**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI PINANG**

SYAHRIL SAPRI

Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRAK**

**Syahril Sapri, 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil perhitungan kolerasi produck moment antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang menyatakan bahwa hipotesis yang telah di ajukan dapat di terima, dengan nilai yang di peroleh 0,600. Nilai 0,600 kemudian di konsultasikan pada tabel Interpretasi Kolerasi Produck Moment dengan hasil interpretasi kuat karena 0,600 berada pada interval 0,60-0,799, Sehingga dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang.

Kemudian berdasarkan pengujian uju t, didapat hasil 4,803 berarti dapat di katakan bahwa =4,803 hasil ini jika di bandingkan dengan nilai harga-harga nilai t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu =4,840>1,682 pada tingkat signifikan 0.05 untuk n - 2 = 43 (43-2=41). Ini berarti dapat pengaruh yang pisitif dan signifikan dari variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawan dan hipotesis yang di ajukan dapat terbukti kebenarannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi dengan variabel Kinerja Pegawai, dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa rumusan masalah pada penelitian tersebut telah terjawab dan hipotesis yang diajukan terbukti telah kebenarannya.

**Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai**

1. Pendahuluan

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu tujuan yang ingin di capai, dan motivasi kerja adalah kegiatan seseorang yang mencapai tujuan dan cita-citanya. Dengan motivasi ini di harapkan individu pegawai mau bekerja keras dan untuk mencapai motivasi tinggi.

 Berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan, keinginan,sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi terbentuk dari sikappegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atauenergiyang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasimaupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadapsituasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerjamaksimal. Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untukmeningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadapkinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapaitujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya dayaperangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadilebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal yang terdiri dari Kematangan Pribadi, orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan akan kurang pekadalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untukdapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh karena itu,kebiasaan yang dibawa sejak kecil sangat mempengaruhi motivasinya. Tingkat Pendidikan, seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebihtinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyaiwawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebihrendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkatpendidikan yang dimiliknya tidak digunakan secara maksimal ataupuntidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akanmembuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah.Keinginan dan Harapan pribadi, Seseorang akan bekerja keras bila ada harapanpribadi yang hendakdiwujudkan menjadi kenyataan. Kebutuhan, kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakinbesar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pulamotivasi yang dibutuhkan.. Kelelahan dan Kebosanan, faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangatkerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja.Kepuasan Kerja, kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tinggirendahnya motivasi kerja seseorang.pegawai yang puas terhadappekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmenyang kuat terhaadap pekerjaannya.

Adapun faktor eksternal terdiri dari, Kondisi Lingkungan Kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yangada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapatmempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.Kompensasi Yang Memadai, penghargaan nyata yang akan diterima pegawai karena bekerja adalahbentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Satu hal yang terpenting kepadapegawai adalah memberikan kompensasi kompetitif artinya harusdekat dengan apa yang diberikan perusahaan yang lain dan apa yangdiyakini oleh pegawai sesuai dengan kapabilitas, pengalaman, dankinerjanya.Supervisi Yang Baik, pekerjaan yang dilakukan oleh seorang supervisorharus menjadisebuah panutan yang baik bagi pegawainya, hal ini sangat diyakinidapat menentukan tumbuh dan turunnya tingkat motivasi pegawai.Ada Jaminan Karir, karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yangditempati seseorang dalam hidupnya. Para pegawai mengejar karirnyauntuk dapat memenuhi kebutuhan individu secara mendalam. Seorangpegawai tidak akan sungkan melakukan sesuatu untuk perusahaan jikamemang ada jaminan karir yang diberikan perushaan kedepannya.Status dan Tanggung Jawab, status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan danharapan ssetiap pegawai dalam bekerja. Karyawan bukan hanyamengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat merekaberharap akan ada kesempatan menduduki jabatan tertentu.Peraturan Yang Fleksibel, faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi pegawaidalam melakukan kegiatannya adalah peraturan. Bidang-bidang sepertikelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner,cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluangAdanya motivasi dapat mendorong seorang pegawai bekerja dengan tekun sebab motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan para bawahan, serta terdapat interaksi yang aktif dalam mendukung penyelesaian kerja dan adanya suasana kerja yang kondusif. Organisasi tidak tersusun dengan baik apabila banyak menimbulkan suasana kerja yang tidak baik pula. Suasana kurang baik di timbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran dan tanggung jawab yang simpang siur dan sebagainya, sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai merupakan bagian sangat penting dalam peningkatan motivasi di dalam suatu pekerjaan. Kinerja pegawai dapat di lihat dari tingkat kuantitatif dan kualitatif hasil kerja sesuai dengan standarerja semua akan mempengaruhi cara kerja dan sudut pandang pegawai.

