

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kapuas
Kabupaten Sanggau
Wilip Alegro Marlanton Nitty**

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

E-mail : wilip.nitty_rock@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas Kabupaten Sanggau. Penelitian ini dipilih karena adanya fenomena dan masalah yang terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas. Hal ini tentu saja berhubungan dengan banyak faktor, akan tetapi penulis mempunyai dugaan sementara faktor motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja yang maksimal bagi pegawai di Kantor Camat Kapuas.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kapuas, kecuali Camat. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diujicobakan terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier (sederhana). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 24,7% dan sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai.

This research is intended to determine analyzing the effect the motivation on the performance of employees in the head office of the district Kapuas. The research was chosen because of the phenomenon and the problem associated with the performance of employees in Kapasus district head office. This is of course related to many factors, but the writer has alleged while motivating factor that will either increase the maximum performance for employees in the head office of the Kapuas.

This research is a quantitative hypothesis testing. The population in this study were all employees of the office of head Kapuas, except head office. Data collection techniques using a questionnaire that had been tested in advance with the validity and reliability. The data analysis technique used is linear regression analysis. The conclusion of this research is the motivation to have significant influence on employee performance 24,7% and the remaining 75,3% is influenced by other factors not examined.

Keyword : Motivation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Mewujudkan aparatur pemerintah berkualitas dalam jajaran organisasi pemerintah itu sangat penting, karena peranannya yang sangat besar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dan pelaksana pembangunan serta dalam usaha memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena itu makin berkembang dan diterimanya peranan pemerintah dalam upaya mencapai pembangunan, maka peningkatan keahlian dan kemampuan para aparaturnya merupakan suatu keharusan dengan peranan itu, kedudukan pegawai negeri sebagai aparatur negara merupakan faktor penentu bagi kelancaran pemerintahan dan pembangunan. Untuk mencapai kinerja yang maksimum, organisasi harus menjamin orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Pegawai negeri sipil sangat berperan penting dalam usaha memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya bagi pegawai negeri di Kantor Camat Kapuas, tetapi kenyataan tersebut tidak sesuai dengan harapan karena pada saat peneliti melakukan observasi di lapangan ada beberapa fenomena-fenomena yang dilakukan oleh pegawai antara lain:

- a. Pegawai yang datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- b. Pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.
- c. Pegawai yang membaca koran di waktu kerja, keluar pada waktu jam kerja dan berbagai kegiatan lainnya yang tidak berkaitan pada tugas mereka.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan, apakah dengan situasi seperti itu dapat mencapai

suatu kinerja yang baik dan optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Rumusan Masalah

Telah dikemukakan bahwa salah satu faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja pegawai di Kecamatan Kapuas adalah faktor motivasi, Dengan demikian masalah penelitian ini dapat dirumuskan seperti berikut : Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas Kabupaten Sanggau?

3. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas.

4. Manfaat

Bagi pegawai Kecamatan Kapuas, diharapkan penelitian ini menjadi acuan bagi mereka untuk berusaha mendapatkan motivasi dari berbagai aspek kehidupan agar dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi..

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif, seseorang melakukan sesuatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif, seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif

dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi (Suwatno dan Priansa, 2011:171).

Mungkin bila dikatakan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki yang diungkapkan Abraham Maslow. Robins (dalam Umam, 2009:162) hipotesisnya mengatakan bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu :

- a. *Biological needs*, kebutuhan biologis, seperti kebutuhan makan, minum dan sebagainya. Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk memertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.
- b. *Safety needs*, kebutuhan rasa aman. Pada tingkat ini, seseorang yang telah mendapat penghasilan cukup, berkeinginan untuk mendapatkan rasa aman pada masa pensiun, ada asuransi kalau sakit dan sebagainya. Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi

kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh diatas, jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh instansi untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

- Selalu memberikan informasi agar para pegawai dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
 - Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran dan sebagainya.
 - Memberikan perlindungan asuransi jiwa bagi pegawai.
 - Memeberikan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik maka adanya jaminan kepastian pembinaan karier dengan baik.
- c. *Belonging needs*, kebutuhan untuk diterima dan dihormati oleh orang lain. Pada tingkat ini, seseorang mulai berkeinginan untuk mendapatkan simbol status mereka, seperti kamar kerja tersendiri, dan mungkin pula mobil dinas dan supir khusus. Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial needs, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya,

bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial itu meliputi :

- Kebutuhan untuk disayangi, dicintai dan diterima oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, dan
- Kebutuhan untuk berprestasi.

