

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SUNGAI RAYA KABUPATEN KUBU RAYA

Oleh:

Reiza Manda Muhammad Pratama

NIM. E42011098

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerja Sama Universitas Tanjung Pura
Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2016

E-mail : reizadoubt@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini didasarkan atas permasalahan Kinerja Aparatur Pemerintah di Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya yang dirasa masih kurang/belum maksimal yaitu masih terbatasnya kualitas kinerja dan tanggung jawab Aparatur Pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga mempengaruhi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penulisan Skripsi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Secara khusus untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme dengan metode asosiatif/hubungan kausal. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data yang diperoleh dari lapangan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada 16 responden yang menjadi sampel. Kemudian diolah dengan menggunakan rumus koefisien *Product Moment* bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah sebesar 0,654. Kemudian dilanjutkan dengan koefisien determinasi, untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 42,7%, sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari kajian penelitian ini. Dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah Kabupaten Kubu Raya perlu meningkatkan peran motivasi sebagai upaya peningkatan kinerja aparaturnya khususnya di Kecamatan Sungai raya.

Kata-kata kunci : Motivasi, Kinerja, Aparatur, Pemerintah.

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AGAINST APPARATUS PERFORMANCE IN SUNGAI RAYA DISTRICT OFFICE KUBU RAYA

Abstract

Thesis Writing is based on the problems Performance Government Agencies in Sungai Raya Kubu Raya that it is still lacking / not maximal which in this case is still limited quality of performance and responsibility of Government Agencies in carrying out duties and functions, thus affecting the service provided to the public. Thesis writing is done with the aim to identify and analyze the effect of employee motivation on the performance of Apparatus In Sungai Raya District Office Kubu Raya. In particular to determine the effect of employee motivation on the performance of government officials at Sungai Raya district office Kubu Raya. This research uses paradigm of positivism with associative method / a causal relationship. The result using statistical formulas to help analyze the data obtained from the field. The files were obtained by spreading questionnaires to a sample of 16 respondents. Then processed using Product Moment Correlation formula that motivation affect the performance of government officials at 0.654. Then proceed with the coefficient of determination, to determine the magnitude of the effect that the motivation on the performance of government officials. The results showed determination coefficient obtained by 42.7%, while the remaining 57.3% is influenced by other factors outside of this research study. It is known that motivation has a positive and significant impact on the performance of government officials. Therefore, the government of Kubu Raya need to enhance the role of motivation as an effort to improve the performance of the apparatus, especially in Sungai Raya.

Keywords: Motivation, Performance, Apparatus, Government.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pemanfaatan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi demi mendapatkan hasil yang optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia sangat berperan terhadap keberhasilan organisasi demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Tentunya dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang merupakan modal yang utama dalam suatu organisasi, perlu pembinaan yang bertujuan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi pasti terdapat tujuan organisasi yang merupakan titik akhir keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi.

Kecamatan merupakan salah satu organisasi di masyarakat yang berkaitan langsung dengan masyarakat dan pemerintah. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang membawahi aparatur pemerintahan di bawahnya dalam suatu kesatuan kecamatan. Suatu kecamatan tentunya memiliki tujuan dan dalam mencapai tujuan tersebut, sangat diperlukan peran semua aparatur pemerintah karena aparatur pemerintah merupakan inti dalam organisasi pemerintahan yang memiliki peran antara lain sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu, aparatur pemerintah memerlukan perhatian yang

serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi yang ada dalam diri pegawai, akan mengarahkan diri pegawai menjadi lebih giat dan serius dalam melaksanakan pekerjaannya, atau sebaliknya aparatur pemerintah menjadi tidak giat dan mereka tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini diperlukan peningkatan motivasi, guna membangun peningkatan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga membangun sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Peranan camat sebagai pemimpin sangat penting yakni, sebagai *leader*, contoh dalam bersikap, juga memberikan motivasi kepada para aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah tentunya memiliki bermacam sifat dan bukan tidak mungkin sifat tersebut dapat saling bertolak belakang satu sama lainnya, yang mungkin akan berdampak pada tidak kondusifnya suasana kerja di dalam organisasi. Oleh karena itu, pegawai perlu melakukan suatu perubahan dalam hal kemampuan dan berkomunikasi untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah tersebut, salah satunya dengan motivasi.

Aparatur pemerintahan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam

memberikan pelayanan, baik terhadap masyarakat maupun bagi organisasi tersebut, seperti halnya di Kantor Camat Sungai Raya memiliki visi dan misi yang tidak jauh dibandingkan dengan kantor lainnya yaitu memberikan pelayanan yang baik, namun pada pelaksanaannya hal tersebut tidak sesuai dengan harapan, hal ini terjadi karena salah satunya tingkat motivasi dalam diri mereka kurang, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja yang mereka lakukan.

Pada saat peneliti melakukan observasi dilapangan dan di dukung data yang di dapat dari Kecamatan tersebut, ada beberapa fenomena-fenomena yang didapat dari hasil observasi oleh peneliti yaitu :

- a. Masih terbatasnya kinerja dan tanggung jawab PNS dalam melaksanakan tugas pokok dan Fungsinya, sehingga mempengaruhi hasil kerja dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
- b. Masih terbatasnya keahlian yang dibutuhkan sesuai dengan pendidikan/pengetahuan dan keterampilan, sehingga pelaksanaan tugas belum berjalan secara optimal
- c. Pelayanan tidak prima dikarenakan pegawai mementingkan kebutuhan pribadinya dibandingkan tugas pokoknya.
- d. Masih terbatasnya dukungan alokasi penganggaran untuk belanja Tidak

Langsung (Insentif PNS) dalam anggaran kas Kecamatan, sehingga mempengaruhi motivasi dan etos kerja PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

- e. Masih minimnya dukungan sharing pembiayaan baik dari Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten terhadap Penyelenggaraan tugas pembantuan dan desentralisasi sehingga mempengaruhi optimalisasi tugas yang dilaksanakan

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.

Semua proses dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja aparatur pemerintah yang diinginkan, demi tercapainya tujuan organisasi aparatur pemerintah membutuhkan motivasi yang mendukung dalam pekerjaannya. Motivasi

sangat diperlukan terutama dalam membangun dan membina suasana kerja yang kondusif serta efektif, peran tersebut salah satunya harus dimiliki seorang pemimpin, yang mana keberhasilan organisasi memiliki pengaruh pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut di Kantor Camat Sungai Raya dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya”**.

2. Pembatasan Masalah:

Berdasarkan aspek yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara, terdapat 2 hal yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan motivasi. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan aspek motivasi, sehingga perlu dilakukan pembatasan masalah. Alasan peneliti membatasi permasalahan pada “Motivasi” karena hal ini merupakan salah satu variabel yang dianggap penting untuk di aplikasikan pada suatu organisasi.

3. Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam bentuk

pertanyaan sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya?”.

4. Tujuan Penelitian :

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya.

5. Manfaat Penelitian :

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah bahan pustaka dan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan atau referensi untuk penelitian yang sejenis, dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi hasil dari motivasi pegawai terhadap hasil kinerja individu dalam suatu organisasi.

b. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam pemerintahan kecamatan. Termasuk memberi rekomendasi (masukan) perbaikan dalam

hal peningkatan kinerja, khususnya tentang peningkatan motivasi di Kabupaten Kubu Raya.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:61), “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya, Samsudin (2005) “Motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Sementara itu menurut Stanley Vance (dalam Sudarwan Danim, 2012:15), “Pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”.

Menurut Sudarwan Danim (2012:41), “Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah sebagai berikut:

a. Rasa hormat (*respect*)

Berikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan. Dengan

demikian, dilihat dari aspek prestasi kerja, atasan mungkin memberikan penghargaan atau rasa hormat yang sama kepada semua orang.

b. Informasi (*information*)

Berikan informasi kepada bawahan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa dan bagaimana cara melakukannya.

c. Perilaku (*behavior*)

Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan dan dengan demikian dia mampu membuat bawahan berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

d. Hukuman (*phunishment*)

Berikan hukuman kepada staf yang bersalah diruang yang terpisah.

e. Perintah (*command*)

Perintah yang diberikan kepada bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung (*non-directive command*)

f. Perasaan (*sense*)

Interaksi antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antar-manusia. Tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaan apa yang ada pada diri mereka, sangat sukar bagi pemimpin untuk memotivasi bawahan”.

Menurut Herzberg (Dalam Siagian, 2004 : 290) “menyatakan ada 2 faktor yang

mempengaruhi motivasi dalam diri individu yakni :

a. Faktor *Hygiene*

1) *Company Policy and Administration*

(Kebijakan dan administrasi)

Kebijaksanaan umumnya ditentukan oleh pimpinan tertinggi dalam Instansi, dalam hal ini oleh pimpinan dengan memperlihatkan pendapat serikat kerja. Kebijakan personalia, umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Bila suatu organisasi belum mempunyai kebijaksanaan personalia tertulis, masing-masing manajer berkewajiban untuk berusaha mendesak organisasinya supaya disusun suatu kebijaksanaan personalia dengan menerapkan prinsip sistem karier.

