**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI**

**KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN**

**PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

M. Ferdy Rizzani¹, Drs. Damai Darmadi², Salasiah³

¹Administrsi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

Email: Ferdyrizzani13@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,568 yang berarti terdapat hubungan yang ***sedang*** diantara kedua variabel.

**Kata Kunci : *Motivasi, Prestasi Kerja***

**I. PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi semakin penting dan strategis dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia bukan hanya sebagai obyek di dalam organisasi, tetapi juga sekaligus sebagai subyek yang memegang peranan strategis untuk kemajuan suatu organisasi.

Dalam suatu sistem operasi organisasi, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, prestasi kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat prestasi kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa organisasi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi.

Motivasi merupakan suatu variabel yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaanya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan prestasi kerja.

Setiap organisasi selalu menginginkan prestasi dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi

kerja dan meningkatkan prestasi. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawainya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat prestasi.

Dalam melakukan usaha meningkatkan prestasi kerja ini, Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para pegawainya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan prestasi kerja kepada seluruh pegawainya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, peralatan kerja, ruang kerja yang representatif, tunjangan hari raya, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh organisasi, agar seluruh pegawai yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat prestasi.

**II. PERMASALAHAN**

“Apakah motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur ?”

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut:



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel 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 daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat memberikan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini menurut Sugiyono (2000) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabel-1. | Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Product 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, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, 2000, hal. 216.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini rs empiris yang dihasilkan

diuji dengan uji-t dengan rumus sebagai berikut:

dimana :

t : Uji-t

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingan dengan harga t tabel. 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 variabel signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kalimantan Timur atau biasa disingkat Kaltimadalah sebuah provinsi di Indonesia di Pulau Kalimantan bagian ujung timur yang berbatasan dengan Malaysia, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan dan Sulawesi. Luas total Kaltim adalah 204.534 km² dan populasi sebesar 3,9 juta. Kaltim merupakan wilayah dengan kepadatan penduduk terendah keempat di nusantara. Secara administratif Provinsi Kalimantan Timur terbagi atas 14 kabupaten/kota, 151 kecamatan dan 1.492 desa/kelurahan. Ibukotanya adalah Samarinda.

Wilayah Kalimantan Timur meliputi Pasir, Kutai, Berau dan juga Karasikan diklaim sebagai wilayah taklukan Maharaja Suryanata, gubernur Majapahit di Negara Dipa (Amuntai) hingga masa Kesultanan Banjar. Kaltim adalah iklim tropis, terutama di daerah pesisir yang disebabkan oleh pengaruh Angin Monsun, Salah satu kawasan hutan hujan tropis di Pujungan, Malinau,

Bentang alam Kaltim pada umumnya kasar dan bergelombang, sebagian besar tertutup oleh hutan, dan memiliki tepi pantai sepanjang lebih dari 1.185 km. Bagian paling utara wilayah ini, di mana pada setiap bulan Juni matahari bersinar lebih lama beberapa menit dan setiap bulan Desember, matahari bersinar lebih cepat.

**4.2. Hasil Penelitian**

Seperti telah diuraikan pada bab terdahulu bahwa penelitian ini menggunakan variabel independen (Motivasi Kerja) dan variabel dependen (Prestasi Kerja).

**A. Motivasi Kerja**

Indikator-indikator Motivasi Kerja yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi :

1. Insentif.
2. Kesempatan Promosi.
3. Penghargaan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang dibagikan kepada semua responden di dalam penelitian ini.

**1. Insentif**

Insentif merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, Dengan adanya insentif yang diberikan akan sangat berperan terhadap semangat para pegawai untuk berprestasi dengan baik. Oleh sebab itu pada indikator ini dihimpun data yang berkaitan dengan sampai sejauh mana pihak pimpinan maupun instansi tempat para pegawai bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mendapatkan insentif serta sampai seberapa jauh keinginan para pegawai itu sendiri untuk memperolehnya.

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

Tabel-2.

Jawaban Responden Tentang Indikator Insentif

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 2.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 3.00 | 4 | 10.8 | 10.8 | 10.0 |
|  | 4.00 | 17 | 45.9 | 45.9 | 56.8 |
|  | 5.00 | 16 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
|  | Total | 37 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa 4 orang responden atau 10,8% menjawab bahwa mereka cukup sering diberikan insentif, 17 orang responden atau 45,9% menjawab sering dan 16 orang responden atau 43,2% memberikan jawaban sangat sering.

