

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR**

Abdi Windi Saputra

H. Maskan AF¹ dan Suhardiman²

Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi r adalah sebesar 0,468 yang berarti terdapat hubungan yang sedang diantara kedua variabel.

Sementara itu uji $-t$ (t -test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 2,994 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk $n - 2$ adalah 1690, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi dan variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Pembangunan yang dilakukan secara terus menerus, menuntut kepada semua pihak untuk selalu meningkatkan kinerja demi kemajuan pembangunan Indonesia, kuncinya

terletak pada sumber daya manusianya itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pelaksanaan pembangunan, karena manusialah yang mengelola berbagai potensi yang terdapat didalamnya. Sumber daya manusia sangat memegang peranan penting dalam kemajuan pembangunan.

Dalam pembangunan, menuntut sumber daya yang berkualitas agar dapat mencapai sasaran pelaksanaan pembangunan. Untuk meningkatkan kualitas tersebut maka perlu memperhatikan dari faktor tenaga kerja yang merupakan faktor utama untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tergantung pada unsur manusia sebagai tenaga kerjanya, karena sebaik apapun peralatan, banyaknya sumber daya alam yang tersedia serta besarnya modal yang tersedia tetap saja masih tergantung pada manusia itu sendiri. Oleh karena itu unsur manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai harus diberikan perhatian yang lebih khusus dibandingkan dengan unsur yang lain. Karena perhatian tersebut dapat membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan. Tidak terkecuali pada instansi layanan publik, dimana pegawai harus memberikan layanan secara baik kepada masyarakat agar dapat melakukan proses layanan secara memuaskan. Maka harus ditunjang oleh lingkungan kerja yang memadai seperti peralatan kerja, rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Bila lingkungan kerja memadai maka dimungkinkan pegawai akan melakukan pekerjaan secara efektif.

Pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti imbalan yang sesuai dengan keadaan, lingkungan kerja yang baik, pimpinan yang mempunyai kemampuan manajerial dan lain-lain. Pegawai pada umumnya merupakan unsur terpenting bagi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya perlu dikaji dicermati dan dianalisa, untuk kemudian diambil kebijakan dan perbaikan terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut. Begitu juga yang terjadi pada Kantor Dinas Perhubungan, perlu diupayakan peningkatan kinerja pegawai tersebut. Begitu juga yang terjadi pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, perlu diupayakan peningkatan kinerja para pegawainya.

Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak bisa diharapkan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan, untuk itu sangat diperlukan motivasi agar pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik.

Tanpa adanya motivasi kerja dari pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, maka tugas pokok dan fungsinya tidak dapat terlaksana dengan baik. Di harapkan dengan motivasi kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga memotivasi diri mereka sendiri untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Sejalan dengan latar belakang yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur”*

II PERMASALAHAN

“Apakah Motivasi Memberikan Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur?”

III METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis peneliti. Analisis data yang penulis gunakan didalam penelitian ini adalah metode

analisis Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) yang pertama kali di perkenalkan oleh Karl Pearson, menurut Drs. Sofar Silaen, M.M., dan Widiyono, S.E., M.M (2013:223) dua variabel dinyatakan dalam angka yang

disebut koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Berikut ini adalah rumus yang penulis gunakan untuk tehnik analisa data :

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

Dimana :

- r = Koefisien Korelasi
- x = Independen Variabel
- y = Dependen Variabel
- n = Jumlah Pengamatan (sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel digunakan table harga-harga kritis r_s Koefisien Korelasi Product Moment (pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga r_s empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga r_s teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel

dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika r_s empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis r_s teoritis maka hubungan yang tidak signifikan.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji $-t$ sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini r_s empiris yang dihasilkan diuji dengan uji $-t$ dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

- t = Uji $-t$
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Pengamatan (sampel)

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel digunakan table harga-harga kriti

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$. Dengan hipotesis $:H_a$ diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak berarti).