Kantor Kecamatan Sungai Pinang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah tersebut. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas dengan apa yang di rencanakan oleh organisasi tersebut di perlukan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1. Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas yang telah, maka penulis dapat merumuskan suatu masalah yaitu :

“Apa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang ?”

1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis pergunakan adalah penelitian verifikatif atau uji hipotesis yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih, yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang.

**Populasi, Sampling dan Sampel**

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel.Menurut Augusty Ferdinand (2006 : 58), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memilliki karateristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu di pandang sebagai sebuah semesta peneitian.

Sample adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013 : 91), pengambilan sample dilakukan dengan random sampling (probability sampling) dimana pengambilannya dilakukan secara acak dan setiap pupulasi memiliki peluang yang sama untuk di jadikan sample.

Dari kedua pendapat tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa seluruh populasi di jadikan sebuah sampel yang menjadi obyek penelitian.

Dengan uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian berjumlah 43 pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 24 orang, PTTH sebanyak 9 orang, dan PTTB sebanyak 10 orang.

 **Variabel Penelitian**

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan didalam penelitian ini terlebih dahulu dirumuskan definisi operasional dari masing-masing variabel. Definisi Operasional merupakan petunjuk yang berkenaan dengan bagaimana suatu variabel diukur. Atau dengan kata lain definisi operasional merupakan petunjuk dalam pengukuran variabel yang dapat membuktikan kebeneran hipotesis.

 Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Adapun variabel motivasi, indikator-indikatornya sebagai berikut :

1. Upah atau gaji yang sesuai
2. Kehormatan dan pengakuan
3. Peluang untuk maju
4. Dorongan atau bimbingan atasan
5. Lingkungan kerja yang nyaman
6. Variabel Dependen

Adapun variabel kinerja pegawai, indikator-indikatornya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
2. Keahlian
3. Ketaatan
4. Kehadiran
5. Kerjasama

 **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data penulis memperolehnya melalui metode sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan, cara penelitian ini langsung kepada objek untuk

memperoleh data primer, untuk menghimpun data faktual penelitian

ini menggunakan teknik :

1. Obsevasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang di teliti. Observasi ini dilakukan untuk melengkapi data yang di perlukan dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktik di lapangan.
2. Wawancara, yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak objek penelitian untuk memberikan penjelasan terkait permasalahan yang diteliti.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.
4. penelitian kepustakaan, suatu teknik pengunpulan data dengan cara

mengajukan beberapa daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang

berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.

**Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variable bebas dan variable terikat digunakan analisis koefisien kolerasi dengan rumus kolerasi product moment sebagai berikut :



Keterangan :

 = angka indeks kolerasi”r” product moment

 = jumlah subyek

 = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

 = jumlah hasil skor x

 = jumlah hasil skor y

Dimana nilai “r” atau koefisien kolerasi yang dihasilkanoleh rumus, dugunakan untuk menentukan suatu koefisien koleasi termasuk kuat atau lemah. Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Adapun langkah yang diginakan dalam analisis ini dengan menentukan persamaan regresi.

1. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan suatu variable dependen. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana dalam sugiono (2003 : 244) adalah :



Dimana untuk mendapatkan a dan b digunakan rumus :





Dimana :

 = subyek dalam variable dependen yang di prediksikan

 = subyek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu

 = harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

 = angaka arahan atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen. Bila (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Kriteria pengujian hipotesis dilakuakan berdasarkan hasil perhitungan analis kolerasi product moment (r). adapun interpensinya berdasarkan pendapat sugiono sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien kolerasi

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 - 0,1990,20 - 0,3990,40 - 0,5990,60 - 0,7990,80 - 1,00 | Sangat RendahRendahSedangKuatSangat Kuat |

*Sumber : Sugiono (2000 : 216)*

**Motivasi**

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian terdahulu bahwa untuk variabel Motivasi, penulis menggunakan 5 (Lima) indikator, yaitu :

1. Gaji Yang Sesuai
2. Kehormatan Dan Pengakuan
3. Peluang Untuk Maju
4. Dorongan atau Bimbingan atasan
5. Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Berikut ini penulis akan mengemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan dari masing-masing indikator tersebut di atas.

1. **Gaji Yang Sesuai**

Gaji yang sesuai merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang di berikan.

 Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 4.1

Jawaban Responden Tentang Gaji Yang Sesuai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 1 | 11(25,6%) | 25(58,1%) | 5(11,6%) | 2(4,7%) | - | 43(100%) |
| 2 | 8(18,6%) | 25(58,1%) | 6(14,0%) | 4(9,3%) | - | 43(100%) |
| 3 | 6(14,0%) | 24(55,8%) | 9(20,9%) | 3(7,0%) | 1(2,3%) | 43(100%) |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat untuk pernyataan nomor 1, yaitu gaji yang sesuai berperan dalam proses terciptanya motivasi, menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 25,6%, menjawab setuju sebanyak 25 orang responden atau sebesar 58,1%, menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 11,6%, menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4,7%. untuk pernyataan no 2, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 18,6%, menjawab setuju sebanyak 25 orang responden atau sebesar 58,1%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 14,0%, menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 9,3%. untuk pernyataan no 3, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 14,0%, menjawab setuju sebanyak 24 orang responden atau sebesar 55,8%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 20,9%, menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 7,0%, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%.

1. **ehormatan Dan Pengakuan**

Kehormatan dan pengakuan merupakan motivasi dalam diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 4.2

Jawaban Responden Tentang Kehormatan Dan Pengakuan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 4 | 10(23,3%) | 27(62,8%) | 5(11,6%) | - | 1(2,3%) | 43(100%) |
| 5 | 920,9% | 2762,8% | 49,3% | 37,0% | - | 43(100%) |
| 6 | 14(32,6%) | 24(55,8%) | 4(9,3%) | 1(2,3%) | - | 43(100%) |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 4, yaitu kehormatan dan pengakuan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 23,3%, menjawab setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 62,8%, menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 11,6%, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%. Untuk pernyataan nomor 5, menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 20,9%, menjawab setuju sebayak 27 orang responden atau sebesar 62,8%, menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar9,3%, menjawab tidak setuju sebanyak 3 orag responden atau sebesar 7,0%. Untuk pernyataan no 6, menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar32,6%, menjawab setuju sebayak 24 orang responden atau sebesar 55,8%, menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 9,3%, menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar2,3%.

1. **Peluang Untuk Maju**

Berkesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kemajuan untuk memperoleh pekerjaan yang di harapkan.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 4.3

Jawaban Responden Tentang Peluang Untuk Maju

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 7 | 6(14,0%) | 18(41,9%) | 14(32,6%) | 4(9,3%) | 1(2,3%) | 43(100%) |
| 8 | 13(30,2%) | 24(55,8%) | 4(9,3%) | 2(4,7%) | - | 43(100%) |
| 9 | 12(27,9%) | 26(60,5%) | 5(11,6%) | - | - | 43(100%) |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 7 yaitu peluang untuk maju, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 14,0%, menjawab setuju sebanyak 18 orang responden atau sebesar 41,9%, menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 32,6%, menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 9,3%, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebasar 2,3%. Untuk pernyataan nomor 8 responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 30,2%, menjawab setuju sebanyak 24 orang responden atau sebesar 55,8%, menjawab kurag setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 9,3%, menjawab tidak setuju sebanyal 2 orang responden atau sebesar 4,7%. Untuk pernyataan nomor 9 responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 27,9%, menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 60,5%, menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%.

1. **Dorongan atau Bimbingan atasan**

Memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.4

Jawaban Responden Tentang Dorongan Dan Bimbingan Atasan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 10 | 10(23,3%) | 27(62,8%) | 5(11,6%) | 1(2,3%) | - | 43(100%) |
| 11 | 6(14,0%) | 31(72,1%) | 5(11,6%) | 1(2,3%) | - | 43(100%) |
| 12 | 11(25,6%) | 26(65,1%) | 6(9,3%) | - | - | 43(100%) |

***Sumber data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 10 yaitu, dorongan dan bimbingan atasan responden menjawab sangat setuju sebayak 10 orang responden atau sebesar 23,3%, menjawan setuju sebayak 27 orang responden atau sebesar 62,8%, menjawab kurang setuju sebayak 5 orang atau sebesar 11,6%, menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%. Untuk pernyataan nomor 11 responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 14,0%, menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebasar 72,1%, menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%, menjawab tidak setuju sebayak 1 0rang responden atau sebesar 2,3%. Untuk pernyataan nomor 12 responden menjawab sangant setuju sebanyak 11 orag responden atau sebesaar 25,6%, menjawab setuju sebanyak 26 orang responden atau sebesar 65,1%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 9,3%.

1. **Lingkungan Kerja Yang Nyaman**

Situasi kerja yang baik dan menyenangkan untuk melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar.

 Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.5

Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja Yang Nyaman

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 13 | 11(25,6%) | 28(65,1%) | 4(9,3%) | - | - | 43(100%) |
| 14 | 8(18,6%) | 28(65,1%) | 7(16,3%) | - | - | 43(100%) |
| 15 | 8(18,6%) | 24(55,8%) | 9(20,9%) | 1(2,3%) | 1(2,3%) | 43(100%) |

***Sumber data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas telihat bahwa untuk pernyataan nomor 13, yaitu lingkungan kerja yang nyaman responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 25,6%, menjawab setuju sebayak 28 orang responden atau sebesar 65,1%, menjawab kurang setuju sebayak 4 orang responden atau sebesar 9,3%. Untuk pernyataan nomor 14 responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar18,6%, menjawab setuju sebayak 28 orang responden atau sebesar 65,1%, menjawab kurang setuju sebayak 7 orang responden atau sebesar 16,3%. Untuk pernyataan nomor 15 responden menjawab sangat setuju sebayak 8 orang atau sebesar 18,6%, menjawab setuju sebayak 24 orang responden atau sebesar 55,8%, menjawab kurang setuju sebayak 9 orang responden atau sebesar 20,9, menjawab tidak setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%, menjawab sangat tidak setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%.

**Kinerja Pegawai**

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian terdahulu bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai, penulis menggunakan 5 (lima) indikator yaitu :

1. Tanggung Jawab
2. Keahlian
3. Ketaatan
4. Kehadiran
5. Kerja Sama

Berikut ini penulis akan mengemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan dari masing-masing indikator tersebut di atas.

1. **Tanggung Jawab**

Bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah di berikan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.6

Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 16 | 4(9,3%) | 37(86,0%) | 2(4,7%) | - | - | 43(100%) |
| 17 | 5(11,6%) | 36(83,7%) | 1(2,3%) | - | 1(2,3%) | 43(100%) |
| 18 | 10(23,3%) | 29(67,4%) | 2(4,7%) | 2(4,7%) | - | 43(100%) |

***Sumber data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 16 yaitu tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 9,3%, menjawab setuju sebayak 37 orang responden atau sebesar 86,0%, menjawab kurang setuju sebayak 2 orang responden atau sebesar 4,7%. Untuk pernyataan nomor 17 responden menjawab sangat setuju sabnayak 5 orang responden atau sebesar 11,6%, menjawab setuju sebayak 36 orang responden atau sebesar 83,7%, menjawab kurang setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%, menjawab sangat tidak setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%. Untuk pernyataan nomor 18 responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 23,3%, menjawab setuju sebayak 29 orang responden atau sebesar 67,4%, menjawab kurang setuju sebayak 2 orang responden atau sebesar 4,7%, menjawab tidak setuju sebayak 2 orang responden atau sebesar 4,7%.

1. **Keahlian**

Memahami dan menyelesaikan perkerjaan yang sudah di berikan. Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.7

Jawaban Responden Tentang Keahlian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 19 | 7(16,3%) | 33(76,7%) | 1(2,3%) | 2(4,7%) | - | 43(100%) |
| 20 | 15(34,9%) | 26(60,5%) | 1(2,3%) | 1(2,3%) | - | 43(100%) |
| 21 | 7(16,3%) | 34(79,1%) | 1(2,3%) | 1(2,3%) | - | 43(100%) |
|  |  |  |  |  |  |  |

***Sumber data : Hasil Penelitian***

 Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 19 yaitu keahlian, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 16,3%, menjawab setuju sebayak 33 orang responden atau sebesar 76,7%, menjawab kurang setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%, menjawab tidak setuju sebayak 2 orang responden atau sebesar 4,7%, Untuk pernyataan nomor 20 responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang responden atau sebesar 34,9%, menjawab setuju sebayak 26 orang responden atau sebesar 60,5%, menjawab kurang setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%, menjawab tidak setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%, Untuk pernyataan nomor 21 responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 16,3%, menjawab setuju sebayak 34 orang responden atau sebesar 79,1%, menjawab kurang setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%, menjawab tidak setuju sebayak 1 orang responden atau sebesar 2,3%.

