

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MATAN HILIR SELATAN KABUPATEN KETAPANG

Oleh:
NAZARUDIN
NIM. E42012042

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : nazar_udin_pratama@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan dari fenomena-fenomena sosial mengenai motivasi pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang. Kinerja pegawai pemerintah di Kantor Camat Matan Hilir Selatan dinilai belum optimal sehingga diperlukan adanya motivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan angket kepada 24 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program komputer Statistical Product and Service Solutions (SPSS) V.18. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan. Koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian ini yaitu sebesar 0,868. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan sebesar 75,4%, sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata-kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Pegawai

EFFECT OF MOTIVATION ON PERFORMANCE LOCAL GOVERNMENT REFORM IN THE DISTRICT OFFICE MATAN HILIR SELATAN OF KETAPANG REGENCY

Abstract

This script aims to determine effect motivation on performance local government reform in the District Office Matan Hilir Selatan of Ketapang Regency. This title related from social phenomena regarding work motivation of local government officials in the District Office Matan Hilir Selatan of Ketapang. Performance of local government officials in the District Office Matan Hilir Selatan of Ketapang Regency not considered optimal so needed the motivation in order to improve its performance. This study use quantitative research methods with 24 respondent. The results of the data analysis using the computer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) V.18. The results is a positive correlation between motivation to work on the performance of local government in the District Office Matan Hilir Selatan of Ketapang Regency. Correlation coefficient of these two variables is equal to 0,868. Based coefficient value determination shows that there are significant performance motivation on employee performance in the District Office Matan Hilir Selatan of Ketapang Regency by 75,4%, while 24,6% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Motivation, Performance, Local Government Reform

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan kemajuan tentunya tidak terlepas dari keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan disegala bidang. Perkembangan tersebut menyebabkan semakin baik suatu dinas atau kantor, semua itu tidak terlepas tanpa pegawai yang menggerakkan lembaga tersebut sehingga lembaga akan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pegawai memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam pelaksanaan pekerjaannya. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

Dalam kinerja terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, akan memacu kepuasan kerja yang tinggi pula. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan tingkat produktivitas kerja sehingga tujuan akan tercapai dengan baik seperti apa yang diharapkan. Oleh karena itu, semua permasalahan yang berhubungan dengan masalah motivasi perlu

sekali diperhatikan karena nilai motivasi dan aspek-aspek yang terdapat di dalamnya merupakan mekanisme kerja yang menjadi kekuatan serta dorongan bagi setiap pegawai di dalam meningkatkan kinerjanya.

Kecamatan merupakan sistem pemerintahan yang terdapat di Indonesia dan menjadi ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi.

Kecamatan Matan Hilir Selatan adalah salah satu dari dua puluh kecamatan yang ada di Kabupaten Ketapang. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang di mana terjadi suatu penurunan tingkat kinerja pegawai pada organisasi Kecamatan Matan Hilir Selatan, dari penurunan tersebut terdapat fenomena yang membuat kinerja pegawai menurun sehingga di dalam penyelesaian

pekerja menjadi tidak optimal yang dibuktikan antara lain yaitu:

1. Masih adanya pegawai yang kurang teliti di dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga sering kali masih terdapat kesalahan;
2. Ditemukannya pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai pada waktunya sehingga menghambat proses di dalam kinerja;
3. Masih adanya pegawai yang tidak bersungguh-sungguh mematuhi peraturan efektif jam kerja. Pegawai yang seperti ini biasanya yang berdomisili di luar Kecamatan Matan Hilir Selatan;

Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan, apakah dengan keadaan ini kinerja dapat berjalan dengan hasil yang baik dan optimal. Dalam organisasi pasti selalu menuntut bagi pegawainya untuk selalu memberikan hasil kinerja yang baik demi mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Namun pada kenyataannya, hal tersebut tidak semudah yang kita pikirkan, ini dikarenakan kinerja setiap individu didasarkan oleh motivasi

yang kurang sehingga hal tersebut menghasilkan hasil kinerja yang kurang. Karenanya setiap aparatur pemerintah perlu meningkatkan hasil kerjanya, salah satunya dengan peningkatan motivasi.

Untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas, pokok dan fungsinya. Dengan demikian, hasil evaluasi kinerja kegiatan Kecamatan Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang sesuai Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) melaporkan bahwa program pelayanan administrasi perkantoran mempunyai nilai output dengan katagori hanya 64%. Berdasarkan pengukuran tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa kinerja Kecamatan Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dalam melaksanakan program pelayanan administrasi perkantoran sesuai dengan rencana dan hasil yang diinginkan belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dengan judul :

“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang”.

2. Rumusan Permasalahan

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang?”

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk melihat motivasi di kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai secara individu di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang.
3. Untuk mengungkapkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang.

4. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta perkembangan Ilmu Pemerintahan secara umum, khususnya yang berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

1) Dapat memberikan bahan masukan dan kajian bagi instansi terkait dalam hal ini bagi pemerintah Kecamatan Matan Hilir Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu mendorong instansi untuk melaksanakan tugas dengan baik.

2) Sebagai bahan rujukan penelitian bagi peneliti lain yang akan meneliti dengan judul yang sama.

B. TEORI DAN METODOLOGI

1. Teori

1) Konsep Kinerja

Menurut Robbins (dalam Amins, 2009:45) kinerja merupakan tolak ukur

keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Hodges & Kuratko (dalam Amin, 2009:96), indikator kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Griffin (dalam Sule dan Saefullah, 2005:235) kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :

- a. Motivasi, yaitu yang terkait dengan lingkungan untuk melakukan pekerjaan.
- b. Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- c. Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

4) Konsep Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Indikator Motivasi

Menurut Mc.Clelland's (dalam Bangun, 2009:145) indikator motivasi sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan berprestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

6) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Saydam (2000:370) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas :

- a. Faktor internal yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
- b. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang ini dilaksanakan dengan menggunakan jenis penelitian eksplanasi dengan analisa data secara kuantitatif yang bertujuan untuk melihat motivasi di kantor Camat Matan Hilir Selatan, untuk mengetahui kinerja pegawai secara individu di Kantor Camat Matan Hilir Selatan, dan untuk

mengungkapkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai kemudian akan peneliti bahas dengan menggunakan teori oleh Griffin (dalam Sule dan Saefullah, 2005:235) yang menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi.

1. Variabel Motivasi (X)

Variabel motivasi (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan motivasi di Kantor Camat Matan Hilir Selatan akan meningkatkan peningkatan pada kinerja pegawainya dan begitu pula sebaliknya. Untuk melihat motivasi yang ada di Kantor Camat Matan Hilir Selatan, peneliti memberikan alternatif jawaban dengan masing-masing jawaban memiliki skor. Adapun skor yang diberikan pada alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Apabila jawaban “1” tidak pernah/kurang baik diberi nilai 1.
- b. Apabila jawaban “2” kadang-kadang/cukup baik diberi nilai 2
- c. Apabila jawaban “3” sering/baik diberi nilai 3
- d. Apabila jawaban “4” selalu/sangat baik diberi nilai 4

Pernyataan responden tentang motivasi kerja adalah 8 orang (33,33%) dengan katagori cukup baik; 12 orang (50%) dengan katagori baik; dan 4 orang (16,67%) dengan katagori sangat baik. Jika melihat skor rata-ratanya adalah 9,25 (222/24) dan termasuk pada katagori baik. Berdasarkan penilaian sebagian besar responden maupun skor rata-rata mengenai variabel motivasi di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang, masuk dalam katagori baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para aparatur di Kantor Camat Matan Hilir Selatan di Kabupaten Ketapang sudah memiliki masing-masing indikator yang merupakan karakteristik dari setiap variabel. Secara lebih rinci, variabel motivasi di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dapat

dijelaskan melalui indikator-indikator berikut ini :

a. Indikator Kebutuhan akan Prestasi

Kebutuhan akan prestasi dalam penelitian ini sebagai indikator yang mengacu pada kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras menggunakan kemampuan demi mencapai prestasi kerja yang optimal. pernyataan responden tentang kebutuhan akan prestasi adalah 4 orang (16,67%) dengan katagori cukup baik; 7 orang (29,17%) dengan katagori baik; dan 13 orang (54,17%) dengan katagori sangat baik. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan prestasi ini, maka skor rata-ratanya adalah 9,25 (222/24) dan termasuk pada katagori sangat baik. Berdasarkan penilaian sebagian besar responden maupun skor rata-rata mengenai indikator kebutuhan akan prestasi di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang masuk dalam katagori sangat baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para aparatur Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang memiliki dorongan yang kuat untuk

bekerja keras menggunakan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang optimal dalam pekerjaannya.

