

Astuti, Siti Hardiyani. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara. *Vol. 1(3). 196-204*

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara

Siti Hardiyani Astuti*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

9 September 2020

Received in revised form:

7 Oktober 2020

Accepted:

1 November 2020

Keyword:

Motivation,
Performance

Employee

Kata Kunci:

Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to find out whether there is an influence or correlation between motivation to employee performance in the Mining and Energy Office of Kutai Kartanegara Regency. The data analysis used is a statistical tool for the correlation coefficient of the Product Moment (pearson) test using the SPSS 17.0 for windows program. The number of population respondents in this study, considering the number of populations at the research site is relatively not much, then this study does not use samples, but uses census methods, which are as many as 40 honorary employees at the Kutai Kartanegara District Mining and Energy Office. From the results of the data analysis, it is known that the resulting Product Moment correlation coefficient is $r = 0.670$. Based on the results of the analysis, the Work Motivation variable has a positive relationship with employee performance variables. This can be seen from the results of the comparison between the empirical value r (calculate) with the theoretical r value (table) in the table of critical prices for r product moment, i.e., $r(\text{hit}) = 0.670 > r(\text{tab}) = 0.316$ at significance level 0.05 to $n = 39$. This means that there is a positive relationship between the Work Motivation variable and the performance variables of employees of the Kutai Kartanegara District Mining and Energy Office. Based on the results of calculations made for hypothesis testing submitted in this study using the t -test, in the result of $t(\text{hit}) = 3,485$, the results of the calculation show that the calculation t is greater than the t table contained in the table of student- t critical prices for $n - 2$ at the significance level of 0.05 , i.e., $t(\text{hit}) = 3,485 > t(\text{tab}) = 1.687$. This means that there is a significant relationship and influence between the Work Motivation variables and the employee performance variables. Thus, it can also be said that the formulation of the problems in this study has been answered and the proposed hypothesis can be proven to be true, namely the motivation to positively affect the performance of employees of the Kutai Kartanegara District Mining and Energy Office.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau korelasi antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun analisis data yang digunakan adalah alat statistik koefisien korelasi uji Product Moment (pearson) dengan menggunakan program SPSS 17,0 for windows. Jumlah populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian relatif tidak banyak, maka penelitian ini tidak menggunakan sampel, melainkan menggunakan metode sensus, yaitu sebanyak 40 orang pegawai honorer pada kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah $r = 0,670$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja 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 $r(\text{hit}) = 0,670 > r(\text{tab}) = 0,316$ pada tingkat signifikansi $0,05$ untuk $n = 39$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji- t , di dapat hasil $t(\text{hit}) = 3,485$, 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 $t(\text{hit}) = 3,485 > t(\text{tab}) = 1,687$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara.

* Corresponding author: SitiHardiyaniAstuti@untag-smd.ac.id

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumberdaya aparatur negara, dan juga sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu pembinaan dan pengembangan kualitas SDM aparatur saat ini untuk menghadapi era reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo. Salah satu tujuannya adalah kompetensi kualitas pelayanan dengan unsur swasta dan juga menyongsong era globalisasi ekonomi yang meliputi AFTA (Asean Free Trade Area) yang sudah diberlakukan tahun 2003, APEC (Asean Pacific Economic Community) tahun 2010 dan WTO (World Trade Organization) tahun 2020 (Surat Kabar Kompas, 4 September 2014) menuntut perubahan, perbaikan serta peningkatan di berbagai bidang antara lain peningkatan mutu sumber daya manusia aparatur untuk dapat bersaing dan mandiri menghadapi tantangan tersebut, salah satunya adalah peningkatan kualitas sumberdaya aparatur.

Sumberdaya manusia, dalam hal ini pegawai negeri sipil, sebagai aparatur Negara saat ini dan yang akan datang dituntut lebih profesional mengingat disisi yang lain terjadi persaingan pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh swasta, tuntutan lainnya kepada aparatur Negara seperti adanya desakan masyarakat terhadap reformasi birokrasi (*reeventing government*) salah satu tujuannya adalah terciptanya *cleant government, accountability dan responsibility public*.

Tuntutan perubahan lingkungan pemerintah telah mencanangkan dan mengkampanyekan gerakan Reformasi Birokrasi kepada seluruh pegawai negeri dari pusat sampai ke daerah, namun kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak kendala dan permasalahan dalam implementasi gerakan Reformasi Birokrasi tersebut. Gerakan reformasi birokrasi pemerintah harus didukung oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi kerja pegawai negeri sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Secara obyektif kita mengetahui bahwa setiap orang yang menjadi pegawai negeri sipil mempunyai motif yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan setiap orang sudah pasti berusaha mencapai semangat kerja yang baik dengan berbagai upaya yang mungkin dilakukannya. Sejalan dengan itu bahwa setiap orang yang menuntut pemenuhan kebutuhan cenderung semakin meningkat dan beragam, maka langsung atau tidak langsung hal tersebut akan berdampak terhadap aktifitasnya didalam pekerjaan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian verifikatif (causalitas) kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan menggunakan data kuantitatif terhadap 40 orang responden.

Data yang dianalisis adalah data kuantitatif, yaitu analisis data dengan menggunakan metode-metode yang berhubungan dengan alat statistik, pengujian hipotesis sampai pada kesimpulan. Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS for windows. Nilai yang akan dicari dari uji regresi untuk menguji kebenaran hipotesis adalah nilai R, nilai R Square dan nilai signifikansi.

Nilai R untuk mengetahui ada pengaruh dan mengetahui apakah pengaruh tersebut positif atau negatif. Nilai R Square untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X (motivasi) terhadap perubahan variabel Y (Kinerja). Nilai Signifikansi untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Motivasi Kerja

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur variabel motivasi kerja ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu: (1) fasilitas Kerja; (2) kesempatan Promosi; dan (3) penghargaan.

Masing-masing indikator tersebut terdiri dari 2 (dua) pertanyaan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator Motivasi kerja.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu indikator penting di dalam usaha membangkitkan motivasi kerja kepada para pegawai. Kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor merupakan pembangkit motivasi kerja bagi para pegawai, sebab jika fasilitas kerja kurang akan mengakibatkan terhambatnya pekerjaan. Jika pekerjaan menjadi terhambat karena kurangnya fasilitas kerja maka akan berdampak pada turunnya kinerja kerja pegawai.

Untuk mengetahui data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden berkaitan dengan fasilitas kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jawaban Responden Tentang Indikator Fasilitas Kerja

No.	Jawaban Responden					Jumlah
	a	B	c	d	e	
1	20 (51,28%)	15 (38,46%)	4 (10,26%)	-	-	39 (100%)
2	20 (51,28%)	16 (41,03%)	3 (7,69%)	-	-	39 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu bagaimanakah fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor kepada para pegawai, sebanyak 4 orang responden atau 10,26% menjawab cukup baik, sebanyak 15 orang responden atau 38,46% menjawab baik dan sebanyak 20 orang responden atau 51,28% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah fasilitas kerja yang disediakan kantor memadai untuk pelaksanaan tugas para pegawai, sebanyak 3 orang responden atau 7,69% menjawab cukup memadai, sebanyak 16 orang responden atau 41,03% menjawab memadai dan sebanyak 20 orang responden atau 51,28% menjawab sangat memadai.

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 berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden berkaitan dengan kesempatan pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Jawaban Responden Tentang Indikator Kesempatan Promosi

No.	Jawaban Responden					Jumlah
	a	B	c	d	e	
3	22	14	3	-	-	39
	(56,41%)	(35,90%)	(7,69%)	-	-	(100%)
4	23	14	2	-	-	39
	(58,97%)	(35,90%)	(5,13%)	-	-	(100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa, untuk pertanyaan nomor 3, yaitu bagaimana sistem promosi yang berlaku di tempat kerja anda, sebanyak 3 orang responden atau 7,69% menjawab cukup baik, sebanyak 14 orang responden atau 35,90% menjawab baik, sebanyak 22 orang responden atau 56,41% memberikan jawaban sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah para pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi, sebanyak 2 orang responden atau 5,13% menjawab cukup diberikan kesempatan, sebanyak 14 orang responden atau 35,90% menjawab diberikan kesempatan dan sebanyak 23 orang responden atau 58,97% menjawab sangat diberikan kesempatan.

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.

Untuk mengetahui data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden berkaitan dengan penghargaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa, untuk pertanyaan nomor 5, yaitu apakah pimpinan seringkali memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sebanyak 4 orang responden atau 10,26% menjawab cukup sering, sebanyak 20 orang responden atau 51,28% menjawab sering dan sebanyak 15 orang responden atau 38,46% memberikan jawaban sangat sangat sering. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah para pegawai merasa puas dengan sistem penghargaan yang diberikan selama ini, sebanyak 2 orang responden atau 5,13% menjawab cukup puas, sebanyak 17 orang responden atau 43,59% menjawab puas dan sebanyak 20 orang responden atau 51,28% menjawab sangat puas.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja pegawai yang diteliti di dalam penelitian ini meliputi indikator-indikator kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan dan pengetahuan tentang pekerjaan.

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 pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas Hasil Pekerjaan

No.	Jawaban Responden					Jumlah
	a	B	c	d	e	
7	17 (43,59%)	16 (41,03%)	6 (15,38%)			39 (100%)
8	21 (53,85%)	18 (46,15%)	-			39 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, yaitu penilaian responden terhadap hasil kerja pegawai secara kuantitas atau jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, sebanyak, 6 orang responden atau 15,38% menjawab jawaban cukup banyak, 16 orang responden atau 41,03% menjawab jawaban banyak dan sebanyak 17 orang responden atau 43,59% memberikan jawaban sangat banyak. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, yaitu apakah kuantitas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada setiap pegawai sudah merata, sebanyak 18 orang responden atau 46,15% menjawab merata dan sebanyak 21 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat merata.

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.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kualitas hasil pekerjaan pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, yaitu penilaian responden berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, sebanyak 6 orang responden atau 15,38% menjawab jawaban cukup baik, 16 orang responden atau 41,03% menjawab jawaban baik dan 17 orang responden atau 43,59%

memberikan jawaban sangat Baik. Sementara itu untuk sebanyak 6 orang responden atau 15,38% yang memberikan jawaban cukup dipertanggungjawabkan, 17 orang responden atau 43,59% yang memberikan jawaban dapat dipertanggungjawabkan dan 16 orang responden atau 41,03% memberikan jawaban sangat dipertanggungjawabkan.

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. Dengan pengetahuan dan wawasan yang luas bagi pegawai sehingga mampu atau dapat menganalisa permasalahan dan alternative terhadap solusi pekerjaan.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator pengetahuan tentang pekerjaan pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 Jawaban Responden Tentang Indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan

No.	Jawaban Responden					Jumlah
	a	B	c	d	e	
11	19 (48,72%)	17 (43,59%)	3 (7,69%)			39 (100%)
12	21 (53,85%)	17 (43,59%)	1 (2,56%)			39 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, yaitu apakah para pegawai memahami dan mengerti tentang tugas pekerjaannya, sebanyak, 3 orang responden atau 7,69% menjawab jawaban cukup memahami, sebanyak 17 orang responden atau 43,59% menjawab jawaban memahami dan sebanyak 19 orang responden atau 48,72% memberikan jawaban sangat memahami. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, yaitu apakah para pegawai memahami prosedur dan mekanisme atau SOP tugas dan wewenang pekerjaan mereka, sebanyak 1 orang responden atau 2,56% memberikan jawaban cukup memahami, sebanyak 17 orang responden atau 43,59% memberikan jawaban memahami dan sebanyak 21 orang responden atau 53,85% memberikan jawaban sangat memahami.

Analisa dan Pembahasan

Berdasarkan uraian hasil penelitian sebelumnya baik data tentang motivasi kerja maupun tentang data kinerja sebagaimana terlampir, maka langkah selanjutnya penulis melakukan analisa data sehubungan dengan data yang diperoleh serta tujuan penelitian yang ingin dicapai, untuk membuktikan ada atau tidak hubungan variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara, khususnya didalam penelitian sosial tidak dapat dilakukan perhitungan secara pasti, namun dengan melalui suatu analisis dan pengukuran dari masing-masing indikator dari kedua variabel diharapkan dapat memperoleh suatu penilaian yang lebih mendekati realita.

Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) motivasi kerja dengan variabel dependen (Y) semangat kerja pegawai.

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 :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

- r : Koefisien Korelasi
- \sum : Sigma (Jumlah)
- x : Independen Variabel
- y : Dependen Variabel
- n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh $r_{hit} = 0,670$, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk $n = 39$ pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 0,316. atau dapat dikatakan pula bahwa $r_{hit} = 0,670 > r_{tab} = 0,316$. Ini berarti bahwa terdapat motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara.

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 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian serta analisa data dan pembahasan temuan penelitian, maka penulis dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Sementara itu kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan serta pemahaman

mendalam tentang tugas pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif.

2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah $r = 0,670$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja 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 $r_{(hit)} = 0,670 > r_{(tab)} = 0,316$ pada tingkat signifikansi $0,05$ untuk $n = 39$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil $t_{(hit)} = 3,485$, 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 $t_{(hit)} = 3,485 > t_{(tab)} = 1,687$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara.

Saran-Saran

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

1. Timbulnya motivasi dari dalam diri seseorang salah satunya ditentukan oleh atasannya lebih dominan perannya disamping aspek lainnya juga cukup berperan penting. Dimana pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting didalam memberikan dorongan kepada bawahan agar mau bekerja dengan motivasi yang tinggi, seperti komunikasi yang baik, perhatian dan kerja sama yang baik, pengarahan dan pembinaan kepada para pegawai. Pemberian Motivasi kepada para bawahan agar kinerja pegawai yang selama ini sudah relatif cukup baik pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga kualitas pelayanan yang diberikan oleh para pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi, meskipun disisi yang lain sebagian kewenangan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten di alihkan ke Distamben Provinsi berkaitan dengan izin pertambangan, hal ini akan membuat sebagian pegawai kehilangan pekerjaannya dan tidak jelasnya status pegawai yang ada.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja serta mendukung seluruh kebijakan dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah pembinaan agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal. Peningkatan ukuran kinerja pegawai seperti, kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kerja, koordinasi yang baik kerja dan faktor lainnya.

3. 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

- Abdul Mubarak. 2009. Penelitian Skripsi: Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai tidak tetap harian pada kantor dinas kebersihan kota Samarinda. Fisipol Untag Samarinda, 2009.
- Augusty Ferdinan. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. CV. Indoprint. Semarang.
- A.W Widjaja (1996 : 56) >>> cari tdk ada bukunya.. dech
- Buchari Zainun.2001. Manajemen dan Motivasi, Balai Aksa, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997, Manajemen Personalialia, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Hiidjarachman dan Suad Husnan. 1995. Manajemen Personalialia, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg, Frederick. 1967, Work and The Nature of Man. The World Publishing Company – Cleveland And New York.
- Ishak Arep dan Hendri T. 2005. Manajemen Motivasi. PT. Grasindo Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Jalaluddin Rakhmat. 2006. Metode Penelitian Komunikasi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Kirby, J. and Joseph A. Machiariello., 1994, Management Control System. Texas.
- Koentjoroningrat, 1993, Metodologi Penelitian Masyarakat, LIPI, Jakarta.