1. **Ketaatan**

 Menjalankan tugas dan peraturan yang sudah di berikan. Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.8

Jawaban Responden Tentang Ketaatan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 22 | 20(46,5%) | 23(53,5%) | - | - | - | 43(100%) |
| 23 | 21(48,8%) | 19(44,2%) | - | 2(4,7%) | 1(2,3%) | 43(100%) |
| 24 | 17(39,5%) | 25(58,1%) | 1(2,3%) | - | - | 43(100%) |

***Sumber data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 22 yaitu ketaatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 46,5%, menjawab setuju sebanyak 23 orang responden atau sebesar 53,5%. Untuk pernyataan nomor 23 responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 48,8%, menjawab setuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 44,2%, menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4,7%, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%. Untuk pernyataan nomor 24 responden menjawab setuju sebayak 17 orang responden atau sebesar 39,5%, menjawab setuju sebanyak 25 orang responden atau sebesar 58,1%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%.

1. **Kehadiran**

Selalu ada di saat waktu bekerja. Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9

Jawaban Responden Tentang Kehadiran

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 25 | 14(32,6%) | 29(67,4%) | - | - | - | 43(100%) |
| 26 | 14(32,6%) | 27(62,8%) | 1(2,3%) | 1(2,3%) | - | 43(100%) |
| 27 | 16(37,2%) | 24(55,8%) | 2(4,7%) | 1(2,3%) | - | 43(100%) |

***Sumber data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 25 yaitu kehadiran, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 32,6%, menjawab setuju sebanyak 29 orang responden atau sebesar 67,4%. Untuk pernyataan nomor 26 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 32,6%, menjawab setuju sebanyak 27 orang responden atau sebesar 62,8%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%, menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%. Untuk pernyataan nomor 27 responden menjawab sangat setuju sabanyak 16 orang responden atau sebesar 37,2%, menjawab setuju sebanyak 24 orang responden atau sebesar 55,8%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4,7%, menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%

1. **Kerjasama.**

Kegiatan yang di lakukan secara bersama-sama. Data yang berhasil di himpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.10

Jawaban Responden Tentang Kerjasama

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No.Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 28 | 7(16,3%) | 34(79,1%) | 2(4,7%) | - | - | 43(100%) |
| 29 | 3(7,0%) | 22(51,2%) | 12(27,9%) | 1(2,3%) | 5(11,6%) | 43(100%) |
| 30 | 12(27,9%) | 29(67,4%) | 2(4,7%) | - | - | 43(100%) |

***Sumber data : Hasil Penelitian***

Berdasarkan data di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 28 yaitu kerjasama, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 16,3%, menjawab setuju sebanyak 34 orang responden atau sebesar 79,1%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4,7%. Untuk pernyataan nomor 29 menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar7,0%, menjawab setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 51,2%, menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 27,9%, menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 2,3%, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 11,6%. Untuk pernyataan nomor 30 menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 27,9%, menjawab setuju sebanyak 29 orang responden atau sebesar 67,4%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4,7%.

Berdasarkan hasil Perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh= 0.600, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari korelasi Koefisien Product Moment (Person) untuk n = 43 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.301 atau dikatakan pula bahwa = 0.600˃ 0.301 Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi dengan variabel Prodkutivitas Kerja

**Kesimpulan**

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai.
2. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang.
3. Dari hasil uji-t jika di bandingkan dengan nilai pada harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar. Ini berarti terdapat pengaruh yang kritis dan signifikan dari variabel motivasi dengan kinerja pengawai. Dengan demikian dapat di katakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang penulis ajukan dapat terbukti kebenarannya.

**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 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 produktivitas kerja 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**

Veithzal Rivai, 2005, *Management Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, *Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*. Terj. Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.

Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jakarta* : *Rineka Cipta*

1. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya1212

Sayuti. 2007, *Motivasi dan Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.

Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sedarmayanti, 2010. *Managemen Sumber Daya Manusi: Reformasi Birokrasi dan Managemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama.

Tika, P. (2006). *Budaya OrganisasiDan Peningkatan Kerja Perusahaan*.

Jakart: PT Bumi Aksara.

Masrukin Dan Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap KInerja Pegawai. *EKOBIS*, 7 (2), 197-209

Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan pertama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.