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel digunakan table harga-harga kriti

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Dengan hipotesis : H_a diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak berarti).

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Kantor Dinas Perhubungan (DISHUB) Provinsi Kalimantan Timur yang terletak di Jl. Kesuma Bangsa No. 1 Sungai Pinang Luar, Samarinda Kota. Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana teknis Pemprov. Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh Ir. H. Salman Lumoindong, MM Selaku Kepala Dinas Perhubungan Kalimantan Timur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berikut adalah

penjelasan tentang Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur :

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Motivasi

Untuk mengetahui sejauh mana sebuah Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, penulis mengajukan (3) indicator, yaitu :

- a. Motif
- b. Harapan
- c. Insentif

Berikut ini penulis akan mengemukakan data yang berhasil penulis kumpulkan di lapangan dari masing-masing indikator diatas.

a. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Data yang berhasil dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Jawaban Responden Tentang Motif

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
1	10 (29.4)	24 (70.6)	-	-	-	34 (100%)
2	5 (14.7%)	28 (82.4%)	1 (2.9%)	-	-	34 (100%)
3	4	28	1	1	-	34

	(11.8%)	(82.4%)	(2.9%)	(2.9%)		(100%)
4	5	22	5	2	-	34
	(14.7%)	(64.7%)	(14.7%)	(5.9%)		(100%)
5	8	24	1	1	-	34
	(23.5%)	(70.6%)	(2.9%)	(2.9%)		(100%)

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data diatas tampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1, yaitu pegawai mendapat upah yang sesuai menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 29.4%, setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 70.6%. Sementara untuk pernyataan nomor 2, yaitu pegawai merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerjanya menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%, setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 82.4%, kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 3, yaitu para pegawai merasa aman dengan lingkungan tempat kerjanya menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%, setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 82.4%, kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 4, yaitu pegawai mendapat kesempatan untuk promosi jabatan atau kenaikan pangkat menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang

atau sebesar 14.7%, setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 64.7%, kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2% atau sebesar 5.9%. dan untuk pernyataan nomor 5, yaitu pegawai mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5%, setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 70.6%, kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%.

b. Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Jawaban Responden Tentang Harapan

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
6	7	22	4	1	-	34

	(20.6%)	(64.7%)	(11.8%)	(2.9%)		(100%)
7	3 (8.8%)	28 (82.4%)	1 (2.9%)	2 (5.9%)	-	34 (100%)
8	5 (14.7%)	25 (73.5%)	3 (8.8%)	1 (2.9%)	-	34 (100%)
9	8 (23.5%)	22 (64.7%)	3 (8.8%)	1 (2.9%)	-	34 (100%)
10	-	21 (61.8%)	6 (17.6%)	3 (8.8%)	4 (11.8%)	34 (100%)

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data diatas tampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 6, yaitu pegawai merasa mendapat jaminan pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 20.6%, setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 64.7%, kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 7, yaitu pegawai mendapat penghargaan atas penyelesaian suatu pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 82.4%, kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%. Sementara untuk pernyataan nomor 8, yaitu pegawai mendapat penghargaan atas penyelesaian suatu pekerjaan menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%, setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 73.5%, kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang

atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 9, yaitu pegawai mendapat arahan yang baik dari atasan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5%, setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 64.7%, kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 10, yaitu dalam bekerja pegawai melibatkan perasaan dalam bekerja menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 61.8%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%, tidak setuju sebanyak 3 atau sebesar 8.8%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%.

c. Insentif

Insentif yaitu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan

kepada responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Jawaban Responden Tentang Insentif

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
11	17 (50.0%)	17 (50.0%)	-	-	-	34 (100%)
12	16 (47.1%)	18 (52.9%)	-	-	-	34 (100%)
13	1 (2.9%)	7 (20.6%)	11 (32.4%)	15 (44.1%)	-	34 (100%)
14	7 (20.6%)	20 (58.8%)	4 (11.8%)	1 (2.9%)	2 (5.9%)	34 (100%)
15	1 (2.9%)	12 (35.3%)	8 (23.5%)	11 (32.4%)	2 (5.9%)	34 (100%)

