**PENGARUH MOTIVASI KINERJA PEGAWAI TERHADAP**

**PELAYANAN PUBLIK**

**Study : Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda**

**OLEH :**

**ANDERIAS**

**NPM : 13.11.1001.3509.046**

**ABSTRAK**

Pengaruh Motivasi Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Motivasi Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.

Hasil penelitian menujukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kinerja dangan variabel Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi ® adalah sebesar 0,569 yang berarti terdapat hubungan sedang diantara kedua variabel. Antara variabel Motivasi Kinerja dengan variabel Pelayanan Publik. Ini berarti bahwa pengaruh yang positif antara variabel Motivasi kinerja dengan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.

Sementara itu uji-t (t-test) menujukan bahwa t-empiris yang dihasilkan adalah sebesar -3,389 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga t-kritis student untuk n – 2 adalah 1,711. Ternyata lebih besar, yaitu = -3,389 ˃ 1,711. Ini berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan dari vriabel motivasi kinerja terhadap pelayanan publik.

Dengan Demikian Dapat Pula Dikatakan Bahwa Rumusan Masalah Di Dalam Penelitian Ini Telah Terjawab Dan Hipotesis Yang Di Ajukan Dapat Terbukti Kebenarannya Dari Variabel Motivasi Kinerja Pegawai Terhadap Variabel Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda.

Kata Kunci : Motivasi Kinerja,Pelayanan Publik.

**PENGARUH MOTIVASI KINERJA PEGAWAI TERHADAP**

**PELAYANAN PUBLIK**

**Study : Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda**

**OLEH :**

**ANDERIAS**

**NPM : 13.11.1001.3509.046**

**ABSTRACT**

The Influence of Employee Performance Motivation To Public Service At District Office Loa Janan Ilir Samarinda City.

This study aims to determine whether there is Influence Motivation Performance Employees Against Public Service In Loa Janan Ilir District Office.

The results showed that there is a positive and significant relationship between performance motivation variables with variable Public Service at the District Office Loa Janan Ilir Samarinda City.This can be seen from the results of statistical tests where the correlation coefficient of ® is 0.569 which means there is a moderate relationship between the two variables. Between variables of Performance Motivation with variable of Public Service. This means that a positive influence between performance motivation variables and Public Service at District Office Loa Janan Ilir.

Meanwhile the t-test (t-test) indicates that the resulting t-empirical is -3.389 this result when compared with the table of t-critical prices of students for n - 2 is 1.711. It turns out to be larger, ie t\_hit = -3,389 ˃ t\_tab 1,711. This means that there is a significant positive influence from the vriabel of performance motivation to the public service.

So It Can Be Anyway That The Problem Formulation In This Research Has Been Answered And The Hypothesis In Propose Can Be Proven The Truth Of Variable Motivation Performance Of Employees Against Variable Public Service In District Offices Loa Janan Ilir Samarinda City.

Keywords : The Motivation Performance, Public Services.

**BAB I**

**PENDAHULUHAN**

* 1. **Latar Belakang**

Setiap Organisasi yang berorientasi pada Pelayanan Masyarakat, (public service) tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari waktu ke waktu. Perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia.Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendri dengan Pelayanan Masyarakat luas.

Harapan pimpinan Kecamatan loa Janan Kota Samarinda terhadap para pegawai yaitu dapat memberikan kinerja yang memuaskan sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Bertitik tolak dari uraian-uraian diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengakat masalah kinerja yang dikaitkan dengan motivasi di dalam penelitian ini. Sehubungan dengan itu judul yang penulis pilih didalam penelitian ini adalah : **Pengaruh Motivasi Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda.**

**1.2. Rumusan masalah**

Sebelum penulis merumuskan masalah dalam dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu akan dipaparkan beberapa pendapat para ahli mengenai masalah itu sendiri.