**2. Kesempatan Promosi**

Kesempatan Promosi ditujukan agar para pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi maka setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk memperoleh jenjang jabatan dan kepangkatan yang lebih tinggi jika mereka mempunyai kinerja yang tinggi.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel-3.

Jawaban Responden Tentang Indikator Kesempatan Promosi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 2.00 | 3 | 8.1 | 8.1 | 8.1 |
|  | 3.00 | 6 | 16.2 | 16.2 | 24.3 |
|  | 4.00 | 14 | 37.8 | 37.8 | 62.2 |
|  | 5.00 | 14 | 37.8 | 37.8 | 100.0 |
|  | Total | 37 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa, 3 orang responden atau 8,1% menjawab tidak diberikan kesempatan untuk promosi, 6 orang responden atau 16,2% menjawab cukup diberikan kesempatan, 14 orang responden atau 37,8% memberikan jawaban diberikan kesempatan, dan 14 orang responden atau 37,8% yang menjawab sangat diberikan kesempatan.

**3. Penghargaan**

Pemberian penghargaan kepada pegawai sangat penting artinya di dalam menumbuhkan, memelihara dan meningkatkan motivasi untuk bekerja bagi mereka. Penghargaan yang diberikan tentu saja bagi mereka yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan dibarengi dengan kinerja yang tinggi pula.

Data yang berkaitan dengan indikator pengalaman ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel-4.

Jawaban Responden Tentang Indikator Penghargaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 2.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 3.00 | 4 | 10.8 | 10.8 | 10.0 |
|  | 4.00 | 14 | 37.8 | 37.8 | 48.6 |
|  | 5.00 | 19 | 51.4 | 51.4 | 100.0 |
|  | Total | 37 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa, 4 orang responden atau 10,8% menjawab bahwa mereka cukup diberikan penghargaan jika mempunyai prestasi yang baik di dalam bekerja, 14 orang responden atau 37,8% menjawab diberikan penghargaan dan 19 orang responden atau 51,4% memberikan jawaban sangat diberikan penghargaan.

**B. Prestasi Kerja**

Indikator-indikator Prestasi Kerja yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi :

1. Kuantitas Hasil Pekerjaan.
2. Kualitas Hasil Pekerjaan.
3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

**1. Kuantitas Hasil Pekerjaan**

Kuantitas hasil pekerjaan merupakan suatu keadaan dimana semua hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para pegawai dapat dikuantifikasi secara nominal. Hal ini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat produktivitas seorang pegawai di dalam pekerjaannya.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kuantitas hasil pekerjaan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel-5.

Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas Hasil Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 2.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 3.00 | 2 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
|  | 4.00 | 12 | 32.4 | 32.4 | 37.8 |
|  | 5.00 | 23 | 62.2 | 62.2 | 100.0 |
|  | Total | 37 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa, 2 orang responden atau 5,4% menjawab bahwa mereka dapat mencapai kuantitas hasil kerja dengan cukup baik, 12 orang responden atau 32,4% menjawab baik dan 23 orang responden atau 62,2% memberikan jawaban sangat baik.

2. Kualitas Hasil Pekerjaan

Kualitas hasil pekerjaan merupakan suatu kondisi dimana pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan berdasarkan standar yang sudah ditentukan. Kualitas hasil pekerjaan para pegawai sangat berguna untuk mengukur apakah hasil pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan.

Data mengenai indikator kualitas hasil pekerjaan ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel-6.

Jawaban Responden Tentang Indikator Kualitas Pekerjaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 2.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 3.00 | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
|  | 4.00 | 11 | 29.7 | 29.7 | 32.4 |
|  | 5.00 | 25 | 67.6 | 67.6 | 100.0 |
|  | Total | 37 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa, ada 1 orang responden atau 2,7% menjawab bahwa kualitas hasil pekerjaannya cukup baik, 11 orang responden atau 29,7% menjawab baik, dan 25 orang responden atau 67,6% memberikan jawaban sangat baik.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan salah satu indikator yang sangat penting untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Dengan indikator ini dapat diketahui sampai sejauh mana seorang pegawai memahami dengan baik semua tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Ini sangat penting untuk membangun tanggung jawab dari setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas mereka.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator pengetahuan tentang pekerjaan ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

Tabel-7.

