PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KUTAI TIMUR

INFLUENCE OF MOTIVATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON POLICE UNIT PRIMARY IN KUTAI TIMUR REGENCY

Mispa Christian Science Paisina, Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmusosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945, Samarinda

*Mispa paisina 09 @ gmail com*

**ABSTRAK**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 153 orang dengan komposisi, PNS berjumlah 49 orang dan TK2D berjumlah 104 orang. Dengan jumlah sampel 60 orang pegawai, Data dikumpulkan melalui koesioner terhadap 60 responden pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Data yang dikumpulkan dianalisa dengan uji Regresi Linier sederhana dengan menggunakan Program IMB SPSS For Windowa Versi 21, dikumpulkan menggunakan metode angket dengan Skala Likert. Motode analisa data menunjukan ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi antara Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Brdasarkan hasil uji analisa regresi sederhana, hal ini menunjukan bahwa Kinerja Pegawai (Y) di pegaruhi oleh Motivasi (X), hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu terdapat pengaruh yang positif dari variabel Motivasi (X). Dari hasil bentuk persamaan regresi standartdizet coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut :**Y** = 0,4.681 + -0,522 **X.** Nilai *R* adalah 0,197ª. Persamaan regresi tersebut diatas menunjukan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut : nilai konstanta sebesar 0,4.681 angka tersebut menunjukan kinerja (Y) yang diperoleh jika variabel motivasi (X) diabaikan, nilai β sebesar 0,197 menunjukan bahwa ada pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel motivasi (X) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,197 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai, Pengaruh,

**ABSTRACT**

This study aims to determine the Influence of Motivation Against Employee Performance at Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. The population of this study amounted to 153 people with the composition, civil servants amounted to 49 people and TK2D amounted to 104 people. With a sample size of 60 employees, the data were collected through questionnaires to 60 employees respondents in East Kutai District Police Unit. The data collected were analyzed by simple Linear Regression test using IMB SPSS For Windowa Version 21, collected using questionnaire method with Likert Scale. Motode analysis of the data shows there is a positive and significant influence Motivation between Employee Performance in Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Based on the results of simple regression analysis test, it shows that Employee Performance (Y) in pegaruhi by Motivation (X), test results to the formulation of the problem that there is a positive influence of the variable Motivation (X). From result of regression equation form standartdizet coefficients obtained equation as follows: Y = 0,4,681 + -0,522 X. R value is 0,197ª. The regression equation above shows that X has an effect on Y with the following explanation: the constant value of 0.4.681 indicates the performance (Y) obtained if the variable of motivation (X) is negligible, the value of β of 0.197 indicates that there is influence of motivation (X) On the performance of employees (Y), which means that if the variable motivation (X) increases then will encourage employee performance of 0.197 assuming other independent variables remain constant.

Keywords : Motivation, Employee Performance, Influence, East Timor

 Civil Services Police Unit

1. **Latar Belakang**

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur adalah instansi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat ( *publik service* ) tentu selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan atau fasilitas satuan yang serba modern, tetapi juga tergantung pada pegawainya, karena pegawai merupakan motor penggerak bagi satuan, untuk itu di perlukan motivasi dan kesadaran dari setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, adalah instansi yang memiliki kontribusi penting dalam rangka memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum. Selama kurun waktu tersebut Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur terus menerus melakukan langkah - langkah perbaikan, pembaruan dan pengembangan di semua bidang sejalan dengan tuntutan dan perkembangan Kabupaten Kutai Timur untuk memberikan pelayanan yang baik dan bermutu sesuai dengan harapan masyarakat, sehingga masyarakat marasa aman dalam melakukan aktivitas dari waktu ke waktu.

Untuk dapat meningkatkan motivasi, hendakya instansi tidak diam begitu saja karena mereka ( pegawai ) mengharapkan suatu penghargaan terhadap jeri payah mereka, hendaknya instansi menghargai jeri payah mereka dengan memberikan dampak positif kepada mereka seperti pemberian insentif, kenaikan gaji, atau jabatan. Tentunya apabila instansi dapat memberikan penghargaan maka ada suatu dorongan dari diri pengawai untuk selalu termotivasi sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja yang baik pula demi kejayaan Satuan Polisi Pamong Praja khususnya dan Kabupaten Kutai Timur pada umumnya.

Dari penjelasan diatas maka, penulis berpendapat bahwa seorang atasan khususnya dan instansi umumnya harus memperhatikan faktor - faktor yang memberikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, agar dapat dipelajari dan dikaji secara seksama untuk kemudian diambil kebijakan dan perbaikan yang sesuai dengan harapan pegawai supaya dapat menimbulkan motivasi dari setiap pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Paja Kabupaten Kutai Timur.