d. *Esteem needs*, kebutuhan untuk mempunyai citra baik. Seseorang mungkin telah cukup diakui dan dihargai, tetapi ia masih tidak puas karena hatinya sendiri tidak merasa damai dan tenteram. Mungkin, ia mendapat pengakuan dan penghormatan tersebut bukan melalui jalan yang baik, jalan yang jujur, atau yang pantas dihormati oleh orang lain. Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam instansi, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

e. *Self actualization needs*, kebutuhan untuk menunjukkan prestasi yang terbaik. Tingkat ini merupakan tingkat dorongan yang paling tinggi pada seseorang karena ia ingin menunjukkan tingkat potensinya yang maksimal, tanpa terlalu banyak imbalan dari organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh

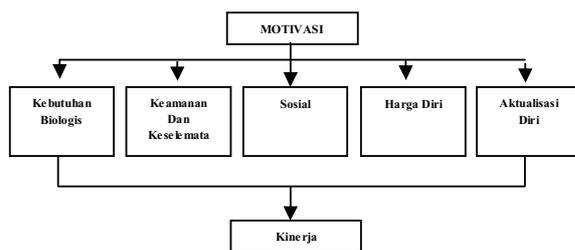
ingin ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Maslow memisahkan kelima keutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sementara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri ditempatkan ke dalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dalam Umam, 2009:162)

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda mengandung arti "*thing done*" (suatu hasil yang telah dikerjakan). Dengan mendasarkan pada pengertian kinerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi berangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Widodo, 2005:78).

Bastian (dalam Tangkilisan, 2007:175) mendefinisikan indikator kinerja organisasi adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen-elemen indikator meliputi indikator masukan (*inputs*), indikator keluaran (*outputs*), indikator hasil (*outcomes*),

indikator manfaat (*benefit*), dan indikator dampak (*impacts*). Malayu S. P. Hasibuan (dalam Mangkunegara, 2007:17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup antara lain, kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.



2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan analisa kuantitatif. Metode ini mencari pengaruh antara variabel independen dan dependen, memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat actual, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki dan diiringi dengan interpretasi yang akurat.

Sasaran penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kapuas yang berjumlah 20 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, (dalam Sugiyono, 2011:85).

Data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran angket dan data sekunder yang diperoleh dari instansi terkait diolah yang dituangkan ke dalam Tabel Distribusi Frekuensi. Pengolahan data dengan Tabel Distribusi Frekuensi ini ditujukan sebagai alat analisis dalam mendeskripsikan variabel yang diteliti. Data kualitatif yang diperoleh dari penyebaran angket ditransformasikan menjadi data kuantitatif dengan memberikan skor pada masing-masing item alternatif jawaban yang tersedia dalam angket. Skoring data tersebut dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk menghasilkan data yang berskala interval.

Adapun skoring data untuk setiap item instrumen pernyataan responden adalah sebagai berikut :

5 = Sangat setuju / selalu / sangat positif / sangat baik

4 = Setuju / sering / positif / baik

3 = Ragu-ragu / kadang-kadang / netral

2 = Tidak setuju / hampir tidak pernah / negatif / tidak baik

1 = Sangat tidak setuju / tidak pernah / sangat negatif / sangat tidak baik

Di samping itu, pengolahan dan analisis data terutama untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji statistik yaitu uji Regresi Sederhana. Kegunaan uji regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) di ketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). persamaan regresi sederhana dirumuskan :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = (baca Y topi), subjek variabel terikat yang diproyeksikan.

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan.

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

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

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk membuktikan hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian yakni menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas adalah dengan melakukan uji statistik. Analisis statistik yang penulis gunakan adalah analisis korelasi dan analisis linier. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada analisis di bawah ini:

Analisis korelasi berguna untuk mengetahui kedekatan hubungan atau pengaruh antara variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian kali ini terdapat dua variabel yang akan dicari hubungannya yakni variabel X yakni motivasi yang secara simultan diduga mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 17 for windows*, diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antara variabel X dan variabel Y pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Korelasi Antara Variabel X
Dan Variabel Y
Correlations

		Kinerja_pegawai	Motivasi
Pearson Correlation	kinerja_pegawai	1.000	.497
	kinerja_pegawai		
	motivasi	.497	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja_pegawai	.	.013
	kinerja_pegawai		
	motivasi	.013	.
N	kinerja_pegawai	20	20
	kinerja_pegawai		
	motivasi	20	20

Sumber : Data Primer yang diolah dengan

SPSS versi 17

Berdasarkan hasil pengolahan di atas, dapat dilihat koefisien antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang erat/kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai di kantor Camat Kapuas. Arah hubungan positif ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negatif pada angka 0,497. Hal ini menunjukkan, semakin pegawai di berikan motivasi maka akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Demikian pula sebaliknya, jika semakin buruk motivasi pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Dalam penelitian ini motivasi yang ada di Kantor Camat Kapuas sudah berjalan dengan baik dengan tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik pula.

