

PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA JAWA

Syahrizal¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa. Adapun alat analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi Rank Product Moment (uji r). Sedangkan pengambilan sampel penulis menggunakan secara sensus atau keseluruhan populasi. Untuk pengambilan data hasil penelitian penulis menggunakan kuisioner.

Hasil analisis menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,601. Setelah hasil analisis tersebut dibandingkan dengan r tabel (tabel harga kritis) dimana $N = 45$ dengan taraf signifikansi 0,05, ternyata r hitung empiris lebih besar dari r tabel ($0,601 > 0,380 > 0,294$). Dengan demikian hipotesis kerja (h_1) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (h_0). Hal ini berarti ada hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa. Adapun hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,052 maka langkah selanjutnya membandingkannya dengan t_{tabel} untuk $N - 2$ atau $dk = 43$. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,052 > 1,6811$). Hal tersebut berarti pula bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.

Adanya pengaruh motivasi pegawai dalam suatu instansi atau organisasi Kecamatan Muara Jawa yang memiliki lingkungan kerja, penghargaan atau reward, prestasi dan aktualisasi diri dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen didalam organisasi pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya peningkatan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam pelaksanaan tugas serta kuantitas kerja yang dihasilkan. Secara deskriptif variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori baik. Berarti variabel motivasi menunjang variabel dependen (Kinerja Pegawai) dan umumnya telah terlaksana dengan baik.

Kata Kunci: Motivasi, kinerja, pegawai

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: syahrizal.ariez@gamil.com

Pendahuluan

Pembangunan nasional adalah pembangunan manusia yang seutuhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 seperti yang tercantum sebagai berikut : Untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kepada perdamaian abadi, kemerdekaan dan keadilan sosial.

Pembangunan Nasional di Indonesia secara merata, berencana, menyeluruh, terpadu, berlanjut, untuk memacu peningkatan kemampuan nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan yang sejajar dan sederajat dengan bangsa lain yang telah maju, oleh karena itu dinamika dan gerak pembangunan hendaknya selaras dengan tujuan pembangunan nasional sehingga manusia Indonesia benar-benar sebagai subyek dan obyek pembangunan. Dengan demikian pembangunan nasional dilaksanakan oleh dua oknum yaitu pemerintahan dan masyarakat. Masyarakat adalah pelaku pembangunan utama dan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing, serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan masyarakat dan kegiatan pemerintahan yang dilakukan saling menunjang, saling mengisi dan saling melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional tersebut.

Motivasi hanya akan berhasil sempurna jika antara lain dapat diselaraskan tujuan yang dimiliki oleh organisasi dengan tujuan yang dimiliki oleh orang perorangan dan ataupun sekelompok masyarakat yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan demikian langkah pertama yang perlu dilakukan ialah mengenal tujuan yang dimiliki oleh orang perorangan dan ataupun sekelompok masyarakat untuk kemudian diupayakan memadukannya dengan tujuan organisasi.

Kinerja berasal dari kata Job performance yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara : 1992)

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2001 : 120.)

Kerangka Dasar Teori

Motivasi.

1. Pengertian Motivasi.

Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan dan ataupun peembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005).

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2007 : 146), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

3. Prinsip-prinsip Motivasi.

Prinsip-prinsip motivasi menurut Mangkunegara (2006 : 101) yaitu :

- a. Prinsip Partisipasi.
- b. Prinsip Komunikasi.
- c. Prinsip Pendelegasian Wewenang.
- d. Prinsip Memberi Perhatian.

Kinerja Pegawai.

1. Pengertian Kinerja.

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

2. Masalah dan metode penilaian kerja

Masalah tersebut, yaitu :

1. Standar yang tidak jelas.
2. Efek halo.
3. Kecenderungan sentral.
4. Terlalu longgar.
5. Prasangka.

Penilaian kerja, yaitu :

1. Metode skala penilaian grafik.
2. Metode peringkat alternasi.
3. Metode perbandingan berpasangan.
4. Metode distribusi paksa.
5. Metode insiden kritis.
6. Skala penilaian yang berjangkarkan perilaku atau BARS.
7. Metode manajemen berdasarkan pada sasaran atau MBO.

Hipotesis.

Suatu penelitian karya ilmiah yang ingin mencari jawaban terhadap suatu permasalahan, maka sangat perlu adanya hipotesis atau jawaban sementara yang sangat berguna untuk dijadikan praduga dari pemecahan

masalah yang dihadapi di dalam penelitian ini. Sutrisno Hadi (2001 : 63) mengatakan bahwa “ Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan”.

Bedasarkan pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah sesuatu yang akan dicari dan dibuktikan kebenarannya atas data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di lapangan.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_0 = Diduga motivasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerjapegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.
2. H_1 = Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dalam arti penelitian yang didasari oleh adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Ditinjau dari aspek metodenya termasuk penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik inferensial(Sugiyono, 2004 : 13).

Definisi operasional.

Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional ini sangat penting untuk dijadikan sebagai saran sekaligus memandu dan mengarahkan jalannya penelitian. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa adanya definisi operasional akan mempermudah penulisan dan mengambil sebuah kesimpulan.

Bedasarkan uraian sebelumnya, maka penulis memberikan penelitian secara operasional yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Keteladanan Pegawai.
 - b. Penghargaan atau Reward.
 - c. Prestasi.
 - d. Perlakuan yang Adil.
2. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas kantor dengan indikator :
 - a. Kualitas Kerja.
 - b. Ketepatan Waktu.
 - c. Kemampuan dalam Pelaksanaan Tugas.
 - d. Kuantitas Kerja.

Populasi dan Sampel.

Sugiono (2012 : 90) menyebutkan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh periset untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi dimana dalam wilayah tersebut terdapat objek ataupun subjek yang mempunyai karakteristik tertentu untuk mempelajari dan diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Menurut Arikunto dalam Taniredja (2012 : 36) untuk menentukan besarnya sampel pada setiap bagian atau suatu kerja penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menyempurnakan teknik pengambilan berstrata maupun sampel wilayah.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan tekni sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research).
Penulis berusaha mempelajari data dari berbagai literatur-literatur dan sumber bacaan lain yang relevan atau berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.
2. Penelitian Lapangan (Field Work Research).
Penelitian ini pada prinsipnya dapat dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya adalah :
 - a. Observasi yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung gejala-gejala yang menjadi objek penelitian.
 - b. Interview untuk mendapatkan data dari orang-orang yang dapat dijadikan sumber keterangan yang berkaitan dengan penelitian.
 - c. Angket adalah pengumpulan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden, lengkap dengan petunjuk cara pengisiannya.

Alat Pengukuran Data

Alat pengukuran data yang digunakan adalah skala ordinal. Untuk mempermudah dalam pengukuran data ditetapkan nilai standar, dengan angka-angka sebagai patokan ukuran yang menunjukkan tinggi rendahnya setiap gejala.

Masri Singarimbun dan Sofia Effendi (2001 : 110) menyatakan bahwa “Biasanya seseorang peneliti menginginkan range yang cukup besar, sehingga informasi yang dikumpulkan lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3) , jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5), jenjang 7 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7). Semakin besar jawaban semakin besar kemungkinan terjadi kekosongan pada titik ujung”.

Analisis Data Yang Digunakan.

Analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dalam korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2004 : 283)

Dimana :

- r = Koefisien antara gejala x dan y
x = Motivasi
y = Kinerja pegawai
n = Jumlah responden

Hasil Penelitian

Luas Wilayah Kecamatan dan Geografis.

Kecamatan Muara Jawa adalah sebuah Kecamatan yang terletak di Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur, masuknya Kecamatan Muara Jawa ke Kabupaten Kutai Kartanegara terhitung sejak tahun 1988 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1987. Wilayah Kecamatan Muara Jawa secara geografis terletak di daerah khatulistiwa yang berada pada posisi antara 116° 59' - 117° 24' Bujur Timur dan 0° 43' - 0° 55' Lintang Selatan dan Luas Wilayah 754,50 km².

Analisis.

Berdasarkan dari data tersebut dapat diketahui nilai dari :

$$\begin{array}{ll} N & = 45 & \sum X^2 & = 35822 \\ \sum X & = 1266 & \sum Y^2 & = 33346 \\ \sum Y & = 1218 & \sum XY & = 34434 \end{array}$$

Untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan korelasi (r) product moment dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\ &= \frac{45 (34434) - 1266(1218)}{\sqrt{45 (35822) - (1266)^2} \sqrt{45 (33346) - (1218)^2}} \\ &= \frac{1549530 - 1541988}{\sqrt{1611990 - 1602756} \sqrt{1500570 - 1483524}} \\ &= \frac{7542}{\sqrt{9234} \sqrt{17046}} \\ &= \frac{7542}{\sqrt{157402764}} \\ &= \frac{7542}{12546,026} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r &= 0,60114654 \\ &= 0,601 \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya, untuk menguji apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai, maka nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tersebut dihitung dengan menggunakan uji-t.