Jawaban Responden Tentang Indikator Pengetahuan Tentang

Pekerjaan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 2.00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 3.00 | 3 | 8.1 | 8.1 | 8.1 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 4.00 | 10 | 27.0 | 27.0 | 35.1 |
|  | 5.00 | 24 | 64.9 | 64.9 | 100.0 |
|  | Total | 37 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa ada 3 orang responden atau 8,1% menjawab bahwa mereka cukup memahami bidang tugasnya, 10 orang responden atau 27,0% yang menjawab memahami, dan 24 orang responden atau 64,9% memberikan jawaban sangat memahami.

**4.3. Analisis Data dan Pembahasan**

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)*. Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)* adalah sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

∑ : Sigma (Jumlah)

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersebut di atas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel-8.

Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Motivasi | Prestasi Kerja |
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | .568(\*\*) |
| Sig. (2-tailed) |  | .001 |
| N | 37 | 37 |
| Prestasi Kerja | Pearson Correlation | .568(\*\*) | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 |  |
| N | 37 | 37 |

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

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0,568, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 37 pada tingkat signifikasi 5%, yaitu 0,325. Atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,568 > rtab = 0,325. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Motivasi dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai.

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 dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*, yang rumusnya adalah sebagai berikut :



dimana :

t : Uji-t

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel-9.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |  | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 8.931 | 1.281 |  | 6.971 | .000 |
| X | .380 | .099 | .542 | 3.817 | .001 |

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 3,817. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 3,817, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit = 3,817 > ttab = 1,690 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk n – 2 = 35 (37 – 2 = 35). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**5.1. Kesimpulan**

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

1. Motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Sementara itu Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah **r = 0,568**. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel Motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini dapat

dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r(hit) = 0,568 > r(tab) = 0,325 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 37. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Motivasi dengan variabel Prestasi Kerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 3,817, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 3,817> t(tab) = 1,690. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Bambang Swasto, 2006.  *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, FIA-UNIBRAW, Malang.

[2] Bambang Swasto, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA-UNIBRAW, Malang.

[3] Barry Cushway, 2004. *Human Resources Management*, Penterjemah : Paloepi Tyas Rahadjeng, Elex Media Komputindo, Jakarta.

[4] Daniel C. Fieldman & Hugh J. Arnold, 2008. *Mengelola Perilaku Individu dan Kelompok Di Dalam Organisasi*, Alih Bahasa : Sunardi Irianto, LP2M, Jakarta.

[5] Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 2006. *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta.

[6] James AF. Stoner, 2006. *Management*, LP3ES, Jakarta.

[7] Kartini Kartono, 2000. *Metodologi Reasearch Sosial*, Alumni, Bandung.

[8] Kartini Kartono, 2000. *Pengantar Metodologi Research*, Alumni, Bandung.

[9] Koentjaraningrat, 2003. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.

[10] KM. Evans, 2001. *Merencanakan Penelitian Dalam Pendidikan*, Terjemahan : Arief, Bina Ilmu, Surabaya.

[11] M.Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, 2001

[12] Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2004. *Metodologi Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.

[13] Michael E. McGill, 2000. *Organization Development for Operating Managers*, PPM,Jakarta.

[14] Moekijat, *Kamus Manajemen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2009, hal. 330

[15] Moh. Nazir, 2005. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

[16] Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard, 2002. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan : Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

[17] Randall Schuler & Susan E. Jackson, 2006. *Human Resource Management : Positioning for the 21th Century*, Terjemahan : Nurdin dan Yahya, Erlangga, Jakarta.

[18] Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah : Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.

[19] Bedjo Siswanto, *Produktivitas dan Penerapan,* LSIUP2007

[20] Sutrisno Hadi, 2007. *Metodologi Research*, Jilid 2, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.

[21] Winarno Surachmad, 2005. *Dasar-Dasar Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Tarsito, Bandung.

[22] Winarno Surachmad, 2004. *Research Suatu Pengantar Ilmiah*, Tarsito, Bandung.

[23] W.J.S. Poerwadarminta, 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta.