**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN**

 **SUMBER DAYA ALAM SEKRETARIAT DAERAH**

 **KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Mega Ratnawati[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine whether there is influence of motivation on the performance of employees in the Natural Resources Section of the Regional Secretariat of East Kutai Regency. The analytical tool used is a simple linear regression test. Sampling using the method determined, with the number of samples of 45 employees in the Natural Resources Section of the Regional Secretariat of East Kutai Regency, from data obtained through questionnaires.

The result of simple regression analysis between motivation variable and employee performance obtained by the equation Y = 1,83 + 0,5127 X. Further correlation value r equal to 0,616. After the result of the analysis compared with r table (critical price table) where N = 45 with significance level of 0.05, it is empirical r count is bigger than r table (0,616> 0,3059). Thus the working hypothesis (hi) accepted the truth and rejected the null hypothesis (ho) This means there is influence between work motivation and employee performance in the Natural Resources Section of the Regional Secretariat of East Kutai Regency.

Keywords: Motivation, Performance

**I. PENDAHULUAN**

Dalam pembangunan, menuntut sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi agar dapat mencapai sasaran pelaksanaan otonomi daerah. Untuk meningkatkan kualitas tersebut maka perlu memperhatikan dari segi faktor tenaga kerja yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tergantung pada unsur manusia sebagai tenaga kerjanya, karenasebaikapapun peralatan, banyaknya sumberdaya alam yang ada, serta besarnya modal yang tersedia tetap saja masih tergantung pada manusia itu sendiri. Oleh karena itu, unsure manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai harus diberikan perhatian yang lebih khusus dibandingkan dengan unsur yang lain. Karena perhatian tersebut dapat membuat pegawai lebih meningkatkan efektivitas kerjanya sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan.

Tidak terkecuali pada instansi layanan publik, dimana pegawai harus memberikan layanan secara memuaskan kepada masyarakat agar dapat melakukan pekerjaan secara memuaskan. Maka harus ditunjang oleh lingkungan kerja yang memadai seperti peralatan kerja, rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Bila lingkungan kerja memadai maka dimungkinkan pegawai akan melakukan pekerjaan secara efektif.

Pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pemberian motivasi, linkungan kerja kerja yang baik, pimpinan yang mempunyai kemampuan manajerial dan lain-lain. Pegawai pada umumnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya perlu dikaji, dicermati dan dianalisis, untuk kemudian diambil kebijakan dan perbaikan terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut. Begitu pula yang terjadi pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, perlu diupayakan peningkatan kinerja para pegawainya.

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.Pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak bisa diharapkan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, untuk itu diperlukan pemberian motivasi agar pegawai mempunyai prestasi kerja pegawai yang baik.

Sedangkan Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pengumpulan, Pengolahan Data dan Pengkoordinasian Serta Fasilitasi Kegiatan Dalam Rangka Mempersiapkan Penyusunan Kebijakan/Program, Pedoman dan Petunjuk Pembinaan di bidang Pertanian, Pariwisata, Perkebunan, Peternakan, Perikanan dan ketahanan pangan.

2. Pengumpulan, Pengolahan Data dan Pengkoordinasian Serta Fasilitasi Kegiatan Dalam Rangka Mempersiapkan Penyusunan Kebijakan/Program, Pedoman dan Petunjuk Pembinaan di bidang Kehutanan dan Lingkungan Hidup

3. Pengumpulan, Pengolahan Data dan Pengkoordinasian Serta Fasilitasi Kegiatan Dalam Rangka Mempersiapkan Penyusunan Program, Pedoman dan Petunjuk Pembinaan di bidang Pertambangan dan Energi

4. Pelaksanaan Koordinasi Dalam Penerapan Fasilitas Pemulihan Akibat Pencemaran dan Perusakan Lingkungan.

Tanpa adanya motivasi kerja dari pegawai pada bagian sumber daya alam Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur Kabupaten Kutai Timur dapat terlaksana dengan baik.

Diharapkan dengan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur motivasi kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga memotivasi diri mereka sendiri untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

**II. PERMASALAHAN**

 ”Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur?”

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara Komunikasi (*Independent variable*) dengan Efektifitas Kerja (*Dependent variable*).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan regresi sederhana yaitu :

Y = a + bX .... (J. Supranto, 1995:164).

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X = Motivasi

a = Konstanta

b = Parameter yang dihitung

Untuk menghitung a digunakan rumus sebagai berikut :

 ...... (J. Supranto, 1995 : 166)

Untuk menghitung b digunakan dengan rumus sebagai berikut :

 ........ (J. Supranto, 1995 : 167)

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel motivasi (X) dengan Variabel Kinerja (Y), maka dipergunakan suatu alat yaitu ukuran korelasi Non parametrik dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment dari Suharsimi Arikunto (2002:245), dengan rumus sebagai berikut :



Dimana :

rxy = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya Sampel

X = Motivasi

Y = Kinerja pegawai

Interpretasi dari korelasi tersebut menurut ukuran yang konservatif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Tabel Interpretasi Data

|  |
| --- |
| Interpretasi Nilai r |
| Antara 0,800 sampai dengan 1,000 Antara 0,600 sampai dengan 0,800Antara 0,400 sampai dengan 0,600Antara 0,200 sampai dengan 0,400Antara 0,000 sampai dengan 0,200 |  : Tinggi : Cukup : Sedang : Rendah : Sangat rendah  |

Selanjutnya melihat signifikansi atau pengaruh tersebut dengan membandingkan nilai t hitung  dengan t tabel  pada taraf signifikansi 5 %. Hasil perbandingan tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Jika r hitung  > r tabel maka hipotesis kerja (Hk) diterima dan menolak Hipotesis Nihil (Hn). Sebaliknya r hitung  < r tabel  maka hipotesis kerja (Hk) ditolak dan menerima Hipotesis Nihil (Hn).

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.Hasil Penelitian

Penyajian data hasil penelitian dalam bab ini adalah data-data yang ada hubungannya dengan materi penulisan skripsi ini. Data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi variabel motivasi sebagai variabel bebas (independen variabel) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen variabel).

Adapun indikator dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : motivasi, indikatornya adalah : ingin berprestasi, mendapat pengakuan, menyukai pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan karir. Sedangkan indikator dari variabel Kinerja Pegawai adalah : Kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, target waktu dan kemampuan melaksanakan pekerjaan.

 Berikut ini penulis akan menguraikan data kedua variabel tersebut, berdasarkan indikator.

**A. Motivasi (Variabel X)**

Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu; tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Adapun indikator dari variabel motivasi secara berurutan diuraikan sebagai berikut :

1. **Ingin Berprestasi**

Yang dimaksud dengan inging adalah yang mendorong pegawai melaksanakan kerja dengan baik sehingga mendapatkan penilaian dari atasan yang baik. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden mengenai indikator ini kedalam suatu tabel berikut :

**Tabel 2. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Ingin Berprestasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Setuju | 5.00 | 5 | 11,1 | 11,1 |
| Setuju | 4.00 | 15 | 33,3 | 44,4 |
| Cukup Setuju | 3.00 | 23 | 51,1 | 95,6 |
| Kurang Setuju | 2.00 | 2 | 4,4 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 1.00 | 0 | 0 | 100,00 |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

 Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 orang (11,1%) yang menyatakan sangat setuju termotivasi bekerja dengan baik karena ingin berperstasi, sebanyak 15 orang (33,3%) yang menyatakan setuju, sebanyak 23 orang (51,1%) yang menyatakan cukup setuju dan sebanyak 2 orang (4,4%) yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

1. **Mendapat pengakuan**

Mendapat pengakuan adalah yang mendorong pegawai bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan baik dari atasan maupun sesama pegawai bahwa dapat melaksanakan tugas yang dibebankan

Selanjutnya untuk pertanyaan kedua indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Mendapat pengakuan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Setuju | 5.00 | 8 | 17,8 | 17,8 |
| Setuju | 4.00 | 30 | 66,7 | 84,4 |
| Cukup Setuju | 3.00 | 6 | 13,3 | 97,8 |
| Kurang Setuju | 2.00 | 1 | 2,2 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 1.00 | 0 | 0 | 100,00 |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang (17,8%) yang menyatakan sangat setuju termotivasi bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan, sebanyak 30 orang (66,7%) yang menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (13,3%) yang menyatakan cukup setuju dan sebanyak 1 orang (2,2%) yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

1. **Menyukai pekerjaan**

Menyukai pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah yang mendorong pegawai mekalsanakan pekerjaannya dengan baik karena pekerjaan yang dilaksanakannya disuakai. Berikut tanggapan rsponden mengenai indikator ini, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Menyukai pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Setuju | 5.00 | 7 | 15,6 | 15,6 |
| Setuju | 4.00 | 27 | 60,0 | 75,6 |
| Cukup Setuju | 3.00 | 11 | 24,4 | 100,00 |
| Kurang Setuju | 2.00 | 0 | 0,00 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 1.00 | 0 | 0 | 100,00 |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 7 orang (15,6%) yang menyatakan Sangat setuju termotivasi bekerja dengan baik karena anda menyukai pekerjaan, sebanyak 27 orang (60,0%) yang menyatakan setuju, sebanyak 11 orang (24,4%) yang menyatakan cukup setuju dan jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban..

1. **Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah yang mendorong pegawai melaksanakan tugas dengan baik semakin bertanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik. Berikut tanggapan rsponden mengenai indikator ini, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Tanggung jawab**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Setuju | 5.00 | 2 | 4,4 | 4,4 |
| Setuju | 4.00 | 29 | 64,4 | 68,9 |
| Cukup Setuju | 3.00 | 11 | 24,4 | 93,3 |
| Kurang Setuju | 2.00 | 3 | 6,7 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 1.00 | 0 | 0 | 100,00 |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang (4,4%) yang menyatakan sangat setuju termotivasi bekerja dengan baik karena anda menganggap bahwa itu sudah menjadi tanggung jawab anda sebagai pegawai, sebanyak 29 orang (64,4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 11 orang (24,4%) yang menyatakan cukup setuju dan sebanyak 3 orang (6,7%) yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

1. **Kemajuan karir**

Kemajuan karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah yang mendorong pegawai melaksanakan kerja dengan baik agar ada penilaian yang baik dari atasan sehingga dapat memajukan karirnya. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden untuk indikator ini, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 6. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kemajuan Karir**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Setuju | 5.00 | 2 | 4,4 | 4,4 |
| Setuju | 4.00 | 35 | 77,8 | 82,2 |
| Cukup Setuju | 3.00 | 8 | 17,8 | 100,0 |
| Kurang Setuju | 2.00 | 0 | 0 |  |
| Tidak Setuju | 1.00 | 0 | 0 |  |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang (4,4%) yang menyatakan sangat setuju termotivasi bekerja dengan baik karena menginginkan kemajuan dalam karir, sebanyak 35 orang (77,8%) yang menyatakan baik, sebanyak 8 orang (17,8%) yang menyatakan cukup baik dan jawaban kurang baik dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

1. **Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator dari variabel kinerja pegawai secara berurutan diuraikan sebagai berikut :

* 1. **Kualitas Pekerjaan**

Yang dimaksud dengan kualitas pekerjaan adalah kecermatan dan ketuntasan kerja yang dilaksankan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden mengenai indikator ini kedalam suatu tabel berikut :

**Tabel 7. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Sesuai | 5.00 | 5 | 11,1 | 11,1 |
| Sesuai | 4.00 | 34 | 75,6 | 86,7 |
| Cukup Sesuai | 3.00 | 6 | 13,3 | 100,0 |
| Kurang Sesuai | 2.00 | 0 | 0,0 |  |
| Tidak Sesuai | 1.00 | 0 | 0 |  |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

 Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada atasan 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 orang (11,1%) yang dinilai kualitas kerja bawahan sudah sangat sesuai dengan yang diharapkan , sebanyak 34 orang (75,6%) yang menyatakan sesuai, sebanyak 6 orang (13,3%) yang menyatakan cukup sesuai dan yang menyatakan kurang sesuai dan tidak sesuai tidak ada yang memberikan jawaban.

* 1. **Kuantitas kerja yang dihasilkan**

Yang dimaksud dengan kauntitas kerja yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah banyaknya pekerjaan yang dapat dikerjakan yangdibebankan kepada pegawai, semakin banyak

pekerjaan yang dikerjakan maka akan semakin

baik. Berikut tanggapan responden mengenai indikator ini, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 8. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Pekerjaan Yang Dikerjakan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Sesuai | 5.00 | 8 | 17,8 | 17,8 |
| Sesuai | 4.00 | 26 | 57,8 | 75,6 |
| Cukup Sesuai | 3.00 | 11 | 24,4 | 100,0 |
| Kurang Sesuai | 2.00 | 0 | 0,00 |  |
| Tidak Sesuai | 1.00 | 0 | 0 |  |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada atasan responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang (17,8%) yang sangat sesuai dinilai mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target waktu yang ditentukan, sebanyak 26 orang (57,8%) yang menyatakan sesuai, sebanyak 11 orang (24,4%) yang menyatakan cukup sesuai dan jawaban kurang sesuai dan tidak sesuai tidak ada yang memberikan jawaban.

* 1. **Target waktu dalam melaksanakan pekerjaan**

Yang dimaksud dengan target waktu dalam melaksanakan pekerjaan dalam penelitian ini adalah waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Berikut tanggapan responden mengenai indikator ini, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Target waktu dalam melaksanakan pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Mampu | 5.00 | 2 | 4,4 | 4,4 |
| Mampu | 4.00 | 25 | 55,6 | 60,0 |
| Cukup Mampu | 3.00 | 14 | 31,1 | 91,1 |
| Kurang Mampu | 2.00 | 4 | 8,9 | 100,0 |
| Tidak Mampu | 1.00 | 0 | 0 |  |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada atasan 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang (4,4%) yang dinilai bawahan mampu melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan dari pihak lain yang sangat mampu, sebanyak 25 orang (55,6%) yang dinilai mampu, sebanyak 14 orang (31,1%) yang dinilai cukup mampu dan jawaban kurang mampu sebanyak 4 orang (8,9) dan menilai tidak mampu tidak ada.

* 1. **Kemampuan melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan dari pihak lain**

Yang dimaksud dengan Kemampuan melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan dari pihak lain dalam penelitian ini adalah kemandirian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, semakin mandiri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin baik. Berikut tanggapan responden mengenai indikator ini, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 10. Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan dari pihak lain**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Bobot | Frekuensi | Persentase | Kumulatif |
| Sangat Baik | 5.00 | 2 | 4,4 | 4,4 |
| Baik | 4.00 | 27 | 60,0 | 64,4 |
| Cukup Baik | 3.00 | 13 | 28,9 | 93,3 |
| Kurang Baik | 2.00 | 3 | 6,7 | 100,0 |
| Tidak Baik | 1.00 | 0 | 0 |  |
| Jumlah | 45 | 100 |  |

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dimana hasil dari kuisioner yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang (4,4%) yang menyatakan sikap pegawai dalam bekerja sangat baik, sebanyak 27 orang (60,0%) yang menyatakan baik sikap pegawai dalam bekerja, sebanyak 13 orang (28,9%) yang menyatakan cukup baik sikap pegawai dalam bekerja dan jawaban kurang baik sikap pegawai dalam bekerja sebanyak 3 orang (6,7%) dan jawaban tidak baik tidak ada yang memberikan jawaban.

**4.2. Analisa Data dan Pembahasan**

Untuk melakukan analisa data dalam penulisan skripsi ini yaitu melihat pengaruh antara motivasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat, serta análisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

a. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel Motivasi (X) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel Motivasi (X) dengan kinerja pegawai (Y).

 c. Menghitung nilai test hipotesis untuk menguji apakah diterima atau ditolak.

 d. Untuk itu maka diperlukan data-data nilai variabel X dan Y yang diperoleh dari hasil kuisioner dapat dilihat pada rekapan nilai pada halaman lampiran 2.

Regresi sederhana merupakan alat analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Adapun rumus yang digunakan adalah regresi linier sederhana, yang Rumusnya adalah sebagai berikut :

Y = a + b X









Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

n = Banyaknya data

 = Rata-rata jumlah Y

 = Rata-rata jumlah X

Dari data yang dalam lampiran 3, hasil dari pada masing-masing unsur diketahui :

ΣX = 170,60

ΣY = 168,75

Σ XY = 647,60

ΣX2 = 654,68

ΣY2 = 645,81

n = 45

Σ(X)2 = 2914,36

Σ(Y)2 = 28816,6

Untuk menghitung nilai b (koefisien regresi) dihitung dengan cara:







= 0,5127

Selanjutnya dihitung nilai a atau konstanta











a = 3,7 – 0,5127(3,79)

 = 1,83

Jadi persamaan regesinya adalah sebagai berikut :

Y = a + b X

Y = 1,83+ 0,5127 X

Keterangan :

a = 1,83 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai motivasi.

b = 0,5127 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, artinya bahwa setiap perubahan nilai motivasi maka kinerja pegawai pegawai akan mengalami perubahan sebesar nilai koefisien regresinya.

Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

1. **Korelasi Sederhana**

Korelasi sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai Kantor Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Rumus :



dimana :

 r = Koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan variabel Y.





r = 0,616

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh nilai r hitung sebesar = 0,616 artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pegawai Kantor pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah

Kabupaten Kutai Timur karena nilai r

mendekati nilai 1. Jika ada perubahan nilai motivasi, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan.

1. **Test Hipotesis Koefisien Korelasi**

Test hipotesis digunakan untuk menguji apakah korelasi antara variabel independen (X) yaitu motivasi dengan variabel independen (Y) yaitu kinerja pegawai signifikan atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Kesimpulannya apabila nilai r hitung > nilai r table maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai diperoleh dengan persamaan regresi, yaitu Y = 1,83+ 0,5127 X yang berarti, bahwa nilai konstanta sebesar 1,83 menunjukkan bahwa motivasi tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai pada Kantor Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,5127 menunjukkan bahwa jika motivasi diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja maka kinerja pegawai pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0, 5127 dalam ukuran kualitatif. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

Pengaruhan antara motivasi dengan kinerja pegawai Kantor Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ternyata positif dan cukup kuat, hal ini di buktikan dengan R = 0,616 dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto berada pada interval 0600 – 0,800 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa kenaikan (penurunan) X mengakibatkan peningkatan (penurunan) Y. Harga r table untuk taraf kesalahan 5% dengan n = 45 diperoleh 0,3059 karena harga r hitung > r table baik untuk kesalahan 5% (0,616 > 0,3059) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 61,6 persen antara motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**V. PENUTUP**

# 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

* + - 1. Dari hasil analisa regresi sederhana antara variabel motivasi dan kinerja pegawai diperoleh persamaan Y = 1,83+ 0,5127 X. Selanjutnya nilai korelasi r sebesar 0,616. Setelah hasil analisis tersebut dibandingkan dengan r tabel (tabel harga kritis) dimana N = 45 dengan taraf signifikansi 0,05, ternyata r hitung empiris lebih besar dari r tabel (0,616 >0,3059). Dengan demikian hipotesis kerja (hi) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (ho). Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
	1. Walaupun motivasi pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki pengaruh positif untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi pengaruh yang terjadi tersebut belumlah maksimal atau belum memenuhi tujuan yang ingin dicapai.
	2. Kinerja pegawai pegawai pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dapat dilihat dari mutu pekerjaan yang dihasilkan, sikap pegawai, kehadiran pegawai, kerjasama pegawai dan tanggung jawab pegawai.

# 5.2. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disarankan hal-hat sebagai berikut :

* 1. Motivasi kerja pegawai Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hasil yang dicapai belumlah maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak manajemen.
	2. Pihak Kepala Dinas pada Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur harus memperhatikan pemberian motivasi yang efektif, agar dapat terjadi peningkatan kinerja pegawai.

**BIBLIOGRAFI**

Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekata Praktek,* edisi revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.

Atmosudirdjo, Prajudi, S., 2007, *Dasar-Dasar Office Management,* cetakan ke 7, PT. Pembangunan, Jakarta.

Eko Budiharjo, dan Djoko Sujarto, 2009, *Kota Berkelanjutan,* Alumni, Bandung.

Hadi, Sutrisno, 2009, *Metodologi Research II*, Yayasan Penerbit Fakultas Psykologi UGM, Yokyakarta.

Hamsal, Muhammad, 2005, *Pengukuran Produktivitas Metode dan Interprestasinya,* Jakarta, 1995.

James H. Donelly Gibson, 2006, *Fundamentals of Management*, Business Publication. Inc. Texas.

Kartasasmita, Ginanjar, 2006,  *Pembangunan Untuk Rakyat,* Cides, Jakarta.

Mali, Paul, 2008, *Improving Total Produktivity*, John Willes and Sons., New York.

Moekijat, 2002, *Tata Laksana Kantor : Manajemen Perkantoran,* Mandar Maju, Bandung.

Pamudji, S., 2000, Analisa Administrasi, Gramedia, Jakarta.

Ravianto, 2005, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.

Saksono, Slamet, 2001, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yokyakarta.

Siagian, Sondang P., 2007, *Organisasi Lingkungan kerja dan Perilaku Administrasi,* Gunung Agung, Jakarta.

 , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2005, *Metode Penelitian Survai,* cet. 6, LP2ES, Jakarta.

Sinungan, Muchadarsyah, 2005, *Apa dan Bagaimana Produktivitas*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

Suprianto, J., 2005, *Statistik Untuk Pimpinan dan Usahawan*, Erlangga, Jakarta.

Suprihanto, John, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Universitas Terbuka, Jakarta.

Sutarto, 2006,  *Dasar-Dasar Organisasi,* Gajah Mada University Press, Yokyakarta.

Stooner, Jems A.F. and Charles Winkel, 2006, ***Manajemen*** (terjemahan W. Bakowatun), Intermedia, Jakarta.

The Liang Gie, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern,* Radya Indra, Yokyakarta.

Umar, Husain, 2009, *Metodologi Penelitian (Aplikasi Dalam Pemasaran),* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Westra, Pariata, 2001, *Beberapa Masalah di Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relation)*, Balai Pembinaan Administrasi UGM, Yokyakarta.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)