Menurut teori Maslow menjelaskan bahwa motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan - kebutuhan manusia yang dapat disusun dalam hirarki kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

**II. PERMASALAHAN**

Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur

**III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitan yang di gunakan oleh penulis adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian - bagian dan fenomena serta hubungan - hubungann yang berkaitan dengan penelitian.

Wilayah penelitian di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupetan Kutai Timur yang bertempat di Kawasan Pusat Perkantoran Bukit Pelangi Kabupaten Kutai Timur, Kecamatan Sangatta Utara.

Menurut Sugiyono ( 2010 : 118 ) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tesebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka maka peneliti mengambil sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Sugiyono ( 2004 : 56 ) mendefinisikan sampel sebagai berikut : sampel adalah sebagaian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Artinya bahwa sampel adalah sebagaian dari populasi representative, maksudnya adalah memiliki sifat – sifat dan karakteristik yang ada pada populasi.

Dengan demikian apa yang terjadi pada sampel, jika sampelnya representatif maka akan digeneralisasikan dan berlaku bagi populasinya sangat besar dan peneliti tidak mungkin mempelajarinya.

Untuk menggunakan rumus ini tentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas tolenransi kesalahan ini di nyatakan dengan presentase, semakin besar toleransi kesalahan, semakin akurat sampel mengambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki akurat sampai 95%.

Memperhatikan pernyataan di atas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak ( Random Sampling ). Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin ( dalam Riduwan 2005 : 65 ) sebagai berikut berikut :

 N

n =

 N.d² + 1

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi = 153 Responden

d² = Presisi (ditetapkan 10 % dengan tingkat kepercayaan 95 %)

Berdasarkan rumus tersebut di peroleh jumlah sampel sebagai berikut :

 N 153 153

n = = = = 60,47431

 N.d² + 1 (153).0,1² + 1 2,53

 = Responden 60 orang pegawai

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

* + 1. **Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja**

Polisi Pamong Praja merupakan Perangkat Daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat.

Sebutan Polisi Pamong Praja berasal dara Datasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kepanowen yang didirikan di Yogyakarta pada tanggal 30 Oktober 1948 sesuai dengan Peraturan pemerintah Nomor 1 Tahun 1948 dengan nama Datasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kepanowen. Ini tidak bertahan lama, hanya berumur kurang dari 1 bulan telah dilakukan perubahan yakni pada tanggal 10 November 1948 nama Datasemen Polisi Pamong Praja Keamanan Kepanowen diganti namanya menjadi Datasemen Polisi Pamong Praja.

Dua Tahun kemudian, berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor UP.32/2/21 tanggal 3 Maret 1950, Datasemen Polisi Pamong Praja diubah menjadi Kesatuan Polisi Pamong Praja dan berlaku di seluruh wilayah Republik Indonesia. Sehingga tanggal 3 Maret 1950 ditetapkan sebagai tanggal dibentuknya polisi Pamong Praja di seluruh Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, meskipun dalam perkembangannya, perubahan acap kali dilakukan oleh Pemerintah.

Perubahan ini berlangsung terus pada Tahun 1962 sesuai dengan Peraturan Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah Nomor 10 Tahun 1962, maka Datasemen Polisi Pamong Praja diubah menjadi Pagar Baya.

Berdasarkan Surat Menteri Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah Nomor 1 Tahun 1963, Pagar Baya diganti menjadi Kesatuan Pagar Praja.

Dengan dikeluarkannya Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok - Pokok Pemerintahan di daerah, maka Kesatuan Pagar Praja diubah menjadi Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah.

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 120, Polisi Pamong Praja diubah menjadi Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai Perangkat Daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam rangka menyelenggarakan ketentraman dan Ketertiban Umum dan menegakkan Peraturan Daerah.

Sejak berlakunya Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 148 dan Pasal 149 Satuan Polisi Pamong Praja bertugas membantu Kepala Daerah dalam rangka menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat.

Untuk Kabupaten Kutai Timur sendiri Satuan Polisi Pamong Praja terbentuk pada Tahun 2000 dengan tugas membantu kepala Wilayah dalam menyelenggarakan Pemerintahan Umum khususnya di Bidang Ketentraman dan Ketertiban di Wilayah Kabupaten Kutai Timur.

Dalam perjalanannya, sejak awal terbentuknya hingga saat ini Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur telah mengalami 7 kali pergantian Pimpinan. Pada awal dibentuknya dijabat Oleh Drs. H. Ismed Ade Baramuli, M.Hum Masa bakti Tahun 2000 s/d 2002, selanjutnya dijabat Oleh Sarwono Hidayat masa bakti 2002 s/d 2003, selanjutnya dijabat Oleh Drs. Firdadi Masrun masa bakti 2003 s/d 2004, selanjutnya dijabat Oleh Drs. H. Syafruddin Syam, M.Ap masa bakti 2004 s/d 2005, selanjutnya dijabat Oleh Thamrin, S.Sos masa bakti 2005 s/d 2008, selanjutnya dijabat kembali oleh Sarwono Hidayat masa bakti 2008 s/d 2014, kemudian di Tahun 2014 perubahan Jabatan Esselon III (tiga) menjadi esselon II (dua) dari Kantor berali Badan Satuan Polisi Pamong Praja yang dipimpin Oleh Rizali Hadi, SIP sampai dengan sekarang.

Demikian sejarah singkat berdirinya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

* + 1. **Landasan Hukum Keberadaan Kantor Satuan Polisi Kab Kutai Timur**
1. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur, dan Kota Bontang, sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 7 Tahun 2000
2. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
3. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 40 Tahun 2011 Tentang Pedoman Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2011Tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja
6. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 2 Tahun 2001 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Timur
7. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten, Badan dan Lembaga Teknis Daerah Lainnya Kabupaten Kutai Timur ( Lembaran Daerah Tahun 2009 Nomor 3 );
8. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai TImur Nomor 15 Tahun 2013 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Timur

**5. Kedudukan**

Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh seorang Kepala Satuan dan berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

**6. Tugas Pokok**

Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat serta Perlindungan Masyarakat.

**7. Fungsi**

1. Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah, Peraturan Bupati dan Keputusan Bupati.
2. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di Daerah.
3. Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Bupati.
4. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah, Keputusan Bupati dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya.
5. Pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah, Peraturan atau Keputusan Bupati.

**8. Kewajiban**

1. Menjunjung Tinggi Norma Hukum, Norma Agama dan Hak Azasi Manusia dan Norma - Norma Sosial Lainnya Yang Hidup dan Berkembang di Masyarakat
2. Membantu Menyelesaikan Perselisihan Warga Masyarakat Yang Dapat Mengganggu Ketentaman dan Ketertiban Umum
3. Melaporkan Kepada Kepolisian Negara Atas Ditemukannya Atau Diduga Adanya Tindak Pidana Yang Bersifat Pelanggaran atau Kejahatan
4. Menyerahkan Kepada PPNS Atas Ditemukannya Atau Patut Diduga Adanya Pelanggaran Terhadap Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah

**9. Kewenangan**

1. Menertibkan dan menindak warga masyarakat atau badan hukum yang mengganggu ketentraman dan ketertiban umum.
2. Melakukan pemeriksaan terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah dan Peraturan atau Keputusan Bupati.
3. Melakukan tindakan represif non yustisial terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Peraturan Daerah dan Peraturan atau Keputusan Bupati.

**10. Dasar Pembentukan Satpol PP Kutai Timur**

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja, dan ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten, Badan Perencanaan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah Lainnya Kabupaten Kutai Timur.

**4.2. Hasi Penelitian**

Jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai, Karakteristik responden yang dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan. Untuk dapat mengetahui lebih jelas mengenai penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

* + - 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ( *gender* )**

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menggambarkan jenis kelamin responden menjadi 2 kelompok yaitu :

**Tabel. 1.3. Frequensi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Frequensi** | **Percent** |
| Valid Laki-laki | 48 | 80.0 |
| Perempuan | 12 | 20.0 |
|  Total | 60 | 100.0 |

 **Sumber Data Primer di 2017**

Berdasarkan tabel 1.3. menurut gender, ternyata responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 48 atau sebesar 80.0 % dan perempuan berjumlah 12 atau sebesar 20.0 %.