$$\begin{aligned}
 t_{\text{Hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,601\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,601)^2}} \\
 &= \frac{0,601\sqrt{43}}{\sqrt{1-0,371024}} \\
 &= \frac{0,601(6,57743852)}{\sqrt{0,628976}} \\
 &= \frac{4,006430871}{0,79308} \\
 &= 5,051735 \\
 &= 5,052
 \end{aligned}$$

Jadi, $t_{\text{hitung}} = 5,052 > t_{\text{tabel}} = 1,6811$

H_0 ditolak karena nilai t yang dihitung = 5,052 berdasarkan data lebih besar dari (t_{tabel}) = 1,6811 berarti terdapat korelasi yang significance antara Motivasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Muara Jawa.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat keberatian pengaruh Motivasi dengan kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum y}{n}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{45.34434 - 1266.1218}{45.35822 - (1266)^2}$$

$$b = \frac{1549530 - 1541988}{1611990 - 1602756}$$

$$b = 0,81676413 = 0,818$$

$$\bar{Y} = \frac{1218}{45} = 27,067$$

$$\bar{X} = \frac{1266}{45} = 28,133$$

$$\begin{aligned} a &= \bar{Y} - b \bar{X} \\ a &= 27,067 - 0,818(28,133) \\ &= 27,067 - 23,013067 \\ &= 4,054 \end{aligned}$$

Pembahasan.

Melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Muara Jawa di lakukan pada tanggal, 07 Juni 2016. Hal ini dilakukan menyebarkan kuisisioner penelitian kesetiap responden dengan variabel motivasi dan kinerja pegawai dengan jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5) dengan menentukan skor pada setiap indeksnya. Untuk jawaban sangat baik diberi nilai 5, untuk jawaban baik diberi nilai 4, untuk jawaban ragu-ragu diberi nilai 3, untuk jawaban tidak setuju diberi nilai 2, untuk jawaban sangat tidak setuju dibeeri nilai 1. Lalu kuisioneer dibuat 45 lembar sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Muara Jawa yang kemudian di sebar dilingkungan Kecamatan Muara Jawa.

Setelah satu minggu dilakukan dengan wawancara dengan metode acak untuk menanyakan tentang keadaan di Kantor Kecamatan Muara Jawa seperti apakah suasana ruangan bapak bekerja cukup nyaman, dan apakah pegawai disini hadir dengan tepat waktu. Dengan tujuan menunjang hasil penelitian, kemudia dilakukan pengolahan data antara Motivasi dan Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi di jabarkan dalam 4 indikator dan masing-masing indikator dijabarkan kedalam dua pertanyaan.

Motivasi (X).

a. Lingkungan Kerja

Untuk lingkungan kerja ada 2,22% atau 1 responden yang memberikan sangat setuju, 60,00% atau 27 responden memberi jawaban setuju, 37,78% atau 17 responden yang memberikan jawaban ragu-ragu, jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada memberi jawaban. Untuk pertanyaan kedua dari lingkungan kerja dapat diketahui jawaban responden sebagai berikut : ada 2,22% atau 1 responden yang memberi jawaban sangat setuju, 62,22% atau 28 responden yang memberikan setuju, 33,33% atau 15 responden yang memberi jawaban ragu-ragu dan 2,22% atau 1 responden yang memberi jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban. Adapun nilai rata-rata untuk lingkungan kerja sebesar 3,64 yang termasuk kategori baik.

b. Penghargaan atau Reward.

Untuk indikator penghargaan atau reward sebagai berikut : ada 2,22% atau 1 responden memberikan jawaban yang sangat setuju, 42,67% atau 21 responden memberikan jawaban setuju, 42,67% atau 21 responden memberikan setuju, 33,33% atau 15 responden memberikan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada memberikan jawaban. Untuk pertanyaan kedua dari indikator penghargaan atau reward diketahui jawaban responden sebagai berikut : ada 6,67% atau 3 responden yang

memberikan jawaban sangat setuju, 55,56% atau 25 responden yang memberi jawaban setuju, 35,56% atau 16 responden memberikan jawaban ragu-ragu, 2,22% atau 1 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban. Adapun nilai rata-rata untuk indikator penghargaan atau reward sebesar 3,60 yang termasuk kedalam kategori baik.

c. Prestasi.