b. Indikator Kebutuhan akan Afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi ini akan meningkatkan semangat kerja seseorang karena setiap orang menginginkan dan membutuhkan adanya kerjasama atau kebersamaan dengan orang lain sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. bahwa pernyataan responden tentang kebutuhan akan afiliasi adalah 3 orang (12,5%) dengan katagori kurang baik; 7 orang (29,17%) dengan katagori cukup baik; 9 orang (37,5%) dengan katagori baik; dan 5 orang (20,8%) dengan katagori sangat baik. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan afiliasi ini, maka skor rata-ratanya adalah 8,05 (193/24) dan termasuk pada katagori baik. Berdasarkan penilaian sebagian besar responden maupun skor rata-rata mengenai indikator kebutuhan akan afiliasi di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang, masuk dalam katagori baik. Dengan demikian,

dapat dikatakan bahwa para aparatur Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang memiliki rasa ingin bekerjasama dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Indikator Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini mendorong seseorang untuk mengarahkan semua kemampuannya untuk mencapai kekuasaan atau kedudukan yang diinginkannya. pernyataan responden tentang kebutuhan akan kekuasaan 12 orang (50%) dengan katagori cukup baik; 7 orang (29,17%) dengan katagori baik; dan 5 orang (20,83%) dengan katagori sangat baik. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kebutuhan akan kekuasaan ini, maka skor rata-ratanya adalah 7,8 (187/24) dan termasuk pada katagori baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para aparatur Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang memiliki dorongan yang cukup baik untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mendapatkan kekuasaan dan kedudukan yang diinginkan.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) merupakan kinerja aparatur di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tupoksinya. Pernyataan responden tentang kinerja pegawai adalah 10 orang (41,67%) dengan katagori cukup baik; 11 orang (45,83%) dengan katagori baik; dan 3 orang (12,5%) dengan katagori sangat baik. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai variabel ini, maka skor rata-ratanya adalah 23,37 (561/24) dan termasuk pada katagori baik. Secara lebih rinci, variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dapat diperjelas melalui indikator-indikator berikut ini :

a. Indikator Kuantitas

Indikator kuantitas ini berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai aparatur di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang. Pernyataan responden tentang kuantitas adalah 11 orang (45,83%) dengan katagori cukup baik; 9 orang (37,5%) dengan katagori baik; dan 4 orang (16,67%) dengan katagori sangat baik. Jika

melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kuantitas ini, maka skor rata-rata adalah 7,79 (187/24) dan termasuk pada katagori baik. Berdasarkan penilaian sebagian besar responden maupun skor rata-rata mengenai indikator kuantitas di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang masuk ke dalam katagori baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para aparatur di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan volume pekerjaan yang diembanya.

b. Indikator Kualitas

Indikator kualitas ini berkaitan dengan mutu yang harus dihasilkan dan seberapa baik penyelesaian pekerjaan yang diselesaikan aparatur di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang. Pernyataan responden tentang kualitas adalah 1 orang (4,17%) dengan katagori kurang baik; 10 orang (41,67%) dengan katagori cukup baik; 10 orang (41,67%) dengan katagori baik; dan 3 orang (12,5%) dengan katagori sangat baik. Jika dilihat skor rata-rata dari

keseluruhan penilaian responden mengenai indikator kualitas ini, maka skor rata-ratanya adalah 7,92 (190/24) dan termasuk pada katagori baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para aparatur di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan hasil yang dihatapkan dan mempunyai kualitas yang baik.

c. Indikator Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu ini berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan dalam penyelesaian pekerjaan. Pernyataan responden tentang ketepatan waktu adalah 2 orang (8,33%) dengan katagori kurang baik; 8 orang (33,33%) dengan katagori cukup baik; 12 orang (50%) dengan katagori baik; dan 2 orang (8,33%) dengan katagori sangat baik. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai indikator ketepatan waktu ini, maka skor rata-ratanya adalah 7,67 (184/24) dan termasuk pada katagori baik. Berdasarkan penilaian sebagian besar responden maupun skor rata-rata mengenai indikator ketepatan waktu di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten

Ketapang masuk ke dalam katagori baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para aparatur di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dapat menyelesaikan dengan baik tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dengan melakukan uji Statistik. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis regresi sederhana. Analisis korelasi pada penelitian ini digunakan untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai. Dalam penelitian ini analisis statistik menggunakan *SPSS 18 for windows*.

Besarnya koefisiensi korelasi adalah 0,868 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil perhitungan ini menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang terdiri dari variabel motivasi dan

variabel kinerja pegawai. Arah hubungan dari variabel bebas dan terikat adalah positif di mana tidak ada tanda negatif pada hasil perhitungan yaitu 0,868. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dengan demikian hipotesis diterima yang berbunyi “*Ada pengaruh yang besar antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang*”.

