

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA WAHAU KABUPATEN KUTAI TIMUR

I Made Ryco Gria Asmara¹

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya Prestasi Kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja.

Penelitian ini menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Untuk mendapatkan hasil digunakan rumus reank spearman dengan menentukan jenjang dari pertanyaan setiap variabel.

Dengan melakukan analisis variabel, dapat dilihat bahwa variabel motivasi termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 52,08 % dan variabel prestasi kerja termasuk kategori tinggi dengan presentase 81,25 %. Kemudian hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci : *motivasi, prestasi, Kecamatan Muara Wahau .*

Pendahuluan

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi bukanlah sesuatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dilakukan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada di instansi pemerintahan itu.

Membahas prestasi kerja maka tidak lepas dari motivasi kerja pegawai karena motivasi kerja merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja pegawai dan terbukti sangat besar manfaatnya. Tingkah laku pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi, mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya, dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik.

¹ Mahasiswa semester akhir pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: asmara02031995@gmail.com

Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan pada suatu instansi pemerintahan. Dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu itulah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Prestasi yang dimiliki oleh pegawai perlu dioptimalkan dengan cara meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja yang baik akan menumbuhkan gairah kerja sehingga dapat mendorong prestasi tenaga kerja. Untuk itu perlu diperhatikan motivasi apa yang tepat untuk diberikan kepada para karyawan agar karyawan dapat termotivasi dan berprestasi di dalam lingkungan kerja.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan dari instansi pemerintahan tersebut. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Pegawai yang berprestasi berarti pegawai dalam melaksanakan kerjanya dapat memberikan hasil yang baik, sesuai dengan waktu yang ditentukan dan bermutu. Tingginya tingkat prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dorongan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang pegawai merupakan potensi yang membutuhkan daya dorong berupa motivasi kerja.

Masih rendahnya prestasi kerja pegawai ditunjukkan oleh gejala di atas. Rendahnya prestasi kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau di sebabkan oleh faktor kurangnya motivasi kerja yang di berikan oleh camat kepada pegawai tersebut. Dari asumsi diatas, maka jelas motivasi merupakan peranan penting pada setiap kantor terlebih di kantor Kecamatan Muara Wahau. Berdasarkan dari asumsi-asumsi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang di berikan oleh camat merupakan suatu hal penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai terkhusus di kantor Kecamatan Muara Wahau agar dapat meningkatkan kualitas kepribadian apatur dan pelayanan di kantor Kecamatan tersebut. Dalam hal ini pegawai kantor kecamatan Muara Wahau juga memiliki hubungan kekerabatan pada setiap pegawai termasuk kepada camat, sehingga pegawai merasa mereka tidak akan kena teguran bila tidak memiliki prestasi dalam bekerja, untuk itu camat juga sangat susah memberi motivasi karena pegawai yang bersangkutan merupakan kakak, paman, atau orang yang lebih tua di keluarga mereka.

Pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau biasanya direkrut dengan sistem kekeluargaan sehingga tidak melihat latar belakang pendidikan yang

sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga membuat pegawai tersebut tidak mengerti dengan tugas yang akan dikerjakan, dan membuat pekerjaan banyak yang terbengkalai. Selain itu pegawai kantor kecamatan Muara Wahau juga memiliki kedisiplinan rendah hal tersebut membuat mereka kurang berprestasi. Sehari-harinya pegawai tersebut lebih banyak hanya mengobrol dan duduk-duduk dikantor bahkan ada pegawai yang hanya datang untuk mengisi absen kehadiran lalu pulang untuk melakukan hal yang sifatnya pribadi yaitu berladang.