Untuk indikator prestasi adalah sebagai berikut : ada 4,44% atau 2 responden untuk menjawab sangat setuju, 42,22% atau 19 responden yang memberi jawaban setuju, 46,67% atau 21 responden untuk menjawab ragu-ragu, 6,67 atau 3 responden yang memberi nilai tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban. Untuk pertanyaan kedua dari indikator prestasi adalah sebagai berikut : ada 2,22% untuk 1 responden memberikan jawaban sangat setuju, 48,89% atau 44 responden memberikan jawaban setuju, 43,33% atau 39 responden memberi jawaban ragu-ragu, 4,44% atau 4 responden meemberikan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak memberikan jawaban. Adapun nilai rata-rata untuk indikator prestasi sebesar 3,51 yang termasuk kedalam kategori baik.

d. Aktualisasi Diri.

Untuk indikator intelektual sebagai berikut : ada 2,22% atau 1 responden memberi jawaban sangat setuju, 46,67% atau 21 responden memberi jawaban setuju, 33,33% atau 15 responden memberi jawaban ragu-ragu, 17,78% atau 8 responden memberikan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban. Untuk pertanyaan kedua dari indikator tersebut adalah sebagai berikut : ada 2,22% atau 1 responden memberikan jawaban sangat setuju, 53,33% atau 24 responden memberikan jawaban setuju, 42,22% atau 19 responden memberikan jawaban ragu-ragu, 2,22% atau 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban. Adapun nilai rata-rata untuk indikator tersebut sebesar 3,44 yang termasuk kedalam kategori cukup baik.

Kinerja Pegawai (Y).

a. Kualitas Kerja.

Untuk indikator kualitas kerja sebaagai beerikut : ada 4,44% atau 2 responden yang menjawab sangat setuju, 37,78% atau 17 responden yang menjawab setuju, 31,11% atau 14 responden yang memberikan jawaban ragu-ragu, 22,22% atau 10 responden menjawab dengan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada memberikan jawaban. Untuk pertanyaan kedua dari indikator kualitas kerja sebagai berikut : ada 2,22% atau 1 responden memberikan jawaban sangat setuju, 44,44% atau 20 responden memberikan jawaban setuju, 40,00% atau 18 responden memberikan jawaban ragu-ragu, 11,11% atau 5 responden memberikan jawaban tidak setuju, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,22% atau

1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata untuk indikator kualitas kerja sebesar 3,24 yang termasuk dalam kategori cukup baik.

b. Ketepatan Waktu.

Untuk indikator ketepatan waktu sebagai berikut : ada 11,11% atau 5 responden memberikan jawaban sangat setuju, 33,33% atau 15 responden memberikan jawaban setuju, 44,44% atau 20 responden memberikan jawaban ragu-ragu, 8,89% atau 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2,22% atau 1 responden yang memberika jawaban. Untuk pertanyaan keedua dari indikator ketepatan waktu sebagai berikut : ada 2,22% atau 1 responden memberikan jawaban sangat setuju, 35,56% atau 16 responden memberikan jawaban setuju, 51,11% atau 23 responden yang memberikan jawaban ragu-ragu, 11,11% atau 5 responden memberikan jawaban tidak setuju, dan jawaban sangat tidak setuju tidak adda yang memberikan jawaban. Adapun nilai rata-rata untuk indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sebanyak 3,36 yang termasuk dalam kategori cukup baik.

c. Kemampuan dalam Pelaksanaan Tugas.

Untuk indikator kemampuan dalam pelaksanaan tugas sebagai berikut : ada 2,22% atau 1 indikator yang memberikan jawaban sangat setuju, 66,67% atau 30 responden memberikan jawaban setuju, 26,67% atau 12 responden yang memberikan jawaban ragu-ragu, 4,44% atau 2 responden yang memberikan jawaban tidak setuju, dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban. Untuk pertanyaan kedua indikator kemampuan dalam pelaksanaan tugas sebagai berikut : jawaban sangat setuju tidak ada responden yang memberikan jawaban, ada 62,22% atau 28 responden yang memberikan jawaban setuju, 28,89% atau 13 responden yang memberikan jawaban ragu-ragu, dan 4,44% atau 2 responden yang memberikan jawaban tidak setuju, dan 4,44% atau 2 responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Adapun nilai rata-rata indikator kemampuan dalam pelaksanaan tugas sebanyak 3,58 yang termasuk dalam kategori baik.

d. Kuantitas Kerja.