**4.3. Analisa Dan Pembahasan**

**4.3.1. Analisa Frequensi Jawaban**

Dari kuesioner yang telah diedarkan kepada responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur dan diisi oleh respoden, di dapatkan rata – rata jawaban masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

**Deskripsi jawaban Variabel Motivasi ( X ).**

Analisis deskripsi variabel Motivasi ( X ) diukur dengan scoring berdasarkan skala likert 5 hasil rekapitulasi pernyataan responden mengenai Motivasi, dimana nilai rata – rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

* **Internal**

Berdasarkan hasil uji penelitian jawaban dari 60 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur terhadap pertanyaan dari indicator Motivasi yang pertama yaitu Internal dapat dilihat hasil pada tabel 1.9 sebagai berikut :

**Tabel 1.9. Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator 1. Internal Variabel Motivasi.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **KATEGORI** | **SKOR** | **FREKUENSI JAWABAN** | **NILAI TOTAL** |  **PROSENTASE** |
| 1 | Sangat setuju | 5 | 40 | 200 | 66.67 |
| 2 | Setuju | 4 | 15 | 60 | 25.00 |
| 3 | Cukup setuju | 3 | 5 | 15 | 8.33 |
| 4 | Kurang setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Tidak setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
|  | **TOTAL** |  | **60** | **275** | **100** |

**Sumber Data : Hasil Penelitian**

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian responden memberikan penilaian rata – rata skor jawaban variabel motivasi di dapatkan 40 orang menjawab sangat setuju dengan nilai total 200 dan prosentase diperoleh adalah 66.67 %, dengan 15 orang menjawab setuju dengan nilai total 60 dan prosentase diperoleh adalah 25.00 %, dan 5 orang menjawab cuku setuju dengan nilai total 15 dan prosentase 8.33 %.

V. PENUTUP

* + - 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan analisa yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesi secara Parsial ( Uji F), pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka signifikan hasil hitung dengan syarat signifikan 0,05 atau 5%. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukan nilai F hitung = 14.232 lenbih besar dari F tabel 1.5399 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X) memiliki pengaruh terhadap kenirja pegawai (Y) maka dengan demikian hipotesis pertama di tolak dan hipotesis kedua di terima.
2. Berdasarkan hasil uji regresi sederhan hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X), hasil hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu terdapat pengaruh yang positif dari variabel motivasi (X). Dari hasil bentuk persamaan regresi standartdizet coeffciens diperoleh persamaan sebagai berikut :**Y** = 0.4681 +0.522 **X.** Nilai *R* adalah 444ª. Persamaan regresi tersebut diatas menunjukan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikur : nilai konstanta sebesar 4.681 angka tersebut menunjukn kinerja (Y) yang diperoleh jik variabel motivasi (X) diabaikan, nilai β sebesar 0.522 menunjukan bahwa bila variabel motivasi (X) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,522 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.
3. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah: Berdasarkan deskriftif hasil penyajian data diketahui bahwa motivasi penilaiannya lebih tinggi dari pada kinerja pegawai.
4. **Saran**

Berdasarkan ini akan dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat baik bagi pembaca penelitian maupun pihak pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur yaitu :

* + - 1. Pihak pemangku kebijakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur, agar dapat memberikan gaji / upah yang sesuai dengan tarap hidup pegawai, memberikan jaminan finansial, jaminan social, dan lain – lain sabagainya sebagaimana yang telah di jelaskan pada bab - bab sebelumnya.
			2. Kepada pegawai agar senantiasa bekerja dengan rasa tanggung jawab karena dengan rasa tanggung jawab dalam bekrja maka akan menghasilkan suatu hasil kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerj pegawainya.
			3. Kepada peneliti selnjutnya agar dapat mengembangkan kajian kinerja pegawai dengan mencari variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

**BIBLIOGRAFI**

Nirwati, 2016. Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Terhadap Produkvitas Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

Khusnul Khotimah, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gerih, Kabupaten Ngawi.

Riski Apriadi, 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur.

[http://www.defenisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi- menurut para ahli.html](http://www.defenisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-%20menurut%20para%20ahli.html)

Analisis-statistika.blogspot.co.id/2012/09/menentukan-jumlah-sampel-dengan, rumus-html

<https://taklelahbelajar.wordpress.com/2013/08/15/rumus-slovin>

Amir, Tatang M. 2011. “Populasi dan sampel penelitian 4: Ukuran sampel rumus Slovin.” Tantangmanguny. Wordpress.

DRA. Ridwan, M.B.A DR Engkos Achmad Kuncoro, SE. M. M Cara menggunakan dan memakai analisis jalur ( Jalur Path Analisis ) Desember 2014 Penerbit Alfabeta Bandung

Rizki Afrisaliasari 2012 Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus

Pangabean, Mutiara S, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesi.

Ermaya Suradinata. 1995 : 16. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : Ramdhan

Yopi Koirewoa, SH, MM Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara Jakarta 2013

Badan Kepegawaian Negara Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Ibrianti Kartika Alimuddin 2012 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar