**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA**

**PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MUARA**

**WAHAU KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Dedy Prengky1,2Dr. Marjoni Rachman, M.Si 3 H. Ahmad Jubaidi, S.Sos, M.Si,

Ilmu Administrasi Negara Fakultas ISIPOL

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRACT**

**Dedy Prengky. 2020.** *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai**pada Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur* dibawah bimbinganBapak Dr. Marjoni Rachman, M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak H. Ahmad Jubaidi, S. Sos, M.Si sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 29 orang sebagai informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis Koefisien Korelasi Product Moment (pearson) dengan menggunakan presentase dan untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normailtas data, analisis korelasi product moment, dan analisis regresi linear sederhana denagn menggunakan aplikasi SPSS 21.00 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi mempunyai hubungan yang sedang terhadap variable prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur, hal ini dibuktikan dengan adanya koefisien korelasi product moment, dimana r(hit) = 0.495> r (tab) = 0,470 pada tingkat signifikansi 0,01 untuk N = 29 yang berarti bahwa ada pengaruh yang sedang antara variabel motivasi terhadap variable prestasi kerja pegawai dan juga berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 2,958, 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 0,01, yaitu t(hit) = 2,958 > t(tab) = 2.472.

**Kata kunci : motivasi dan prestasi kerja pegawai.**

1. **PENDAHULUAN**

 Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh instansi dimulai dari penarikan, pelatihan, dan pengembangan. Instansi harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja pegawainya, karena produktivitas yang tinggi dapat selalu meningkat dan harus didukung oleh pegawai yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya. Pegawai yang baik juga perlu dikebangkan melalui pemberian motivasi kerja agar terciptanya perstasi kerja. Dan prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan.Agar pegawai mau bekerja dengan giat salah satu usaha yang paling tepat dilakukan oleh instansi yaitu pemberian motivasi kepada para pegawainya.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang pegawai mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan.

Menurut Danang Sunyoto, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang. Sedangkan timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang maupun berasal dari luar diri seseorang . Kunci keberhasilan seorang pimpinan dalam mengarahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Untuk itu kebutuhan pegawai baik yang bersifat aterial maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja pegawainya diharapkan tinggi.

Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang manusia untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari irang tersebut. Motivasi memiliki 2 komponen, yang pertama adalah komponen dorongan atau dukungan perubahan dalam diri seseorang dengan keadaan kurang merasa puas, dan yang kedua komponen luar yaitu apa yang diinginkan seseorang, untuk mencapai prestasi kerja.

Prestasi kerja seorang pegawai diperoleh melalui proses yang panjang (proses penilaian prestasi kerja) bagaimana hasil upaya seorang pegawai tersebut dalam meaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan. Apakah pegawai tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi atau belum. Untuk itulah penilaian prestasi kerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Pada umumnya tiap pribadi memiliki potensi kelebihan dan kekurangan pribadi yang berbeda-beda satu sama lainnya. Akan tetapi meskipun semua personil tersebut memiliki potensi tertentu, kenyataannya ada juga diantaranya yang tidak dapat bahkan tidak mau memanfaatkan potensinya tersebut untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, walaupun dia tahu cara melaksanakannya.

Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan upaya peningkatan motivasi agar pribadi yang bersangkutan dapat memanfaatkan kelebihan potensinya atau mengurangi kelemahannya sehingga dia dapat mencapai pribadi yang lebih produktif dan dapat melakukan tugasnya dengan seoptimal mungkin.

Dalam rangka peningkatan motivasi tersebut diperulkan pelatihan Peningkatan Motivasi khususnya Motivasi Berprestasi. Motivasi Berprestasi adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh para pegawai dimana motivasi ini akan mendorongnya untuk dapat mencapai prestasi yang lebih baik lagi dari yang telah dicapainya saat ini. Secara lebih luas berarti berfikir lebih baik lagi, bersikap mental lebih baik lagi dan bertugas lebih baik lagi mencakupi kualitas dan kuantitasnya.

Hasil dari pelatihan dan motivasi pencapai prestasi kerja yang optimal muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi instansi. Prestasi kerja seorang pegawai diperoleh melalui proses yang panjang (proses penilain prestasi kerja) bagaimana hasil upaya seorang pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaanya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana presepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan. Apakah pegawai tersebut sudah bekerja sesuai dengan dengan apa yang diharapkan oleh instansi atau belum. Untuk itulah penilaian prestasi kerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Manfaat pelatihan dapat mengembangkan pegawai menjadi pribadi yang lebih berkompetensi dan layak menjadi SDM yang profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga muncul motivasi sebagai penguat pondasi pegawai agar tetap konsisten dalam pekerjaannya, dari situlah dimana saatnya seseorang pagtut dinilai prestasi kerjannya.

1. **PERMASALAHAN**

Dengan dilatar belakangi uraian-uraian di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah motivasi memberikan pengaruh yang positifterhadap prestasi kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur?

1. **METODE PENELITIAN**

**3.1.Jenis Penelitian**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

**3.2. Populasi dan Sampel**

Dengan berpedoman pada uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian yaitu berjumlah 58 orang, terdiri dari PNS 36 dan TK2D 22 maka penelitian ini menggunakan sampel sebesar 50% dari seluruh populasi yang ada atau berjumlah 29 orang yang dijadikan sebagai responden dengan cara teknik penarikan sempelnya dengan cara sensus.

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Studi Kepustakaan

Pengumpulan data primer

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



dimana :

1. : Koefisien Korelasi

x: Independen Variabel

y: Dependen Variabel

n: Jumlah Pengamatan (Sampel)

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
	1. **Gambaran Lokasi Penelitian**

Secara khusus, keberadaan Kecamatan Muara Wahau tidak terpisahkan dari keberedaan masyarakat adat Wehea yang merupakan penduduk asli kecamatan ini yang telah ada sejak ratusan tahun lalu, dan masih terlihat nyata hingga saat ini.

Kecamatan Muara Wahau adalah salah satu Kecamatan dari total 18 Kecamatan di Kabupaten Kutai Timur dan telah ada sebelum pemekaran Kabupaten Kutai menjadi tiga Kabupaten, yaitu Kabupaten Kutai Kartanegara, Kabupaten Kutai Barat, dan Kabupaten Kutai Tmur. Sejak tanggal 10 juni 2009 Kecamatan Muara Wahau dipimpin oleh Bapak Abdurrahman BA dengan jumlah personel 40 orang. Sebelum pemekaran Kecamatan, ditinjau dari aspek kewilayahan, wilayah Kecamatan Muara Wahau sangat luas yang meliputi Kecamatan Kung beng ( Kongbeng saat ini) hingga kewilayah Kecamatan Telen.

* 1. **Hasil Penelitian**

**4.2.1 Pengambangan Sumber Daya Aparatur**

 Adapun analisa variabel motivasi dengan indikator proses psikologi, membangkitkan dan mengarahkan perilaku dan pencapaian tujuan sebagai berikut:

a) Deskripsi proses psikologi

Indicator proses psikologi pada penelitian ini diukur melalui 2 pertanyaan. Hasil dari tanggapan indicator presensi dijelaskan pada tabel 4.3.1.1 berikut:

**Tabel 4.3.1.1**

**Jawaban Responden tentang Proses Psikologi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor |  | Jawaban Responden |  | Jumlah |
|  |  |  |  |  |
| A | B | C | D | E |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | 16 | 13 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| (55%) | (45%) |  |  |  | (100 %) |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 22 | 7 | 0 | 0 | 0 | 29 |
|  | (76%) | (44%) |  |  |  | (100 %) |



Sumber: Hasil Angket Penelitian

Tabel 4.3.1.1 menyajikan pernyataan responden mengenai variable motivasi dengan indicator proses psikologi. Pertanyaan nomor 1, sebanyak 16 atau 55 % respoden menyatakan sangat baik jika membangkitkn dorongan dari dalam diri untuk mengubah perilaku seseorang agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan demi untuk mewujudkan suatu tujuan, 13 orang atau 45 % responden menyatakan baik jika membangkitkn dorongan dari dalam diri untuk mengubah perilaku seseorang agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan demi untuk mewujudkan suatu tujuan.

Pertanyaan nomor 2, sebanyak 22 responden atau 76 % menyatakan bahwa mereka memiliki perasaan yang sangat tinggi terhadap kenginsuksesan untuk meraih prestasi di Kecamatan Muara Wahau, 7 responden atau 44 % menyatakan bahwa mereka memiliki perasaan yang tinggi terhadap kenginsuksesan untuk meraih prestasi di Kecamatan Muara Wahau.

b) Deskripsi membangkitkan dan mengarahkan perilaku

Indicator membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada penelitian ini diukur melalui 2 pertanyaan. Hasil dari tanggapan indicator membangkitkan dan mengarahkan perilaku dijelaskan pada tabel 4.3.1.1 berikut:

**Tabel 4.3.1.2**

**Jawaban Responden tentang Membangkitkan dan Mengarahkan**

**Perilaku**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor |  | Jawaban Responden |  |  |  | Jumlah |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| A | B |  | C |  | D |  | E |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | 20 | 9 |  | 0 |  | 0 |  | 0 |  | 29 |
| (69%) | (31%) |  |  |  |  |  |  |  | (100 %) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 20 | 5 |  | 4 |  | 0 |  | 0 |  | 29 |
|  | (69%) | (17%) |  | (14%) |  |  |  |  | (100 %) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sumber: Hasil Angket Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Tabel 4.3.1.2 menyajikan | pernyataan | responden | mengenai |

variable motivasi dengan indicator membangkitkan dan mengarahkan perilaku. Pertanyaan nomor 3, sebanyak 20 atau 69 % respoden menyatakan bahwa sangat baik jika mendorong perilaku pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi di kantor Kecamatan Muara Wahau, 9 atau 31% responden menyatakan bahwa baik jika mendorong perilaku pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi di kantor Kecamatan Muara Wahau.

Pertanyaan nomor 4, sebanyak 20 atau 69 % respoden menyatakan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Wahau sudah sangat baik, 5 atau 17 % respoden menyatakan bahwa lingkungan

kerja di Kantor Kecamatan Wahau sudah baik dan 4 atau 14 % respoden menyatakan bahwa lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Wahau sudah cukup baik.

c) Deskripsi Pencapaian Tujuan

Indicator pencapaian tujuan pada penelitian ini diukur melalui 2 pertanyaan. Hasil dari tanggapan indicator pencapaian tujuan dijelaskan pada tabel 4.3.1.3 berikut:

**Tabel 4.3.1.3**

**Jawaban Responden tentang Pencapaian Tujuan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor |  | Jawaban Responden |  | Jumlah |
|  |  |  |  |  |  |
| A | B |  | C | D | E |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 25 | 4 |  | 1 | 0 | 0 | 29 |
| (86%) | (14%) |  | (3%) |  |  | (100 %) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | 11 | 14 |  | 4 | 0 | 0 | 29 |
|  | (38%) | (49%) |  | (14%) |  |  | (100 %) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sumber: Hasil Angket Penelitian |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Tabel 4.3.1.3 menyajikan pernyataan responden mengenai |
| variable motivasi dengan indicator pencapaian tujuan. Pertanyaan |
| nomor 5 , sebanyak 25 atau 86 % respoden menyatakan bahwa dalam |

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Muara Wahau sudah sangat baik, 4 atau 14% respoden menyatakan bahwa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Muara Wahau sudah baik dan 1 atau 3% respoden menyatakan bahwa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di Kantor Kecamatan Muara Wahau sudah cukup baik.

Pertanyaan nomor 6 , sebanyak 11 atau 38% respoden menyatakan pencapaian kinerja di Kantor Kecamatan Muara Wahau sudah sangat baik, 14 atau 49% respoden menyatakan pencapaian kinerja di Kantor Kecamatan Muara Wahau sudah baik dan 4 atau 14% respoden menyatakan pencapaian kinerja di Kantor Kecamatan Muara Wahau sudah cukup baik.

**4.2.2.** **Analisa Variabel Prestasi Kerja**

Adapun analisa variabel prestasi kerja dengan indikator hasil upaya, kemampuan karakteristik pribadi dan persepsi terhadap peranan dalam pekerjaan sebagai berikut:

a) Deskripsi Hasil Upaya

Indicator hasil upaya pada penelitian ini diukur melalui 2 pertanyaan. Hasil dari tanggapan indicator hasil upaya dijelaskan pada tabel 4.3.1.4 berikut:

**Tabel 4.3.1.4**

**Jawaban Responden tentang Hasil Upaya**

****

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor |  | Jawaban Responden |  | Jumlah |
|  |  |  |  |  |
| A | B | C | D | E |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | 21 | 8 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| (72%) | (28%) |  |  |  | (100 %) |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 19 | 8 | 2 | 0 | 0 | 29 |
|  | (66%) | (28%) | (72%) |  |  | (100 %) |

Sumber: Hasil Angket Penelitian

Tabel 4.3.1.4 menyajikan pernyataan responden mengenai variable prestasi kerja dengan indicator hasil upaya. Pertanyaan nomor 1, sebanyak 21 atau 72 % respoden menyatakan hasil kerja

pegawai berdasarkan beban kerja yang telah dikerjakannya telah dilaksanakan dengan sangat baik, 8 atau 28% respoden menyatakan hasil kerja pegawai berdasarkan beban kerja yang telah dikerjakannya telah dilaksanakan dengan baik.

Pertanyaan nomor 2, sebanyak 19 atau 66% respoden menyatakan kualitas hasil kerja pegawai di kator Kecamatan Muara Wahau sudah sangat baik, 8 atau 28% respoden menyatakan kualitas hasil kerja pegawai di kator Kecamatan Muara Wahau sudah baik dan 2 atau 7% respoden menyatakan kualitas hasil kerja pegawai di kator Kecamatan Muara Wahau sudah cukup baik.

b) Deskripsi Kemampuan Karakteristik Pribadi

Indicator hasil upaya pada penelitian ini diukur melalui 2 pertanyaan. Hasil dari tanggapan indicator kemampuan karakteristik pribadi dijelaskan pada tabel 4.3.1.5 berikut:

**Tabel 4.3.1.1**

**Jawaban Responden tentang Kemampuan Karakteristik Pribadi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor |  | Jawaban Responden |  | Jumlah |
|  |  |  |  |  |
| A | B | C | D | E |
|  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | 16 | 13 | 0 | 0 | 0 | 29 |
| (55%) | (45%) |  |  |  | (100 %) |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | 22 | 7 | 0 | 0 | 0 | 29 |
|  | (76%) | (44%) |  |  |  | (100 %) |



Sumber: Hasil Angket Penelitian

Tabel 4.3.1.4 menyajikan pernyataan responden mengenai

variable prestasi kerja dengan indicator hasil upaya. Pertanyaan nomor 1,

Tabel 4.3.1.6 menyajikan pernyataan responden mengenai variable prestasi kerja dengan indicator persepsi terhadap peranan dalam pekerjaan. Pertanyaan nomor 5, sebanyak 18 atau 62 % respoden menyatakan kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya di Kantor Kecamatan Muara Wahau sudah sangat baik dan 11 atau 38 % respoden menyatakan kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya di Kantor Kecamatan Muara Wahau sudah baik.

Pertanyaan nomor 6, sebanyak 21 atau 72 % respoden menyatakan pegawai sangat baik dalam memahami dan menganaisis suatu permasalahan untuk sebuah keputusan sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya di Kantor Kecamatan Muara Wahau, 4 atau 14% respoden menyatakan pegawai baik dalam memahami dan menganaisis suatu permasalahan untuk sebuah keputusan sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya di Kantor Kecamatan Muara Wahau dan 4 atau 14 % respoden menyatakan pegawai cukup baik dalam memahami dan menganaisis suatu permasalahan untuk sebuah keputusan sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya di Kantor Kecamatan Muara Wahau.

**4.3. Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh motivasi sebagai variabel dependen atau variabel bebas terhadap prestasi sebagai variabel independent atau variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut. Dalam pemecahan masalah ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel motivasi (X) dengan variabel prestasi kerja pegawai (Y).
2. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel motivasi (X) dengan variabel prestasi kerja pegawai(Y).

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat

pada tabel berikut ini:

**Correlations**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | X | Y |
|  | Pearson Correlation | 1 | .495\*\* |
| X | Sig. (2-tailed) |  | .006 |
|  | N | 29 | 29 |
|  | Pearson Correlation | .495\*\* | 1 |
| Y | Sig. (2-tailed) | .006 |  |
|  | N | 29 | 29 |

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

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0,495, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk N = 29 pada tingkat signifikasi 1%, yaitu 0,470. atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,495 > r tab = 0,470. Ini berarti bahwa ada pengaruh

motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur.

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 tingkat hubungan yang sedang antara variabel motivasi (X) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y).

1. **PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah r = 0,495. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap 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) = 0,495 > r (tab) = 0,470 pada tingkat signifikansi 0,01 untuk N = 29. Ini bahwa pengaruh yang sangat sedang antara variabel motivasi terhadap

variabel prestasi kerja pegawai .

Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 2,958 , 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 0,01, yaitu t(hit) = 2,958 > t(tab) = 2,472. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan 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, karena setelah melakukan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis alternative (Ha) diterima yaitu motivasi

mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di L kantor kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur.

**5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu :

Kepada Lingkungan Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur disarankan disarankan agar lebih meningkatkan lagi program pemberdayaan dan pembinaan kepada para pegawai sehingga dapat memberikan motivasi dan semangat kepada mereka di dalam bekerja.

Kepada para pegawai disarankan agar lebih meningkatkan lagi motivasi kerjanya sehingga tingkat prestasi kerja yang ada saat ini dapat ditingkatkan sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat lebih ditingkatkan lagi.

Kepada seluruh pegawai di lingkungan Kantor kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur disarankan pula agar terus meningkatkan kemampuan diri untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih berat lagi di masa yang akan datang.

Dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah program pengembangan agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yangdilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.

Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil

yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bambang Swasto, 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia :*

*Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, FIA-UNIBRAW,Malang.

Bambang Swasto, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA-

UNIBRAW, Malang.

Barry Cushway, 2004. *Human Resources Management*, Penterjemah :

Paloepi Tyas Rahadjeng, Elex Media Komputindo, Jakarta.

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

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

James AF. Stoner, 2006. *Management*, LP3ES, Jakarta.

Kartini Kartono, 2000. *Metodologi Reasearch Sosial*, Alumni, Bandung.

Kartini Kartono, 2000. *Pengantar Metodologi Research*, Alumni, Bandung.

Koentjaraningrat, 2003. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia,

Jakarta.

KM. Evans, 2001. *Merencanakan Penelitian Dalam Pendidikan*,

Terjemahan :Arief, Bina Ilmu, Surabaya.

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

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2004. *Metodologi Penelitian*

*Survei*,

LP3ES, Jakarta.

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

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

Moh. Nazir, 2005. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta

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

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

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

Bedjo Siswanto, *Produktivitas dan Penerapan,* LSIUP 2007

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

Winarno Surachmad, 2005. *Dasar-Dasar Teknik Research Pengantar*

*Metodologi Ilmiah*, Tarsito, Bandung.

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

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