

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR

Misbahul Jannah Sarip¹ Nur Fitriyah², Nur Hasanah³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dengan sampel yang berjumlah 46 orang. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis linier sederhana, kecepatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang sebesar 34,5% yang berarti bahwa sisanya 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : *motivasi kerja dan kinerja pegawai.*

Pendahuluan

Pembangunan nasional merupakan sebuah proses pembangunan yang dilakukan secara sadar, terencana dan berkelanjutan oleh satu bangsa untuk mencapai tahapan yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan berdasarkan kesepakatan bersama dengan hasil yang maksimal. Seperti halnya di Indonesia, dalam melaksanakan pembangunan baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang dimaksudkan untuk mencapai tujuan Nasional Bangsa Indonesia sebagaimana yang telah tertuang dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 pada alinea ke- 4, yaitu "... melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : misbahulanna11@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia ...”.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yang telah diperbaharui dengan Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang masing-masing daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut azas otonomi dan tujuan pembangunan. Pemberian otonomi yang luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan pemberdayaan dan peran serta masyarakat khususnya masyarakat di daerah.

Sejalan dengan hal tersebut, maka implementasi kebijakan otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan, baik secara struktural, fungsional maupun kultur dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial yaitu menyangkut kedudukan, tugas pokok dan fungsinya yang sebelumnya merupakan perangkat wilayah dalam kerangka azas desentralisasi. Selain itu dengan diberlakukannya Undang-undang tersebut, dimana pemerintah daerah diberikan kewenangan yang luas sehingga memungkinkan bagi pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih cepat, tepat dan lebih baik lagi dari sebelumnya. Akan tetapi semua itu tidak semudah bagaikan membalik telapak tangan, karena pemerintah daerah sangat membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintahan yang telah teguh dan profesional serta mampu bersaing baik secara lokal maupun mendunia.

Negara juga mengatur aparatur atau pegawainya dalam Undang – undang Nomor. 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian pada pasal 1 ayat (a) yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah mereka yang telah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan yang disertai tugas dalam satu jabatan atau tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang – undangan dan digaji menurut peraturan perundang – undangan. Oleh sebab itu Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama Sumber Daya Aparatur Negara mempunyai peran yang penting dalam mengemban tugas pemerintah dan pembangunan, diantaranya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan sangat tergantung oleh kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Akan tetapi pada kenyataan yang terjadi saat ini belum terlihat dapat memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang telah di harapkan. semua ini terjadi dikarenakan masih adanya kelemahan yang terjadi pada tubuh organisasi pemerintah daerah yang dapat dilihat dengan rendahnya kualitas pelayanan yang masih saja dirasakan oleh masyarakat, menurunnya tingkat kedisiplinan

pegawai dan rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan memberikan dampak negatif kepada pegawai atau aparatur negara sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan terutama dalam segi kualitas *output* (hasil) pelayanan yang akan dapat memuaskan masyarakat.

Terkadang kejadian seperti inilah yang akan membuat masyarakat terkesan enggan untuk berurusan dengan pegawai atau aparatur pemerintahan dan yang kemudian memunculkan pandangan atau opini bahwasanya birokrasi yang berjalan di Indonesia terlihat berbelit-belit dan memiliki kecenderungan mempersulit masyarakat, padahal sudah semestinya menjadi kebijakan aparatur penyelenggaraan negara untuk memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin dalam melayani masyarakat agar tercapainya tujuan pembangunan nasional yang tertib, berkelanjutan dan berkeadilan. Keadaan ini menimbulkan suatu tuntutan dari masyarakat terhadap aparatur pemerintah agar dapat memperbaiki kinerjanya dan diharapkan mampu memberikan pelayanan yang semaksimal mungkin dan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Dalam pelaksanaan sistem pemerintahan daerah, terdapat suatu ujung tombak dari sistem tersebut yaitu Kecamatan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, mendefinisikan bahwa Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan (pasal 1 ayat 5). Kecamatan merupakan salah satu penyelenggara pemerintah daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas demi melaksanakan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang ada di atasnya, serta mengadakan pengawasan terhadap penyelenggara pemerintah yang berada di bawahnya.

Kantor Kecamatan Kongbeng juga merupakan salah satu bagian dari penyelenggara pemerintahan yang berada pada Kabupaten Kutai Timur yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam menjalankan pelayanan prima yang semaksimal mungkin dan sebaik-baiknya kepada masyarakat setempat yang sedang membutuhkan pelayanan. Akan tetapi saat ini banyak anggapan atau persepsi yang berkembang bahwa dari segi pelayanan masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan pelayanan yang diberikan pada masyarakat masih kurang maksimal atau terkadang masih terlambat.

Pada dasarnya motivasi seseorang dalam bekerja pastinya berbeda-beda tingkatannya, demikian juga yang terlihat pada kantor Kecamatan Kongbeng. Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada para pegawai dapat menentukan baik tidaknya dalam proses pencapaian tujuan, sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin mudah tercapainya kinerja pegawai yang baik, sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang diberikan maka akan semakin sulit pula untuk tercapai kinerja yang baik.

Kemudian berdasarkan hasil observasi sementara, penulis dapat melihat bahwa dalam pembagian tugas pegawainya masih belum jelas, dimana terdapat tupoksi yang tidak jelas antara pegawai. Beberapa pegawai yang keluar pada saat jam kerja, dan terdapat juga pegawai yang datang tidak tepat waktu yang

mana terkadang masyarakat sudah datang, namun ternyata pegawai pada kantor kecamatan masih banyak yang belum datang. Selain itu ternyata masih ada pegawai yang belum bisa mengaplikasikan beberapa peralatan kantor, seperti komputer dan mesin foto copy. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi Kantor Kecamatan Kongbeng masih terdapat permasalahan-permasalahan yang timbul. Seharusnya para pegawai harus datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Serta pegawai semestinya memberikan kenyamanan kepada para masyarakat dengan cara memberikan pelayanan dengan baik, sehingga dapat dilihat bahwa Kantor Kecamatan Kongbeng aktif serta cepat dan tepat dalam memberikan bantuan atau pun pelayanan kepada masyarakat. Namun yang terlihat dari hasil observasi sementara yang dilakukan penulis sebelumnya sangat berbeda dengan apa yang diharapkan. Maka dengan hal tersebut timbul keinginan dari penulis untuk meneliti hal tersebut khususnya pada tingkat kinerja pegawai.

Penulis melihat dari fenomena-fenomena yang timbul diatas, merupakan sebagian suatu masalah yang perlu diperhatikan dan harus secepatnya mendapatkan solusi dan menyelesaikannya dengan cepat. Jika hal tersebut terus menerus terjadi, maka akan berdampak pada proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. oleh karena itu sudah menjadi tugas camat sebagai seorang pemimpin untuk memastikan dan meningkatkan kinerja para pegawainya sehingga mampu membawa Kantor Kecamatan Kongbeng mencapai tujuan organisasi yang lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan.

Kerangka Dasar Teori

Motivasi Kerja

Menurut arti katanya, motivasi atau maotivation pemberian motif, pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Wiener “1990” Yang dikutip Elliot et al “2000” motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Menurut Hasibuan (2005:95), mendefinisikan motivasi sebagai penggerak yang mencapai kegairahan bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, sedangkan menurut Terry dalam (Hasibuan, 2005: 145), mendefinisikan motivasi adalah kegiatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan.

Menurut Siagian (2004:134), motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Uno (2009:9), motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih dari keadaan yang sebelumnya.

Dari beberapa pendapat menurut parah ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu rangsangan atau penggerak yang mendorong seorang mau dan rela bekerja dengan segala upaya yang dilakukan sepenuh hati, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2002: 160), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Gibson (1998:40) dalam (Pasolong, 2007:176), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Veithzal Rivani (2005: 15), kinerja pegawai adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari berbagai macam pengertian yang telah dikemukakan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang ataupun kelompok atau hasil akhir kerja berupa pencapaian pelaksanaan rencana yang berdasarkan kualitas, kuantitas, kreativitas, kerjasama dan ketergantungan kerja yang diperoleh baik secara sendiri maupun kelompok yang sesuai dengan peraturan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Hubungan Antara Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai

Menurut Gibson (1990 : 40) dalam (Pasolong, 2007: 176), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Hasibuan (2005:95), mendefinisikan motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pernyataan atau perumusan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam proses peningkatan kinerja sangatlah penting

factor dorongan itu ada agar dapat memotivasi seorang pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat dan sesuai yang diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Sehingga dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 46 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Kongbeng terdapat sebanyak 29 orang dan 17 orang pegawai honor (kontrak). Sampel yang diambil tidak termasuk Camat, karena Camat tidak termasuk objek yang ingin diteliti oleh penulis, total populasi yang digunakan 46 orang.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variable motivasi kerja meliputi : (1) pengakuan, (2) tanggung jawab, (3) pencapaian. Variabel Kinerja Pegawai meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) waktu penyelesaian kerja.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *person product moment*, (2) regresi linier sederhana, (3) kecermatan prediksi, (4) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, dengan skala likert akan digunakan untuk mengukur pandangan pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur tentang korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator motivasi kerja (pengakuan) antara lain: pada indikator pernah mendapatkan pujian oleh atasan saat melakukan pekerjaan dengan baik diperoleh hasil jawaban terbanyak 56,52% sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sudah sering menerima pujian oleh atasan. Indikator

pengakuan atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan motivasi dalam melakukan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak 58,70% sehingga dapat dijelaskan pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur bahwa pengakuan atas hasil kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Indikator merasa mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan program kerja dengan baik sesuai prosedur diperoleh hasil jawaban terbanyak 60,87% sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur Sangat Cukup Sekali mendapat pengakuan saat melakukan program kerja dengan baik sesuai prosedur.

Untuk variabel motivasi kerja (tanggung jawab) pada indikator bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak 47,82% sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur Bertanggung Jawab dengan tugas yang diberikan. Indikator melaksanakan pekerjaan selalu sepenuh hati dan ikhlas diperoleh hasil jawaban terbanyak 52,18% sehingga dapat dijelaskan pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur Sangat bekerja dengan sepenuh hati dan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator bersalah apabila pekerjaan yang diberikan terlambat selesai diperoleh hasil jawaban terbanyak 40,30% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur merasa sangat bersalah sekali ketika pekerjaan yang diberikan terlambat selesai.

Untuk variabel motivasi kerja (pencapaian) pada indikator selalu memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang ada diperoleh hasil jawaban terbanyak 52,18% sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur selalu memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang ada. Indikator selalu ingin mencapai kesuksesan dalam menjalankan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak 56,52% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur selalu ingin mencapai kesuksesan dalam menjalankan pekerjaan.

Untuk variabel kinerja pegawai (kualitas kerja) antara lain: pada indikator mengutamakan kualitas pekerjaan yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak 56,52% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sangat sering mengutamakan kualitas pekerjaan yang diberikan. Indikator rapi dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban sebanyak 58,70% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan rapi dan teliti. Indikator pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan diperoleh hasil jawaban sebanyak 60,87% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur pegawai tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk variabel kinerja pegawai (kuantitas kerja) pada indikator kuantitas pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak 47,82% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur kuantitas pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan target yang diberikan. Indikator sering menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang ditetapkan tanpa menyampingkan kualitas kerja diperoleh hasil jawaban sebanyak 52,18% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sangat sering menyelesaikan pekerjaan lebih dari target tanpa menyampingkan kualitas kerja. Indikator kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan diperoleh hasil jawaban terbanyak 46,65% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dalam menetapkan target dengan sangat memperhitungkan.

Untuk variabel kinerja pegawai (waktu penyelesaian) pada indikator menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya diperoleh hasil jawaban terbanyak 52,18% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sering tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Indikator pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak 45,65% Sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur hampir tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan. Bersedia melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai diperoleh hasil jawaban terbanyak 50% sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sangat bersedia melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* 10.0 diperoleh hasil korelasi Person Product Moment antara X dan Y yaitu $r = 0,587$. Jadi terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,587. Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus mengetahui harga F_{test} dan membandingkan dengan F_{tabel} pada taraf kesalahan 5%. Diketahui F_{test} sebesar 23,60. Artinya $F_{test} > F_{tabel}$ ($23,60 > 4,05$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan Motivasi Kerja memiliki hubungan signifikan dengan Kinerja Pegawai. Jadi dapat dijelaskan bahwa korelasi ini adalah positif dan setelah dilakukan uji F_{test} maka korelasi ini adalah signifikan. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* 10.0, diperoleh hasil persamaan regresi pada variabel bebas yaitu $a = 4,118$ dan $b = 0,813x$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 4,118 + 0,813x$. Untuk mengetahui apakah persamaan garis linear tersebut signifikan atau tidak, maka perlu di cek dengan F_{test} . Dengan menggunakan komputer yaitu dengan