2) *Technical Supervisor* (supervisi)

Dengan supervisi yang menimbulkan kekecewaan dimaksudkan adanya ketidakmampuan dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan kedudukannya.

3) *Interpersonal supervision* (hubungan antar pribadi)

Menunjukkan hubungan antara bawahan dengan atasannya di mana bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

4) *Working condition* (Kondisi Lingkungan)

Masing-masing pemimpin dapat berperan, berbuat berbagai macam hal, agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih baik.

5) *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pemimpin tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku dalam unitnya. Namun demikian masing-masing pemimpin mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan yang di bawah mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

b. Faktor *Motivator*

1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Di mana seorang bawahan berhasil dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaannya, maka pimpinan mempelajari bawahan dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang maksimal.

2) *Recognition* (pengakuan)

Pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan atau keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaan, dan akan lebih baik dilakukan di depan yang lainnya.
- b) Memberi surat penghargaan.
- c) Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
- d) Memberikan kenaikan atau promosi jabatan.

3) *The Work It self* (pekerjaan itu sendiri)

Seorang pimpinan membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan ingat akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dengan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan, bawahan serta berusaha agar bawahan sudah tepat dalam melakukan pekerjaannya.

4) *Responsibilities* (Tanggung Jawab)

Agar rasa tanggungjawab benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan

itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

5) *Advancement* (Pengembangan)

Merupakan salah satu faktor *motivator* bagi bawahan. Agar faktor ini benar-benar berfungsi sebagai *motivator*, maka pimpinan dapat memulai dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Selanjutnya pimpinan memberikan rekomendasi tentang bawahan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan.

Menurut Syamsir Torang (2013:74-

75), "Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi". Sedangkan menurut Irham Fahmi (2014:127), "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*, yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:13-14), "Menyatakan Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*):

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Bernadin dan Rusel (1998:243) “menyatakan terdapat enam kriteria dalam mengukur kinerja seseorang yaitu:

- a) *Quality* yaitu tingkatan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b) *Quantity* yaitu sejumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam bekerja.

- c) *Timelinness* yaitu tingkat ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya sehingga dengan demikian dia dapat melakukan aktivitas lainnya.

- d) *Cost-eflecivenness* yaitu suatu efisiensi dalam menggunakan waktu dalam bekerja.

- e) *Need for supevision* yaitu suatu tingkat kemandiriannya dalam bekerja.

Inpersonal impact yaitu dampak hubungan antar pribadi baik antara sesama rekan sekerja maupun antar atasan dan bawahannya (*need working*).

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menurut jenis dan analisisnya merupakan jenis penelitian kuantitatif. Paradigma penelitian kuantitatif berdasarkan pada paradigma *positivisme*, Paradigma *positivisme* berasumsi bahwa suatu gejala dapat digolongkan. Hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan pada beberapa variabel saja.

Menurut tingkat eksplanasinya, metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih

dengan hubungan kausal/sebab akibat. Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara teknik komunikasi tidak langsung yaitu dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada sampel yang telah ditentukan.

Peneliti menggunakan teknik analisa data dengan mengumpulkan data dari seluruh responden, kemudian mengelompokkan, mentabulasikan data berdasarkan variabel, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan. Dalam penelitian ini peneliti menguji hipotesis menggunakan uji statistik yaitu dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dan analisis Regresi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Deskripsi Variabel Motivasi

Dapat diketahui bahwa dari 16 responden terdapat 13 orang dengan persentase 81,25% dengan kategori tinggi dengan rentang nilai 37-45, kemudian 2 orang dengan persentase 12,5% dengan kategori sedang dengan rentang nilai 28-36 dan 1 responden (6,25%) dengan kategori

sangat tinggi pada rentang nilai 46-50 dan tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Berdasarkan perhitungan dan penilaian hasil rata-rata, variabel motivasi termasuk dalam kategori tinggi yakni 41,25%.

2. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja

Dapat diketahui bahwa dari 16 responden terdapat 14 orang dengan persentase 87,5% dengan kategori tinggi dengan rentang nilai 37-45, kemudian 1 orang dengan persentase 6,25% dengan kategori sangat tinggi dengan rentang nilai (46-50) dan 1 orang dengan persentase 6,25% dengan kategori sedang dengan rentang nilai 28-36, tidak ada satu orang pun yang berada pada kategori rendah dan sangat rendah. Berdasarkan perhitungan dan penilaian rata-rata, variabel kinerja mencapai 41,37% yang mana nilai tersebut termasuk kategori tinggi.

3. Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat kita lihat koefisien antara variabel Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah yang dihitung dengan koefisien korelasi, sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya.

Arah hubungan yang positif juga ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negatif pada angka 0,654. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi pegawai yang berkembang maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya juga meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh sugiyono (2011:184), bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,654 termasuk pada kategori hubungan yang kuat yakni antara 0,60 – 0,799.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh motivasi Pegawai (X) terhadap kinerja (Y) di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS dan didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,472 + 0,528 X$$

Di mana Y : Kinerja Aparatur Pemerintah

X : Motivasi Pegawai

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat koefisien regresi memiliki tanda positif, artinya semakin baik motivasi pegawai yang berkembang akan membuat kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya semakin meningkat. Demikian juga sebaliknya jika motivasi pegawai yang

dilakukan tidak baik maka kinerja semakin menurun.

D. SIMPULAN DAN SARAN

a) Simpulan

Berdasarkan temuan dalam penelitian yang telah dilakukan di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya, maka dapat disimpulkan hal penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi yang tertanam, berkembang dan teraplikasikan melalui 5 indikator yang memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja aparatur Pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Dari tanggapan responden diketahui bahwa sebanyak 13 responden (81,25%) menyatakan variabel motivasi masuk dalam kategori tinggi, dan penilaian hasil rata-rata variabel motivasi termasuk dalam kategori tinggi yakni 41,25%.
2. Variabel kinerja aparatur pemerintah sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, yang mana sebanyak 14 responden menyatakan variabel tersebut kedalam kategori tinggi yaitu 87,5%. Hasil ini diperoleh dari 5 indikator yang digunakan pada variabel kinerja. Analisis ini juga diperkuat oleh perhitungan nilai rata-rata variabel

kinerja yang mencapai 41,37% yang mana nilai tersebut termasuk kategori tinggi.

3. Penilaian ini menolak H_0 dan menerima H_a , artinya ada pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan nilai F di mana F_{hitung} sebesar 10,449 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4,60.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear, motivasi pegawai dapat mempengaruhi kinerja sebesar 42,7% dan sisanya yang sebesar 57,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

b) Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan seluruh simpulan yang ada, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan instansi antara lain :

1. Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja di Kantor Camat Sungai Raya. Untuk itu, peneliti menyarankan agar Kantor Camat Sungai Raya untuk dapat terus berupaya melaksanakan serta mempertahankan dan dapat terus meningkatkan motivasi agar dapat

meningkatkan kinerja di Kantor Camat Sungai Raya.

2. Hasil Penelitian ini selanjutnya tidak hanya berlaku di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya, tetapi juga berlaku bagi instansi lainnya yang menjalankan tugasnya dalam hal mengayomi masyarakat. Peneliti juga mengharapkan agar penelitian ini dapat dikembangkan dalam penelitian lainnya untuk menambah atau mencari variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.

E. REFERENSI

1. Sumber Literatur :

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Bernadin dan Russel. 1998. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta
- Hadari Nawawi. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hamid Darmadi. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Harbani Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Herzberg, Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Irham Fahmi. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Nana Sudjana. 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nanang Martono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Siagian. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarwan Danim. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Syamsir Torang. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Tohardi. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

2. Sumber Dokumen :

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya tahun 2014.

3. Sumber Skripsi :

Rangga Mahardika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Online).(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/187/284.html>, diakses tanggal 28 Januari 2015).

Reni Marsinta. (2009). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung*.(Online).(<http://digilib.unpas.ac.id/download.php?id=336.html>, diakses tanggal 28 Januari 2015).

4. Sumber Website :

Samsudin.2005.*Teori Motivasi*.(Online).(<https://teori-online.wordpress.com/2010/01/25/definisi-motivasi-kerja/.html>,diakses pada tanggal 02 february 2015).



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

Jalan A Yani Pontianak, Kode 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 : Reiza Manda Muhammad Pratama
NIM / Periode lulus : E42011098/ 2015
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address /HP : reizadoubt@gmail.com/ 089692139838

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

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR
CAMAT KECAMATAN SUNGAI RAYA KABUPATEN KUBU RAYA**

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 sebenarnya.



Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal Prodi IP

Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 22 Januari 2016

(Reiza Manda Muhammad Pratama)