Selanjutnya, untuk koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan seberapa besar peran variabel terikat dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui besarnya peranan tersebut, maka dapat ditentukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi kemudian skala 100%, sehingga koefisien determinasi (KD) = $0.868^2 \times 100\% = 0,754 \times 100\% = 75,4\%$. Dengan demikian, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang adalah sebesar 75,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,6% dipengaruhi

faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti meliputi kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang, dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Variabel motivasi sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang. Berkaitan dengan variabel motivasi, para aparatur pemerintah daerah di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang menunjukkan adanya motivasi dalam dirinya yang menumbuhkan adanya semangat kerja untuk berprestasi, memiliki jabatan yang diinginkan dan rasa kebersamaan ataupun kerja sama antar rekan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil tanggapan 50% responden yang memberikan katagori baik pada variabel motivasi yaitu sebanyak 12 responden, dengan skor rata-rata 25,08 (602/24) dan termasuk pada katagori baik.
2. Variabel kedua yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel motivasi di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dikatagorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa aparatur pemerintah daerah di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang memiliki kinerja yang baik, baik dari segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini di buktikan bahwa sebagian besar dari responden memberikan penilaian mengenai variabel kinerja pegawai adalah baik dengan jumlah responden sebanyak 11 orang dengan persentase 45,83%. Jika melihat skor rata-rata dari keseluruhan penilaian responden mengenai variabel ini, maka skor rata-ratanya adalah 23,37 (561/24) dan termasuk pada katagori baik.
3. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 75,4%. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi hanya 24,6% variabel kinerja pegawai selain variabel motivasi. Dengan demikian,

hipotesis konseptual mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai teruji.

4. Berdasarkan hasil hitung dengan menggunakan SPSS V.18, diperoleh koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian ini yaitu sebesar 0,868. Hal tersebut menunjukkan ada hubungan yang positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang.

D. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang diharapkan dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang dalam pelaksanaan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai variabel motivasi, menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan-kelemahan pada indikator motivasi. Pada indikator kebutuhan akan afiliasi, masih ada responden yang memberikan penilaian kurang baik yaitu sebesar 12,5%. Hal ini mengidentifikasi

bahwa ada aparaturnya pemerintah di Kantor Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang yang tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan kurang memiliki rasa kebersamaan. Dengan demikian diharapkan para pegawai dapat menyadari bahwa dengan adanya kerjasama yang baik antar pegawai dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Jika tumbuh rasa kebutuhan akan afiliasi (kebersamaan) dalam diri para pegawai maka akan tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

2. Pada variabel kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa pada indikator ketepatan waktu masih terdapat pegawai yang memberikan kategori kurang baik sebesar 8,33%. Indikator ketepatan waktu mencakup sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah diberikan atasan. Dengan demikian para pegawai seharusnya lebih memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dimulai dari ketepatan waktu efektif kerja, karena jika ada pengurangan waktu

efektif kerja maka akan memakan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan keterlambatan penyelesaian tugas.

3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa hambatan yang dihadapi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Hambatan tersebut mengakibatkan adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian. Beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini meliputi:

1. Peneliti menggunakan kuesioner yang berisi item-item pertanyaan mengenai kedua variabel yang diteliti sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian tidak diikuti dengan metode wawancara, sehingga memungkinkan kurangnya pemahaman responden akan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti. Dengan demikian, peneliti merekomendasikan untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara.
2. Penyebaran kuesioner yang merupakan instrumen penelitian, peneliti mengalami hambatan di mana ada beberapa aparaturnya Kantor

Camat Matan Hilir Selatan Kabupaten Ketapang yang sedang melaksanakan perjalanan dinas. Hal ini mengakibatkan peneliti kesulitan dalam mengumpulkan kembali kuesioner penelitian.

3. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel motivasi yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti merekomendasikan agar penelitian berikutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

E. REFERENSI

Buku:

- Amins, Achmad 2009. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Press Indo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Danim, Sudarman. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2009. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga.
- Gibson, dkk. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gomes, Fautino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Hariandja, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kusnadi, Agoes. 2003. *Teori dan Manajemen Stres*. Malang : Taroda.

Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung : Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama Selemba Empat.

Samsudin, Sadili. 2005. *Teori Motivasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambaran.

Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Siregar, Syofian. 2010. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta : Rajagrafindo.

Sule, E.T dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media.

Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti dan Hidayat. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

The Liang Gie dan Buddy. 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisa data dengan SPSS*. Jakarta: Buku Seru.

Dokumen dan Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tentang Aparatur Sipil Negara.

Rujukan Elektronik:

Leli Siregar, 2012, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Selayang Kota Madya Medan*, melalui <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/33082/6/Cover.pdf>

Reni Marsinta,2009, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung*, melalui <http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/8/jbptunpaspp-gdl-renimarsin-357-1-pengaruh-r.pdf>



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Nazarudin
NIM / Periode Lulus : E42012042 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : nazar_udin_pratama@ymail.com / 082155664577

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
MATAN HILIR SELATAN KABUPATEN KETAPANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain.

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : September 2016


(Nazarudin)