
2	25	35
2		
3	31	33
2		
4	33	33
2		
5	42	48
2		
6	24	31
2		
7	38	35
2		
8	31	38
2		
9	31	29
3		
0	16	26
3		
1	21	16
3		
2	27	25
3		
3	24	26
3		
4	29	35
3		
5	26	35
3		
6	32	34
3		
7	21	16
3		
8	30	27
3		
9	33	33
4		
0	41	40
4		
1	42	42
4		
2	48	40
4		
3	48	43
4		
4	44	48
4		
5	21	16
4		
4	27	25

6		
4		
7	24	26
4		
8	29	35
4		
9	26	35
Σ	1415	1443

Sumber : data diolah, 2007

Setelah data ditabulasikan dan direkapitulasikan ke dalam tabel korelasi antara motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai, maka hasil rekapitulasi diatas hasil yang diperoleh seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Tabel pembantu variabel antara motivasi finansial (X) terhadap prestasi kerja (Y)

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	33	32	1089	1024	1056
2	41	32	1081	1024	1312
3	48	37	2304	1369	1776
4	38	27	1444	729	1026
5	41	38	1681	1444	1558
6	38	28	1444	784	1064
7	41	37	1681	1369	1517
8	39	27	1521	729	1053
9	33	30	1089	900	990
10	48	40	2304	1600	925
11	37	24	1369	625	352
12	16	22	256	484	870
13	29	30	841	900	1120
14	32	35	1024	1225	1480
15	37	40	1369	1600	1054
16	31	34	961	1156	1968
17	48	41	2304	1681	1260
18	35	36	1225	1296	567
19	21	27	441	729	1920
20	28	38	784	1444	1064
21	38	48	1444	2304	1824
22	25	35	625	1225	875
23	31	33	961	1089	1023
24	33	33	1089	1089	1089
25	42	48	1764	2304	2016

26	24	31	574	961	744
27	38	35	1444	1225	1330
28	31	38	961	1444	1178
29	31	29	961	841	899
30	16	26	256	676	416
31	21	16	441	256	336
32	27	25	729	625	675
33	24	26	576	676	624
34	29	35	841	1225	1015
35	26	35	676	1225	910
36	32	34	1024	1156	1088
37	21	16	441	246	336
38	30	27	900	729	810
39	33	33	1089	1089	1089
40	41	40	1681	1600	1640
41	42	42	1764	1764	1764
42	48	40	2304	1600	1920
43	48	43	2304	1849	2064
44	44	48	1963	2304	2112
45	21	16	441	256	336
46	27	25	729	625	675
47	24	26	576	676	624
48	29	35	841	1225	1015
49	26	35	676	1225	910
Σ	1415	1443	48663	50041	48541

Sumber : Data diolah, 2007

Dari tabel tersebut di atas diketahui:

$$\begin{aligned}
 N &= 49 \\
 \Sigma x &= 1415 \\
 \Sigma y &= 1443 \\
 \Sigma x^2 &= 48663 \\
 \Sigma y^2 &= 50041 \\
 \Sigma xy &= 48541
 \end{aligned}$$

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment yang dikemukakan Oleh Sudjana:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{49.48541 - (1415) \cdot (1443)}{\sqrt{\{49.48663 - (1415)^2\} \cdot \{49.50041 - (1443)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2378509 - 2041845}{\sqrt{\{2384487 - 2002225\}\{2452009 - 2082249\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{33664}{\sqrt{\{382262\}\{369760\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{33664}{\sqrt{141345197120}}$$

$$r_{xy} = \frac{33664}{375959}$$

$$r_{xy} = 0,899$$

Dari perhitungan analisis data tersebut di atas, diperoleh r hitung 0,899 apabila dikonsultasikan dengan nilai r tabel product moment untuk n = 49 baik pada taraf signifikan 5% = 0,325 maupun pada taraf signifikan 1% = 0,418, ternyata r hitung lebih besar daripada r tabel atau r 0,899 > 0,325 dan 0,899 > 0,418. Dengan demikian dapat menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Motivasi finansial dengan prestasi kerja pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.