*Menurut Winarno Surachmad (2000; 3)* mengatakan bahwa: “Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya”. *Hatta (1979; 6)* mengatakan bahwa masalah adalah kewajiban atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati tentang kedudukannya, kita tidak puas dengan melihatnya saja melainkan kita ingin mengetahuinya lebih dalam.

Berdasarkan konsep-konsep tentang masalah tersebut di atas, maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa untuk mencapai dalam suatu tujuan banyak rintangan-rintangan yang harus dilalui, rintangan tersebut diserahkan sebagai masalah yang menuntut suatu pemecahan atau penyesaian yang tuntas. Ini harus didukung dengan dasar-dasar metologi terutama dalam ilmu pengetahuan. Dengan lantar belakang serta permasalahan penelitian sebagai berikut : **”Apakah Ada Pengaruh Motivasi Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda ?”**

**1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitan adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap dan saling berhubungan antara satu masalah dengan masalah lainnya. Cara yang paling efektif dan relatif objektif untuk memecahkan suatu masalah secara ilmiah adalah dengan melakukan penelitian terhadap masalah atau gejala yang timbul dari masalah tersebut.

Selanjutnya menurut *Kartini Kartono (2000: 24)* sebagai berikut: “Researchatau penelitian itu bertujuan untuk mengemukakan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan”. Menemukan berarti berusaha untuk mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam apa yang sudah ada atau masih diragukan kebenarannya.

Berpihak dalam pendapat tersebut, maka penulis mengemukakan beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhdap kinerja pegawai dalam melanyani pelayanan publik.
2. Untuk membutikan atau menguji hipotesis penelitian yang merupakan ladasan dalam pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan.

**BAB II**

**KERANGKA DASAR TEORI**

**2.1. Landasan Teori**

Teori merupakan dasar bagi seorang peneliti di dalam melakukan suatu penelitian. Tanpa teori maka sebuah penelitian hanyalah sebuah aktivitas yang meraba-raba tampa mempunyai dasar yang kuat. Oleh sebab itu, teori adalah sebuah sistem konsep abstrak yang mengidentifikasikan adanya hubungan diantara konsep-konsep tersebut yang membantu kita memahami sebuah fenomena. Teori merupakan salah satu konsep dasar penelitian sosial. Secara khusus, teori adalah seperangkat konsep atau konstruk, definisi dan proposisi yang berusaha menjelaskan hubungan sestimatis suatu fenomena, dengan cara memerinci hubungan  sebab-akibat yang terjadi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka pada pembahasan berikut ini penulis akan memaparkan beberapa teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang ada didalam penelitian ini, sehinga dapat menjadi landasan berpikir bagi penulis didalam penelitian ini. Disamping itu dengan teori juga kita dapat memahami suatu fenomena atau gejala yang berkaitan variable-variabel yang ada didalam penelitian ini.

**2.1.1 Motivasi Kinerja**

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota Organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula *(Suprihanto dkk,2003:41 ).*

Yang dimaksud dengan motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisen dan terinteraksi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. *Hasibuah (2003;134 )* sedangkan motif adalah sesuatu perangsangan keinginan dan daya pengerak dan kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan terterntu yang ingin dicapai. *Hasibuan (2003:134 ).*

**2.1.1** **Pelayanan Publik**

*Pendapat Boediono (2003:60),* bahwa pelayanan merupakan suatu proses bantuan kepada orang lain dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal agar terciptanya kepuasan dan keberhasilan.

1. *Nurcholis (2005: 178*) memberikan pengertian pelayanan publik sebagai sejumlah orang yang mempunyai kebersamaan berfikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki.
2. Berdasarkan definisi pelayanan diatas dapat disimpulkan bahwa pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi yang ditujukan untuk kepentingan masyarakat yang dapat berbentuk uang, barang, ide, atau gagasan ataupun surat-surat atas dasar keikhlasan, rasa senang, jujur, mengutamakan rasa puas bagi yang menerima layananan.
3. Menurut Kurniawan (dalam *Sinambela,* *2006: 5*) pelayanan publik diartikan sebagai pemberi pelayanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang ditetapkan.
4. Menurut *UU No. 25/ 2009*), pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga publik dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan publik serivis yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.
5. Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa pelayanan publik merupakan jenis bidang usaha yang dikelola oleh pemerintah dalam bentuk barang dan jasa untuk melayani kepentingan masyarakat tanpa berorientasi.