Untuk indikator kuantitas kerja sebagai berikut : jawaban sangat setuju tidak ada responden memberikan jawaban, 55,56% atau 25 responden memberikan jawaban setuju, 33,33% atau 15 responden memberikan jawaban ragu-ragu, 11,11% atau 5 responden yang meemberikan jawaban tidak setuju, dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada memberikan jawaban. Adapun untuk pertanyaan kedua dari indikator kuantitas kerja sebagai berikut : ada 4,44% atau 2 responden yang memberikan jawaban jawaban sangat setuju, 33,33% atau 15 responden yang memberikan jawaban setuju, 48,89% atau 22 responden yang menjawab ragu-ragu, 13,33% atau 6 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban. Adapun

nilai rata-rata untuk indikator kuantitas kerja sebanyak 3,37 yang termasuk kedalam kategori cukup baik.

Setelah diadakan pengujian hipotesis dengan uji "t" diperoleh $t_{hitung} = 5,052 > t_{tabel} = 1$, hal ini berarti menolak H_0 dan menerima H_1 . Motivasi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada bab terdahulu, baik yang berhubungan dengan Motivasi sebagai Independen Variabel maupun yang berhubungan dengan kinerja pegawai sebagai Deependen Variabel, analisis data serta pengujian hipotesis, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data menunjukkan korelasi antara 0,601. Setelah hasil analisis tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} (tabel harga kritis) dimana $N = 45$ dengan taraf signifikansi 0,05, ternyata r_{hitung} empiris lebih besar dari r_{tabel} ($0,601 > 0,380 > 0,294$). Dengan demikian hipotesis kerja (h_1) diterima kebenarannya dan menolak hipotesis nol (h_0). Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.
2. Secara deskriptif variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, mempunyai nilai skor rata-rata diatas 3 atau termasuk dalam kategori baik. Berarti variabel motivasi menunjang variabel dependen (kinerja pegawai) dan umumnya telah terlaksana dengan baik.

Saran

Berdasarkan pengamatan selama dilokasi penelitian, penulis mendapatkan beberapa kekurangan yang sekiranya perlu diadakan perbaikan. Maka dalam kesimpulan laporan akhir ini penulis memberikan beberapa masukan dan saran sebagai berikut :

1. Camat harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya baik dalam pekerjaan ataupun dalam kepribadiannya sehari-hari agar bawahannya dapat mencontoh dan termotivasi ingin seperti pemimpinnya.
1. Camat harus dapat memberikan sanksi yang tegas kepada bawahannya yang bekerja tidak disiplin dan maksimal agar bawahannya termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di Kantor Kecamatan Muara Jawa.
2. Camat seharusnya tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan dengan pegawainya yang sudah terjalin dengan baik sehingga pelaksanaan tugas kantor dapat berjalan dengan baik.
3. Camat hendaknya memberikan syatu reward atau penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah bawahan-bawahannya kerjakan agar dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi para pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik dan makssimal.

4. Hendaknya camat segera melengkapi fasilitas sarana dan prasarana pendukung kerja di Kantor Kecamatan Muara Jawa agar pekerjaan kantor lebih cepat terselesaikan.

Daftar Pustaka

Buku :

- Algifari, 1997, Metode Penelitian, Edisi Revisi, Cetakan Kedepan, penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Dorothea Wahu Ariani, 2004 Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Kuantitatif dalam Kualitas). Penerbit CV Andi Offset : Yogyakarta.
2002. Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Ilyas, Yaslis. 2002. Kinerja Teori Penelitian dan Penelitian. FKM Universitas Indonesia: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta: Jakarta.
- Subagyo, Pangestu. 2005. Statististik Terapan Aplikasi Pada Perencanaan Dan Ekonomi. DPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007. Statistik Untuk Penelitian. CV Alfabeta: Bandung.
- Swasta, Basu.1999. Motivasi dan Organisasi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
2003. Organisasi dan Motivasi. Cetakan Keempat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Usman, Husaini dan Akbar. 2003. Pengantar Statistik Cetakan Kegita. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Konsep Dasar dan Aplikasi Rajawali: Jakarta.
- Wahyusumodjo. 1984. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Indonesia: Jakarta.

Dokumen-dokumen :

- Undang-undang Nomer 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomer 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Undang-undang Nomer 5 Tahun 2014 tentang Kepegawaian.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomer 29 Tahun 2014 mendefinisikan pelayanan umum.

Sumber Internet :

- Fiknanka. 2008. "Pengertian Kinerja". (<http://fianka.wordpress.com/2008/11/pengertian-kinerja>) , diakses 25 desember 2015.
- (<http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-penghargaan-reward-kriteria.html>) . Di akses 23 Agustus 2016.
- (<http://tentangkomputerkita.blogspot.co.id/2010/04/pengertian-prestasi.html>) . Di akses 23 Agustus 2016.
- (https://id.wikipedia.org/wiki/Aktualisasi_diri) . Di akses 23 Agustus 2016.