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data diatas tampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 11, yaitu pegawai mendapat gaji atau upah setiap bulannya menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 50.0% dan responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 50.0%. Untuk pernyataan nomor 12, yaitu pegawai mendapat tunjangan setiap bulan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 41.7% dan responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 52.9%. Untuk pernyataan nomor 13, yaitu pegawai tidak mendapat kesempatan promosi jabatan menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, setuju sebanyak 7 orang atau 20.6%, kurang setuju sebanyak

11 orang atau sebesar 32.4%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 44.1%. Untuk pernyataan nomor 14, yaitu gaji atau upah yang diterima dapat mencukupi kebutuhan setiap bulannya menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 35.3%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5%, tidak setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 32.4%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%.

4.2.2 Kinerja Pegawai

Sebagaimana yang telah para ahli kemukakan pada bab terdahulu bahwa

Motivasi akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Untuk variabel Kinerja Pegawai, penulis menggunakan 5 indikator, yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Berikut penulis akan kemukakan data yang berhasil di himpun di lapangan dari masing-masing indikator diatas.

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Jawaban Responden Tentang Kualitas

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
16	10 (29.4%)	24 (70.6%)	-	-	-	34 (100%)
17	8 (23.5%)	25 (73.5%)	1 (2.9%)	-	-	34 (100%)
18	1 (2.9%)	1 (2.9%)	13 (38.2%)	18 (52.9%)	1 (2.9%)	34 (100%)
19	3 (8.8%)	27 (79.4%)	2 (5.9%)	2 (5.9%)	-	34 (100%)
20	1 (2.9%)	25 (73.5%)	6 (17.6%)	2 (5.9%)	-	34 (100%)
21	-	2 (5.9%)	16 (47.1%)	15 (44.1%)	1 (2.9%)	34 (100%)

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data di atas tampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan

nomor 16 yaitu, pegawai mendapatkan pelatihan keterampilan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang

atau sebesar 29.4%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 70.6%. Untuk pernyataan nomor 17, yaitu pegawai memiliki ilmu dan wawasan yang luas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5%, setuju sebanyak 25 orang atau 73.5%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2.9%. Untuk pernyataan nomor 18, yaitu pegawai tidak memiliki keterampilan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 38.2%, tidak setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 52.9%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 19 yaitu pegawai diberikan pengetahuan tentang bidang pekerjaannya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 79.4%, kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%. Untuk pernyataan nomor 20 yaitu, pegawai memiliki

kemampuan berorientasi pada intelegensi daya pikir, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 73.5%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%. Untuk pernyataan nomor 21, yaitu pegawai tidak mendapatkan pelatihan, responden yang menjawab setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 47.1%, tidak setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 44.1%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Kuantitas

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
22	6 (17.6%)	27 (79.4%)	1 (2.9%)	-	-	34 (100%)
23	3 (8.8%)	22 (64.7%)	9 (26.5%)	-	-	34 (100%)
24	2 (5.9%)	21 (61.8%)	7 (20.6%)	4 (11.8%)	-	34 (100%)

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data diatas tampak jelas untuk pernyataan nomor 22, yaitu jumlah pegawai yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kalimantan Timur kurang dari 150 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%, setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 79.4%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 23, yaitu pegawai menghabiskan waktu sekitar 8 jam sehari untuk bekerja di kantor, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 64.7%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 26.5%. Untuk pernyataan nomor 24, yaitu pegawai merasa cukup diberikan waktu istirahat kerja dari kantor

selama 2 jam, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.9%, setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 61.8%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 20.6%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 11.8%.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Ketepatan Waktu

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
25	5	24	5	-	-	34
	(14.7%)	(70.6%)	(14.7%)			(100%)
26	5	26	3	-	-	34
	(14.7%)	(76.5%)	(8.8%)			(100%)
27	27	6	1	-	-	34
	(79.4%)	(17.6%)	(2.9%)			(100%)