**2.2. Hipotesis**

Pada bagian terdahulu telah dikemukakan permasalahan didalam penelitian ini, yaitu apakah kopetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh secara signifikasi terhadap pelayanan publik ?

Untuk menemukan hubungan kausal antara dua variabel didalam penelitian ini penulis berusaha untuk merumuskan hipotesis yang merupakan praduga yang sifatnya masih sementara dan perlu dibuktikan kebenaranya.

*Sutrisno Hadi (1987)* mengatakan bahwa hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar dan atau salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta- fakta membenarkannya. Hipotesis juga dapat dipandang sebagai konklusi yang sifatnya sementara.

*Kartini Kartono (1980)* mennjelaskan bahwa hipotesis itu berarti stelling, patokan, pendirian yang dianggap benar. Juga berarti understelling, persangkaan, dengan yang dianggap benar untuk sementara waktu dan dibuktikan dengan kebenarannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hpotesis merupakan pernyataan yang dirumuskan dalam bentuk kalimat yang dapat di uji kebenarannya dan menggambarkan hubungan khusus antara dua atau lebih variabel dan masih merupakan jawaban sementara yang mungkin benar dan mungkin salah. Hal ini dapat dijawab melalui data yang akan diperoleh, apabila data mendukung maka hipotesisi bisa benar dan bila data yang diperoleh tidak mendukung, maka hipotesis yang dirumuskan akan ditolak.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka hipotesis yang penulis rumuskan di dalam peneltian ini adalah : **“Diduga Bahwa Motivasi Kinerja Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Pelayanan Publik ”.**

**2.3. Kerangka Konseptual**

Untuk menjawab masalah dan hipotesis yang dtelah dikemukakan pada bagian terdahulu, maa terlebih dahulu perlu dirumuskan definisi konsepsional dari masing-masing variabel penelitian.

*R. Meron (Dalam Koentjaraningrat, 1983)* mengatakan banhwa konsep merupakan definisi dari apa yang selalu kita amati, konsep menentukan antara variabel- variabel mana yang kita ingin menentukan ada hubungan empiris.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka definisi konsepsonal didalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kinerja adalah Daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisen dan terinteraksi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.
2. Pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara Negara.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian eksplovasi atau yang bersifat menguji, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variable satu terhadap variable yang lainnya. Menurut masrie singarimbun “penelitian eksplanatories, merupakan penelitian kejelasan yang menyorot hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan” (1995:3)

**3.2. Populasi, Sampling dan Sampel**

Sebelum penulis menentukan populasi dan menarik sampel dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat mengenai populasi dan sampel. *Menurut (Sugiyono 2010:56)* Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulan. Sementara itu sebagai individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

*Winarno Surachmad 1978* mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagai saja dari populasi, yakni sampel yang dapat dipandang repsesentatif terhadap populasi itu.

Dari kedua pendapat tersebut diatas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagai dari satuan universe dari objek penelitian itu. Dengan berpedoman pada uraian diatas dan mengingat jumlah populasi yang ada dilokasi penelitian relatif sedikit, yaitu berjumlah 26 orang, maka penelitian itu menggunakan metode sensus, atau seluruh populasi yang ada dilokasi penelitian dijadikan sebagai responden.

**3.3**. **Variabel Penelitia**

1. **Motivasi Kinerja, Dengan Indikator-Indikator :**
2. Insentif.
3. Kesempatan promosi.
4. Penghargaan.
5. **Pelayanan Publik**
6. Keserderhanaan.
7. Kejelasan.
8. Keterbukaan.
9. Keadilan.