Pengamatan dilapangan juga menunjukkan bahwa prestasi pegawai masih cenderung kurang karena motivasinya juga kurang. Apabila hal ini terus menerus terjadi, maka akan berpengaruh terhadap pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Sebenarnya solusi dari ini adalah camat harus lebih tegas dengan mengeluarkan peraturan yang ditujukan kepada pegawai kantor kecamatan dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar sehingga pegawai dapat berpikir bila ingin melanggarnya, dan juga camat harus memberikan motivasi kepada seluruh pegawai agar pegawai memiliki hasrat atau gairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai dapat meningkatkan kualitas dan prestasi kerja mereka.

Kerangka Dasar Teori

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut.

Robert Holler (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus di injeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di perkerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Sementara itu, Amstrong (1997:57), motivasi bersumber dari 2 (dua) dimensi yaitu:

- a. Extrinsic atau motivasi buatan (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu),
- b. Intrinsic atau motivasi hakiki (dorongan dari dalam diri individu).

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkit, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus, dan adanya tujuan.

Robbins dalam Sayuti (2006), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek antara lain sebagai berikut:

1. Mempunyai sikap agresif.
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari.
4. Mematuhi jam kerja.
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
7. Kesetiaan dan kejujuran.
8. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
9. Tercainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Menurut Hasibuan (2003) yang dikutip soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa: motivasi didalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerja.
3. Meningkatkan produktifitas karyawan.
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Meningkatkan kehadiran kerja pegawai.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2007:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besarlah prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Prabu (2009) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hasibuan (2007) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, Handoko (2001:135). Sependapat dengan itu Siagian (2005:224) menyatakan penilaian prestasi kerja bagi organisasi sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Notoadmodjo (2003:142-143) bahwa manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Peningkatan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil
Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan
Melalui penilaian prestasi kerja akan terdeteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompetensi
Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.
5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
Hasil penelitian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dan mempromosikan karyawan yang baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.
6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Hasil penelitian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penelitian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.
7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi
Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Hubungan Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja

Sumberdaya manusia adalah sebagai faktor unik yang dicirikan oleh sifatnya yang aktif, responsif, emosi, dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapi. Termasuk dalam batasan sumberdaya manusia antara lain tingkat

pengetahuan, pendidikan, pengalaman, keterampilan, kesehatan, dan etos kerja (Mangkuprawira, 2003). Karena itu tidak menutup kemungkinan adanya perbedaan kepentingan tujuan karyawan dan kepentingan tujuan perusahaan

Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumberdaya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan, memiliki energi, dan bakat serta profesionalitas yang tinggi. Oleh sebab itu sebuah perusahaan perlu mengetahui seberapa besar keinginan karyawan untuk bekerja dengan giat guna memenuhi kebutuhannya. Hal ini ditentukan oleh motivasi kerja yang dimiliki masing-masing karyawan dan lingkungan atau iklim perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan yang bijaksana dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan secara umum dan tidak merugikan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur. Dengan populasi yang diambil 48 orang. Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan beberapa macam cara atau teknik pengumpulan data, yaitu: (1) penelitian kepustakaan, (2) penelitian lapangan (kuisisioner, dokumentasi, observasi). Ada pun pokok-pokok isi kuisisioner penelitian ini sesuai dengan indikator dari variabel motivasi meliputi (1) upah atau gaji yang sesuai, (2) kehormatan dan pengakuan, (3) perlakuan adil, dan variabel prestasi meliputi (1) tanggungjawab, (2) kedisiplinan, (3) kerjasama.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan ukuran korelasi statistik nonparametris, yaitu Rank Spearman (r_s). Analisis statistik ini digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi dan variabel prestasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal sebagai alat pengukur data. Data diperoleh dari hasil kuisisioner, merupakan data kuantitatif yang berbentuk konsep sehingga masih perlu diubah menjadi data kuantitatif angka-angka. Untuk menentukan jenjang skor dari pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian, lebih lanjut Singarimbun dkk (1985:77) penelitian harus membuat keputusan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan gradasi/jenjang 5 (1,2,3,4,5) dalam pemberian skor yakni dimana untuk setiap jawaban yang diberikan responden dalam pengisian kuisisioner. Adapun skor setiap pertanyaan adalah sebagai berikut, (jawaban a diberi skor 5), (jawaban b diberi skor 4), (jawaban c diberi skor 3), (jawaban d diberi skor 2), dan (jawaban e diberi skor 1).

Hasil dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator motivasi antara lain (pemberian upah

dan gaji): pada indikator pemberian upah atau gaji setiap bulannya diperoleh hasil dan jawaban responden terbanyak sebesar 45,83% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau sering mendapat upah atau gaji setiap bulannya. Pada indikator upah atau gaji sesuai dengan harapan diperoleh hasil dan jawaban responden terbanyak sebesar 70,83% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan harapan. Pada indikator upah atau gaji sesuai dengan waktu kerja lembur diperoleh hasil dan jawaban responden sebanyak 62,5% sehingga dapat disimpulkan pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau mendapatkan upah atau gaji yang sebanding dengan waktu kerja lembur. Pada indikator mengharapkan upah atau gaji yang diberikan kantor pada setiap pekerjaan diperoleh hasil dan jawaban dari responden sebanyak 39,58% sehingga dapat disimpulkan pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau mendapatkan upah atau gaji yang diberikan kantor pada setiap pekerjaan.

Untuk sub-variabel motivasi (pemberian kehormatan dan pengakuan): pada indikator pengakuan dan penghormatan dari pimpinan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik diperoleh hasil dan jawaban dari responden sebanyak 56,25% sehingga dapat disimpulkan pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau mendapatkan penghormatan dan pengakuan dari pimpinan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Pada indikator pimpinan yang peduli dengan prestasi kerja yang dicapai pegawai diperoleh jawaban dari responden sebanyak 58,33% sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan kantor Kecamatan Muara Wahau peduli dengan prestasi pegawai. Pada indikator penghormatan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja diperoleh jawaban dari responden sebanyak 47,91% sehingga dapat disimpulkan bahwa penghormatan dan pengakuan dapat memotivasi pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau. Pada indikator penghargaan dan pengakuan dari teman kerja saat melakukan pekerjaan dengan baik diperoleh hasil dan jawaban dari responden sebanyak 45,83% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau mendapat Penghargaan Dan pengakuan dari teman kerja saat melakukan pekerjaan dengan baik.

Untuk sub-variabel motivasi (perlakuan adil): pada indikator mendapat perlakuan adil dari pimpinan diperoleh jawaban dari responden sebanyak 64,58% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau mendapatkan perlakuan adil dari pimpinan. Pada indikator mendapat perlakuan adil dari rekan kerja diperoleh jawaban dari responden sebanyak 75% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau mendapatkan perlakuan adil dari rekan kerja. Pada indikator perlakuan adil dapat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja diperoleh jawaban dari responden sebanyak 52,08% sehingga dapat disimpulkan bahwa perlakuan adil dapat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau. Pada indikator perlakuan adil dapat mendukung atau memotivasi dalam bekerja diperoleh jawaban dari responden sebanyak 54,16% sehingga dapat

disimpulkan bahwa perlakuan adil dapat mendukung dan memotivasi pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau bekerja.

Untuk indikator prestasi terdapat sub-indikator tanggung jawab: pada indikator sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan diperoleh jawaban dari responden sebanyak 45,83% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada indikator merasa puas bila pekerjaan dikantor dapat selesai dengan baik diperoleh jawaban dari responden 62,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau merasa puas bila pekerjaan dikantor dapat selesai dengan baik. Pada indikator mengerjakan pekerjaan segera setelah diperintah oleh pimpinan diperoleh jawaban dari responden sebanyak 47,91% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau mengerjakan pekerjaan segera setelah diperintah oleh pimpinan. Pada indikator melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab sesuai dengan yang telah ditentukan diperoleh jawaban dari responden 56,25% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan.

Untuk indikator prestasi terdapat sub-indikator disiplin: pada indikator datang tepat waktu kekantor diperoleh jawaban dari responden sebanyak 52,08% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau datang tepat waktu kekantor. Pada indikator pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor diperoleh jawaban dari responden sebanyak 60,41% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor. Pada indikator berada dikantor pada saat jam kerja diperoleh jawaban dari responden sebanyak 52,08% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau berada dikantor pada saat jam kerja. Pada indikator absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja diperoleh jawaban dari responden sebanyak 50% sehingga dapat disimpulkan bahwa absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau.

Untuk indikator prestasi terdapat sub-indikator kerja sama: pada indikator terbiasa bekerja sama dengan pegawai lain diperoleh jawaban dari responden sebanyak 60,41% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau terbiasa bekerja sama dengan pegawai lainnya. Pada indikator terbiasa melakukan team work dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban dari responden sebanyak 60,41% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau terbiasa melakukan team work dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator bekerja sama dengan pimpinan dalam menyelesaikan tugas diperoleh jawaban dari responden sebanyak 62,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Muara Wahau bekerja sama dengan pimpinan dalam menyelesaikan tugas. Pada indikator bekerja sama dengan masyarakat dalam menyelesaikan masalah diperoleh jawaban dari responden sebanyak 43,75% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor

Kecamatan Muara Wahau bekerja sama dengan masyarakat dalam menyelesaikan masalah.

Berdasarkan data dari hasil jawaban reponden yang telah diubah kedalam data interval, maka untuk mengetahui apakah ada hubungan variabel motivasi dan variabel prestasi, dilakukan pengujian korelasi rank spearman. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi (X) dan variabel prestasi (Y) dengan menggunakan program SPSS. Hasil korelasi reank spearman antara variabel X dengan variabel Y yaitu $r = 0,206$. Jadi terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau sebesar 0,206.

Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus mengetahui harga F_{test} dan membandingkan dengan F_{tabel} pada taraf kesalahan yang sudah ditentukan dengan taraf kesalahan 5%. Diketahui F_{test} sebesar 2,06 dan F_{tabel} pada taraf kesalahan 5% sebesar 4,08. Artinya $F_{\text{test}} < F_{\text{tabel}}$ ($2,06 < 4,08$) maka korelasi tidak signifikan atau dapat dikatakan motivasi kerja memiliki hubungan tetapi tidak signifikan dengan prestasi kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau.

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan bab-bab diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Analisis variabel secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur adalah termasuk kategori tinggi .
2. Dengan menggunakan analisis *rank spearman* diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja di kantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,206. Kemudian setelah diuji dengan F_{test} maka korelasi tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki hubungan yang positif tetapi tidak signifikan dengan prestasi kerja pegawai dikantor Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur. Jadi ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Daftar Pustaka

- Dharma, Agus. 1999. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta:CV:Rajawali.
- Dessler, Gery, 2002. *Manajemen Personalialia*. PT. Gelora Aksara: Jakarta
- Danang Sunyoto, 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*
- Gibson, James (2005). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Pertama, Rajawali. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. (2003). *Psikologi management*. Tri gendakarya, Bandung
- Handoko, Hani. 2001, *Manajemen personalia*. BPFY Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafri (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. Prabu.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung
- Notoadmodjo Soekidjo, (2003), *pengembangan sumber daya manusia*, penerbit: ribeka cipta. Jakarta. Cetakan ketiga
- Sarwoto, Bambang (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Pengaruh Terhadap Kerja dan Imbalan*. Cetakan Pertama, Universitas Brawijaya Malang
- Sayuti.2006. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Siagian, 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara: bandung
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Internet:

<https://kolokiumkpmipb.wordpress.com/2009/04/03/hubungan-antara-motivasi-kerja-dengan-prestasi-kerja-karyawan-di-jurnal-bogor> (diakses 31-03-2016)