Untuk menguji pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kapuas digunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan menggunakan *software SPSS 17 for*

windows, dapat dilihat hasil pengolahan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	37.972	11.559		3.285	.004		
motivasi	.367	.151	.497	2.429	.026	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS versi 17

Dari tabel di atas, didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 37,972 + 0,367 X$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat koefisien regresi memiliki tanda positif, artinya semakin baik motivasi pegawai akan membuat kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya, jika motivasi pegawai tidak baik maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Dalam rangka menguji hipotesis tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka digunakan uji t. Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variabel motivasi secara individual terhadap kinerja pegawai. Untuk menentukan apakah hipotesis yang

dijadikan diterima atau ditolak adalah dengan melihat tabel signifikansi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,429, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat bebas = 20 adalah 1,725. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,429 > 1,725$) maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas.

Hipotesis 0 (H_0) : Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Pegawai DI Kantor Camat Kapuas.

H_a Kerja (H_a) : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Pegawai DI Kantor Camat Kapuas.

Dalam perhitungan uji hipotesis, F hitung ini diperbandingkan dengan F tabel. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka keputusan H_0 diterima H_a ditolak. Sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keputusan H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 3
Uji Hipotesis
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.868	1	106.868	5.899	.026 ^a
Residual	326.082	18	18.116		
Total	432.950	19			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS versi 17

Melalui hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} variabel motivasi sebesar

5,899. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas = 20 (20-2) pada pengujian dua arah adalah sebesar 4,41 (dalam lampiran). Karena nilai F_{hitung} (5,899) lebih besar dari F_{tabel} (4,41), dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas.

Selain perbandingan nilai F, penerimaan atau penolakan hipotesis juga bisa menggunakan nilai signifikansi pada tabel ANOVA. Jika sig hitung > sig penelitian, maka keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika nilai sig hitung < sig penelitian maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Melalui hasil data pengolahan SPSS versi 17 diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar 0,026 sedangkan nilai signifikansi hitung ditetapkan yaitu 5% atau 0,05. Karena nilai sig. hitung (0,026) < sig. penelitian (0,05) jadi hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas.

Dalam uji regresi sederhana, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk itu digunakan angka-angka yang tertera pada tabel Model Summary. Adapun bentuk tabel Model Summary dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.205	4.25625

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Melalui tabel di atas dapat dilihat nilai R Square adalah sebesar 0,247 nilai inilah yang dikenal dengan istilah koefisien determinasi

$$KD = (0,247) \times (100\%) = 24,7\%$$

Koefisien determinasi sebesar 24,7% yang menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas, sedangkan untuk sisanya yaitu sebesar 75,3% adalah faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Artinya dalam penelitian ini, faktor motivasi yang ada di Kantor Camat Kapuas sebesar 24,7%. Jika dilihat dari konsep motivasi itu sendiri tentu cakupannya sangat luas dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi, pada penelitian kali ini peneliti hanya mengukur konsep motivasi berdasarkan model dan indikator yang dikembangkan oleh para ahli yang dirasakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Simpulan Dan Keterbatasan Studi

1. Simpulan

Penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kapuas Kabupaten sanggau. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier, motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 24,7% dan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini misalnya komunikasi, sarana dan prasarana, disiplin dan pemberdayaan pegawai

2. Keterbatasan Studi

Jumlah populasi yang berjumlah 20 orang merupakan keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti. Sampel penelitian yang ideal adalah sampel yang berjumlah 30

responden atau lebih. Hal ini tentu saja akan berbeda hasilnya jika penelitian mengambil sampel kurang dari 30 dan lebih dari 30.

E. Apresiasi

Ucapan terima kasih kepada Pemerintah Kabupaten Sanggau terutama bagi Pegawai Di Kantor Camat Kapuas karena telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan ini sehingga dapat menjadi acuan dan pedoman demi terciptanya kinerja yang semakin meningkat di masa yang akan datang.

F. Referensi

- Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Widodo, Joko. 2005. **Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja**. Sidoarjo : Bayumedia
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, H. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis**. Bandung : Alfabeta.



**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 bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : WILIP ALEGRO MARLANTON NITTY

NIM / Periode Lulus : E42008016 / 2012

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : wilip.nitty_rock@yahoo.com / 085245377720

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-Exlusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT KAPUAS KABUPATEN SANGGAU**

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 untuk 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 sebenar-benarnya.



Mengetahui/Disetujui
Pengelola Jurnal..... 10/1/2013.....

Drs. H. Agus Eka, M.Si
NIP. 196301231988101001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Januari 2013

(WILIP ALEGRO M. N)