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

1. Riset kepustakaan, disini penulis mengandakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupah teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Riset lapangan, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana objek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :
3. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subjek yang diselidiki. Dalam observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subjek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subjek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

1. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan Tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

1. Angket

Disini penulis membuat angket atau daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang diteliti.

**3.5. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang penulis gunakan didalam penelitian ini adalah metode analisis koefisien korelasi produk Moment (pearson)

*n∑xy - ∑ x∑ y*

r = ())

dimana:

r : Koefisien korelasi

x : Indepeden Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengembangan (Sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variable dengan dependen variable digunakan table harga-harga kritis rs Koefisien korelasi product moment (pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar dari pada harga-harga kritis rs teoritis (table), maka berati terdapat hubungan yang signifikan antara indepeden variable dan dependen variable pada tingkat signifikansi 5% . Jika rs empiris lebih kecil dari pada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi produk moment ini menurut Sugiyono (2000) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada table berikut ini.

Table-1. Pedoman Untuk Memberikan Interprtasi Terhadap Koefisien Korelasi Produk Moment.

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono, Statiska Untuk Penelitian, Alfabeta,2000, hal 216.

Sedangkan untuk kepentingan hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t bagai perangkat. Pada tahapan ini rs empiris yang dihasilkan di uji dengan uji-t dengan rumus sebagai berikut :

dimana :

t : uji-t

r : koefisen korelasi

n : jumlah pengamatan ( sampel)

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t table. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2.

Dengan hipotesis : Ha diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variable signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variable tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian). Semua perhitungan didalam analisa data dan penguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for windows.

**3.6**. **Jadwal Penelitian**

Proposal Skripsi ini diperkiraan memakan waktu 10 bulan terhitung sejak penulis menentukan judul dan mengajukan judul sampai dengan selesai proposal skripsi ini secara garis besar, penyusunan proposal skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bulan September 2016 Penulis menentukan judul Skripsi yang akan penulis ajukan sekaligus mengajukan judul skripsi kepada Ibu Pembantu Dekan 1 Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, dan memohon kesediaan beliau untuk menentukan dosen Pembimbing.
2. Bulan Januari 2017 setelah proposal penelitian disetujui langkah berikutnya adalah penulisan Bab I hingga Bab III, konsultasi dengan Dosen pembimbing dan melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan saran dari Dosen pembimbing.
3. Bulan mei 2017, pelaksanaan penelitian lapangan dengan membagikan angket kepada responden yang dijadikan obyek didalam penelitian ini. Selanjutnya penyusun Bab IV sampai dengan Bab V berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, konsultasi dengan Dosen pembimbing serta melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan saran dari Dosen pembimbing.
4. Bulan juni 2017, persiapan dan pelaksanaan seminar hasil penelitian dan ujian pendadaran.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Peneliltian**

Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda adalah salah satu Kecamatan di Samarinda yang merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Samarinda Seberang pada tanggal 28 Desember 2010 Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir merupakan pintu gerbang menuju Kota Samarinda. Sebelumnya, Loa Janan Ilir adalah sebuah Kelurahan di Kecamatan Samarinda Seberang. Pada tahun 2006 Loa Janan Ilir dimekarkan menjadi 3 kelurahan, yakni Sengkotek, Simpang Tiga, dan Tani Aman sehingga secara administratif nama Kelurahan Loa Janan Ilir tidak ada lagi.

Kemudian nama Loa Janan Ilir di usulkan untuk dipakai kembali, bukan sebagai kelurahan baru, melainkan sebagai kecamatan baru. Pada tanggal 28 desember 2010, Kecamatan Loa Janan Ilir diresmikan bersamaan dengan tiga kecamatan lainnya, Kecamatan Loa Janan Ilir berkembang menjadi lima kelurahan antara lain:

1. Kelurahan Harapan Baru
2. Kelurahan Rapak Dalam
3. Kelurahan Sengkotek
4. Kelurahan Simpang Tiga
5. Kelurahan Tani Aman

Luas wilayah kantor kecamatan yaitu 26,13 km2, jumlah penduduk sebanyak 62,742 jiwa dengan kepadatan penduduk 2.401 jiwa/km2. Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir di kepalai oleh seorang camat.