Dengan kata lain, semakin baik motivasi finansial yang dilakukan pimpinan kepada bawahan atau pegawai, maka prestasi kerja pegawai akan semakin baik pula.

b. Kadar prosentase pengaruh motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai

Setelah diketahui angka korelasinya atau hubungannya yaitu 0,899 pada perhitungan sebelumnya, maka untuk mengetahui kadar pengaruhnya dari motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai tersebut, penulis mempergunakan rumus seperti penulgis sajikan sebelumnya yaitu :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,899 \times 100\%$$

$$= .808201 \times 100\%$$

$$= 80,8 \%$$

Dari perhitungan tersebut diatas, dapat dilihat pengaruh motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan adalah cukup baik yaitu 80,8 %, berarti masih ada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan yaitu Sekitar 19,2%.

c. Uji hipotesis

Setelah diketahui korelasinya atau hubungannya yaitu ditunjukkan oleh angka hasil perhitungan yaitu 0,899 antara motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai, serta mempunyai kadar pengaruh yaitu 80,8 96. Maka berikut ini untuk menguji hipotesis yang penulis ajukan sebelumnya yaitu apabila ada pengaruh positif antara motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, maka prestasi kerja pegawai akan lebih baik pula.

Penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,899 \sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0,899^2}}$$

$$t = \frac{0,899 \sqrt{47}}{\sqrt{1-0,808}}$$

$$t = \frac{0,899 \cdot 6,855}{\sqrt{0,192}}$$

$$t = \frac{6,163}{0,438}$$

$$= 14,070$$

Dari perhitungan tersebut diatas didapat angka 14,070 dan apabila dikonsultasikan dengan nilai t pada

tabel dengan derajat kebebasan (db) yaitu 30 dan signifikansi 5% atau 0,05 adalah 2,04 dimana angka perhitungan tersebut lebih besar daripada angka tabel. Dengan demikian berarti hipotesis yang penulis kemukakan sebelumnya dapat diterima.

5. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan didalam memberikan motivasi finansial kepada pegawai dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu : secara material maupun secara non-maternal
- b. Adanya hubungan antara motivasi finansial dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, serta berada pada taraf signifikan baik 5% maupun 1%. Hal ini berarti apabila motivasi finansial dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan akan baik pula
- c. Adanya pengaruh positif antara motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan dengan prosentase yang Cukup baik yaitu 80,8 %

- d. Uji hipotesis menunjukkan bahwa uji t mendapat angka 12,150 dan angka tersebut apabila dikonsultasikan dengan angka tabel dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (db) yaitu 30 adalah 2,04 lebih besar angka perhitungan uji hipotesis. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima.

B. Saran

- a. Dengan diketahui adanya pengaruh yang positif antara motivasi finansial terhadap prestasi kerja pegawai, maka seyogyanya motivasi finansial yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan agar dapat dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi, baik secara material maupun secara non-maternal
- b. Agar prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan agar dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi. Dorongan dan tauladan yang baik dari pimpinan dapat memberikan pengaruh yang lebih besar lagi kepada para pegawainya.
- c. Diharapkan dengan adanya kemajuan teknologi sistem komputer telah memberikan kemudahan bagi setiap kesempatan untuk melakukan berbagai kegiatan dengan tujuan mempertinggi fungsi dengan efisiensi dan efektif kerja. Dengan system database sebagai sarana pengolahan data dan melakukan operasi perhitungan dengan cepat dan tepat maka akan mempermudah dalam melakukan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 1982. *Metodelogi Penelitian Survey*, Jakarta.
- Husein Umar, 2000, *Riser Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 1982 *Manajemen Personalia (MSDM)*. Ghalia 1 ndonesia.
- Malayu S.P. Hasibuan. 1985. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Gunung Agung. Jakarta
- Nawawi, H. 1991. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Setiadi Bambang, Ag. 2006. *Metode Penelitian Untuk Pengajaran Bahasa Asing Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 1985. *Filsafat Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta
- Sudjana. 1992. *Metodologi Statistik*. Tarsito Bandung.
- Wahyu dan M. Mas Duki. 1987. *Petunjuk Praktis Pembuatan Skripsi*. Jakarta.
- Islamy Irfan. 2001. *Prinsip — prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Winarno, S. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Tarsito Bandung,
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan Nomor : 13 Tahun 2001 Tentang Tarif Retribusi Akte — akte catatan Sipil pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil dan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Lampung Selatan
- Surat Keputusan Bupati Lampung Selatan Nomor : 11 Tahun 2003 Tentang Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.