28	3 (8.8%)	23 (67.6%)	5 (14.7%)	3 (8.8%)	-	34 (100%)
29	-	8 (23.5%)	14 (41.2%)	9 (26.5%)	3 (8.8%)	34 (100%)

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data diatas tampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 25, yaitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%, setuju sebanyak 24 atau sebesar 70.6 %, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%. Untuk pernyataan nomor 26, yaitu pegawai tiba tepat waktu di tempat kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sbesar 14.7%, setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 76.5%,

dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%. Untuk pernyataan nomor 27, yaitu pegawai dapat memaksimalkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 79.4%, setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 28 yaitu, pegawai dapat memaksimalkan waktu untuk beristirahat, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 67.6%, kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 14.7%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%. Untuk pernyataan

nomor 29, yaitu pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 23.5%, kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 41.2%, tidak setuju sebanyak 9 orang atau 26.5%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Jawaban Responden Tentang Efektivitas

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
30	9	25	-	-	-	34

	(26.5%)	(73.5%)				(100%)
31	3	28	3	-	-	34
	(8.8%)	(82.4%)	(8.8%)			(100%)
32	1	6	16	10	1	34
	(2.9%)	(17.6%)	(47.1%)	(29.4%)	(2.9%)	(100%)
33	-	9	14	10	1	34
		(26.5%)	(41.2%)	(29.4%)	(2.9%)	(100%)

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data diatas tampak jelas bahwa terlihat untuk pernyataan nomor 30, yaitu tersedianya peralatan yang mendukung kinerja pegawai, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 26.5%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 73.5%. Untuk pernyataan nomor 31, yaitu pegawai dapat memaksimalkan fungsi peralatan yang disediakan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 82.4%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%. Untuk pernyataan nomor 32, yaitu pegawai tidak dapat mengalokasikan anggaran sesuai kebutuhan, responden yang menjawab

sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%, setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%, kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 47.1%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 29.4%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%.

e. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah di bagikan kepada responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 Jawaban Responden Tentang Kemandirian

No. Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
34	4	29	1	-	-	34
	(11.8%)	(85.3%)	(2.9%)			(100%)
35	4	26	3	1	-	34

	(11.8%)	(76.5%)	(8.8%)	(2.9%)	(100%)	
36	-	25	7	2	-	34
		(73.5%)	(20.6%)	(5.9%)	(100%)	
37	1	24	6	3	-	34
	(2.9%)	(70.6%)	(17.6%)	(8.8%)	(100%)	

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan data diatas tampak jelas terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 34, yaitu pegawai memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11.8%, setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 85.3%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.9%. Untuk pernyataan nomor 35, yaitu pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap kantor, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11.8%, setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 76.5%, kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 8.8%. Untuk pernyataan nomor 36, yaitu pegawai akan meminta bantuan rekan untuk membantu pekerjaannya, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 73.5%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 20.6%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5.9%. Untuk pernyataan terakhir yaitu pernyataan nomor 37, yaitu pegawai mempelajari kembali materi sebelum melakukan presentasi, responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 1 orang atau 2.9%, setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 70.6%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 17.6%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 8.8%.

4.3 Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.3.1 Analisa Hasil Penelitian

Motivasi adalah dorongan dari dalam atau luar diri yang bertujuan untuk mencapai sesuatu, demikian pula pada Dinas Perhubungan Kalimantan Timur. Sehubungan dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini, analisa data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah didalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara variabel (X) Motivasi dan variabel (Y) Kinerja Pegawai. Dalam pengujian ini penulis menggunakan alat analisis Koefisien Korelasi Produk Momen (Pearson). Seperti yang telah penulis kemukakan pada bab terdahulu, dibawah ini adalah rumusan koefisien korelasi produk momen.