* 1. **Hasil Penelitian**

**Hasil Analisis Korelasi Produck Moment (Pearson)**

|  |  | MOTIVASI | PELAYANAN |
| --- | --- | --- | --- |
| MOTIVASI  KINERJA | Pearson Correlation | 1 | .569\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .002 |
| N | 26 | 26 |
| PELAYANAN  PUBLIK | Pearson Correlation | .569\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .002 |  |
| N | 26 | 26 |

*\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan hasil Perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh = 0,569, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari korelasi Koefisien Product Moment (Person) untuk n = 26 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,388 atau dikatakan pula bahwa = 0,569 ˃ 0,388 Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kinerja dengan variabel Pelayanan Publik.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, Sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,40-0,599, yang berarti terdapat hubungan yang Sedang, antara variabel Motivasi Kinerja dengan variabel Pelayanan Publik.

**BAB V**

**PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu,maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penulis menggunakan skala 5 untuk pengukur data yang masing-masing diberi skor (1,2,3,4,5) dengan sampel 26 responden. Berdasarkan hasil Perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh = 0,569, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel-tabel harga kritis dari Koefisien Product Moment (Person) untuk n = 26 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,388 atau dikatakan pula bahwa = 0,569 ˃ 0,388 Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif antara variabel Motivasi Kinerja dengan variabel Pelayanan Publik.
2. Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, Sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,40-0,599, yang berarti terdapat hubungan yang Sedang, antara antara variabel Motivasi Kinerja dengan variabel Pelayanan Publik. Ini berarti bahwa pengaruh yang positif antara variabel Motivasi kinerja dengan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir.
3. Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat dari hasil uji-t adalah -3,389 ini berarti dapat pula dikatakan bahwa = -3,389, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu = -3,389 ˃ 1,711 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n - 2 = 26 (26 – 2 = 24). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kinerja dengan variabel Pelayanan Publik. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang di ajukan dapat terbukti kebenarannya.
   1. **Saran Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada Pimpinan instansi yang menjadi obyek didalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih memacu Motivasi kinerja para pegawai agar kinerja mereka yang selama ini sudah relative cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya serta lebih meningkatkan motivasi diri di dalam bekerja agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melajutkan penelitian ini didasarkan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh didalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al Rasyid, Harun, (Penyuting : Teguh Kismantoroadji, Dkk). 1994. Dasar- Dasar Statistika Terapan, Program Pascasarjana, Unpad : Bandung.

Arinkunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek), Jakarta : Rineka Cipta.

Arep Isak Dan Tanjung Hendri. 2003. Manajeman Sumber Daya Manusia, Penerbit Pt Gramedia Widiasarana Indonesia.

Gibson, Et Al, Nunuk (Peterjemah). 1996. Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses, Jakarta : Bima Aksara.

Gomes, Faustino Cardoso. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Andi.

Kartono, Kartini. 2002. Psikologi Industri. Jakarta: *Bumi Aksara*.

Karyadi, M. 2002. Ketenagakerjaan: Prinsip dan Kasus. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2002. Psikologi Perusahaan. Bandung: Tragenda Karya.

Masithoh Nurul, 1998. Pengaruh Unsure-Unsur Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Operasional Pada Perusahaan Sepatu Yang Go Public Di Jawa Timur. Tesis Tidak Diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manjemen Universitas Airlangga.

Sa’adah Lailatus, 2000. Analisis Pengaruh Factor-Faktor Motivasi Terhadap prestasi Kerja Karyawan Fabrikasi Pada Pt. Swadaya Graham Gresik (Semen Gresik Group). Tesis Tidak Diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Srimulyo Koko,1999. Analisis Pengaruh Factor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan Di Kotamadaya Surabaya. Tesis Tidak Diterbitkan. Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.