membandingkan nilai F_{test} dengan F_{tabel} . dengan menetapkan tingkat kesalahan sebesar 5 persen dengan nilai $n = 46$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 4,05 dan F_{test} sebesar 23,60. Maka dengan demikian dapat dilihat bahwa $F_{test} > F_{tabel}$ atau $(23,60 > 4,05)$ sehingga dapat disimpulkan persamaan garis regresi linear tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh.

Untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linear tersebut maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari y (S_y) dengan *Standar error of estimate* (SE_{est}). Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* diperoleh hasil S_y yaitu 4,874 dan SE_{est} yaitu 3,256. Hal ini menunjukkan $S_y > SE_{est}$ atau $4,874 > 3,256$. Dengan demikian, melalui perbandingan tersebut dapat dijelaskan bahwa prediksi diatas adalah cermat. Berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Analisis ini untuk mengetahui presentase pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 10.0* maka diperoleh hasil sebesar 0,345. Dengan demikian Hal ini berarti besarnya pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 34,5%. Hal ini pula menunjukkan bahwa sisa pengaruh sebesar 65,5% adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain diluar variabel Motivasi Kerja sebesar 65,5% terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis variabel secara menyeluruh menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur adalah termasuk kategori tinggi.
2. Dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*, diperoleh hasil *Motivasi Kerja* memiliki koefisien korelasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur memperoleh hasil yang cukup tinggi. Kemudian setelah diuji dengan F_{test} maka korelasi tersebut ada pengaruh. Hal ini berarti *Motivasi Kerja* memiliki hubungan yang positif dan signifikan (Suatau hal yang sangat penting dan tidak bias lepas dari satu persoalan) atau ada pengaruh dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur
3. Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, diperoleh hasil sebagai berikut Koefisien regresi *Motivasi Kerja* terhadap Variabel Kinerja Pegawai memperoleh hasil yang cukup tinggi. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel *Motivasi Kerja* mengakibatkan perubahan variabel Kinerja Pegawai. Kemudian setelah dilakukan tes

maka hasilnya adalah ada pengaruh. Hal ini berarti pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur adalah positif dan ada pengaruh. Jadi ini menunjukkan hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang penulis lakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran-saran diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, maka hendaknya kondisi ini terus dipertahankan oleh para pegawai untuk mencapai kualitas dan kuantitas pelayanan kepada masyarakat sekitar yang lebih baik lagi. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal berikut ini:
 - a. Memberikan pelatihan untuk para pegawai dalam rangka meningkatkan motivasi kerjanya dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk para pegawai. Hal ini dilakukan agar pegawai tidak lagi menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, Sehingga dengan menerapkan hal tersebut diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih baik lagi dalam peningkatan kinerja pegawai serta mampu pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat.
 - b. Pemberian sanksi juga perlu dilakukan untuk pegawai yang masih sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai merasakan efek jerah atas kesalahan yang dibuat.
 - c. Pemberian sertifikat sebagai tanda penghormatan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian peralatan pekerjaan yang lebih sesuai serta mengenal dan mengakui para pegawai secara pribadi.
2. Penulis juga menyarankan perlu adanya penelitian lanjutan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, tentunya dengan menambahkan variabel-variabel bebas lainnya, Hal ini ditujukan untuk melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, tentunya hal tersebut sangat berguna untuk menetapkan kebijakan-kebijakan atau program-program yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta
Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publi*. ALFABETA. Bandung.
Siagian, Sondong P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta.

- Uno, Hamzan B. 2009. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada Yogyakarta.

Dokumen-Dokumen

1. Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
2. Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
3. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

Sumber Lain

<http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/penertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html?m=1> (diakses tanggal 01 Maret 2018)

<http://www.pelajaran.co.id/2017/21/pengertian-kinerja-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-menurut-para-ahli.htm> (diakses tanggal 2 maret 2018)