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

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

x = Independen Variabel

y = Dependen Variabel
n = Jumlah Pengamatan (sampel)

Correlations

		Motivasi	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	.468**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	34	34
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak atau software *Statistic Product and Service Solution (SPSS) 2.1* untuk pengguna sistem operasi Windows. Hasil analisis tersebut akan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Korelasi Produk Momen (Pearson)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh =0,468 ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi produk momen (pearson) untuk n = 34 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,339 atau dikatakan pula bahwa =0,468 > 0,339. Ini berarti bahwa ada tingkat hubungan yang

positif dan signifikan dari variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai.

Sementara itu jika hasil tersebut di bandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Produk Momen, sebagaimana yang dimuat pada Bab III, maka hasil

Kalimantan

perhitungan tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599, yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi

Timur.

4.3.2 Uji Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis

yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat penguji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan uji *-t* yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t= Uji -t

r= Koefisien Korelasi

n= Jumlah Pengamatan (sampel)

Adapun perhitungan untuk uji *-t* ini pun dilakukan dengan program SPSS 21.0 untuk pengguna sistem operasi Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi linear sederhana yang hasil perhitungannya di sajikan dalam tabel berikut in

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.129	8.875		6.099	.000
Motivasi	.453	.151	.468	2.994	.005

a. Dependent Variable: JumlahY

dapat terbukti kebenarannya.

4

.3.3 Pembahasan

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi Produk Momen antara variabel Motivasi dan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, menyatakan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, dengan nilai yang diperoleh 0,468. Nilai 0,468 kemudian di konsultasikan pada tabel Interpretasi Korelasi produk Momen, dengan hasil interpretasi sedang, karena 0,468 berada pada interval 0,40 – 0,599. Sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dan Kinerja

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel diatas terlihat hasil uji $-t$ adalah 2,994, ini berarti dapat dikatakan bahwa

$=2,994$ hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu $=2,994 > 1,693$ pada tingkat signifikan 0,05 untuk $n-2 = 34$ ($34-2=32$). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi dengan variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan

Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Kemudian berdasarkan perhitungan uji- t di dapat hasil 2,994 ini berarti dapat dikatakan bahwa $=2,994$ hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu, $2,994 > 1,693$ pada tingkat signifikan 0,05 untuk $n -2 = 34$ ($34-2=32$). Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi dan variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenarannya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab-bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Motivasi yang diberikan kepada pegawai yang ada pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dinilai sudah berjalan baik karena variabel Motivasi berupa, Motif, Harapan dan Insentif dapat meningkatkan dorongan pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja.
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dinilai sudah berjalan sebagaimana mestinya, hal ini berdasarkan hasil analisa peneliti dan pembahasan, bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel Motivasi dan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, kemudian dari hasil uji $-t$ jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t -kritis student

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
Bungin, Burhan. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Prenada Media.
Brantas, (2009), *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
Djamarah, Syaiful Bahri. (2002). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta
Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta : Gava Media.

ternyata ternyata lebih besar. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut

1. Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur harus selalu menjaga dan meningkatkan hubungan dengan bawahannya, karena motivasi yang diberikan oleh atasan maupun sesama rekan pegawai dapat memberikan efek positif dalam kinerja pegawai.
2. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

Husein, Umar (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2005). Jakarta : Depdiknas
Mardalis, (2003). *Metode Penelitian Kualitatif (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta : Bumi Aksara
Maslow, Abraham. (2003). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta : Midas Surya Grafindo.
Melayu S.P Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
Nursalam. (2003). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

Rakhmat, Jalaluddin, (2004). *Psikologi Komunikasi*. (Cetakan ke dua puluh satu). Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sofar Silaen, M.M dan Widiyono, S.E., M.M, (2013). *Metedologi Penelitian Sosial Untuk Penelitian Skripsi dan Tesis*, Sugiyono.(2000). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.

Surya Dharma. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Jasa Sekuriti*. Jakarta : Pustaka Pelajar.

Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta

Simamora Bilson. (2003). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Umar, Husein, (2004). *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama