

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara)**

**Febriyani Finda Kapahang
Arie Rorong
Gustaf Tampi**

Abstract : The background of this research by the problem found in the District Office Ratahan Southeast Minahasa Regency is the Effect of Motivation on Employee Performance is still not contributed optimally. Factors that affect employee motivation, among others, job satisfaction and the amount received by an employee kompensasi. To do a job, the employee should have a high performance. Therefore, it is necessary to effect a good motivation in order to improve the performance of the employees.

Motivation is the driving goal, the real goal being the main driving force for a person to attempt to obtain or achieve what he wanted either positive or negative. Performance is the result of the quality and quantity of work achieved by a person in performing its functions in accordance with the responsibilities given to the employees. The purpose of this study was to determine the motivation is there any influence on the performance of employees at the District Office Ratahan Southeast Minahasa Regency.

In this study, the method used is quantitative analysis method. While data analysis technique used is the technique of correlation between variables to prove the effect of motivation on employee performance. Based on the results of research conducted and followed by analyzing the data obtained, then the result is that there is a strong relationship between the effect of motivation on employee performance for 0.665%, this means working hypothesis acceptable alternative. The result were obtained coefficient determinant of the remaining 44.22%, 55.78% more influenced by other factors not included in this study.

Keywords: *Effect Of Motivation*

PENDAHULUAN

Menghadapi berbagai persaingan dalam mencapai pembangunan tentunya tugas dan fungsi dalam organisasi semakin kompleks yang selanjutnya membutuhkan beberapa faktor yang menunjang diselesaikannya tugas-tugas organisasi, atau dengan kata lain bagaimana usaha-usaha organisasi dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan walaupun volume kerjanya bertambah.

Akan tetapi adanya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, antara lain kepuasan kerja dan besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka kedua faktor ini merupakan dua hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja pegawai sehingga perlu diperhatikan pihak manajemen dan dijaga agar jangan sampai pegawai kehilangan motivasi

kerjanya hanya karena kedua hal tersebut tidak diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi. Istilah dalam pengertian motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni motivation. Namun perkataan asalnya adalah motive yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif. Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang

disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.(Sardiman 2006). Dalam melakukan suatu pekerjaan, para pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai karena bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dalam UU Nomor 43 tahun 1999 bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara khususnya pegawai negeri yang setia dan taat kepada pancasila dan UUD 1945.

Pegawai negeri sipil yang didasarkan kepada sistem prestasi kerja dan sistem karir seperti yang tercantum dalam UU Nomor 43 tahun 1999 yang dititik beratkan pada system prestasi kerja. Sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian yang pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan atau kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang yang diangkat itu. Hal tersebut dimaksud untuk memberi peluang kepada setiap pegawai negeri yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompentensi secara sehat. Selanjutnya Undang-Undang tentang kepegawaian , di jelaskan bahwa setiap pegawai harus senantiasa mengerjakan semua tugas yang di berikan oleh atasan dan memenuhi setiap peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah . Oleh karena itu, pemerintah senantiasa harus selalu memberikan motivasi kepada setiap pegawainya .

Bagaimana memotivasi para pegawai agar dapat bekerja secara efisien dan efektif merupakan persoalan yang sering kali dihadapi para pemimpin organisasi.

Berlandaskan pada teori ataupun hasil-hasil penelitian para ahli, sebagian pemimpin organisasi menggunakan imbalan-imbalan yang sifatnya ekstrinsik (seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja) untuk memotivasi pegawainya. Ada pun Visi dan misi para pegawai dalam bekerja yaitu , Visi : Menjadi Pegawai yang professional, tangguh, bertanggung jawab, dan peduli secara social pada kantor dimana pegawai tersebut ditetapkan. Misi : A. Selalu memperbaharui karakter pribadi menjadi lebih professional, komitmen, bertanggung jawab, dan setia pada kantor yang ditetapkan. B . Mengembangkan kantor menjadi lebih maju lagi sesuai kapasitas dibidang yang diemban masing-masing pegawai. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompokkerja didalam kantor tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi. Menurut Mangkunegara (2002) dan Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada Pegawai. Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam mempengaruhi tingkah laku manusia, sehingga para ahli dibidang organisasi pada umumnya sependapat bahwa keberhasilan pemimpin organisasi dalam meningkatkan hasil kerja bawahan, akan sangat tergantung kepada suasana motivasi yang diciptakannya dalam menggerakkan bawahannya (Zainun, 1981; Wahjosumidjo, 1987).

Berdasarkan penelitian pada kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, ditemui beberapa gejala antara lain kurangnya semangat dalam bekerja, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan pendidikan dan pelatihan belum efektif, sedangkan dari segi kemampuan dimana pemimpin kurang memberi motivasi kepada bawahan yang pada akhirnya

mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas para pegawai. Hal tersebut terlihat pada beberapa pegawai yang datang atau masuk kantor tidak tepat waktu begitu juga keluar kantor tidak sesuai jam kerja berlaku. Peneliti menduga akibat tersebut yang mengakibatkan banyak produk jasa Administrasi yang terbengkalai, kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Untuk mengetahui lebih konkrit permasalahan diatas dan sekaligus untuk mendapatkan gambaran hubungan antara kedua permasalahan dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kinerja pegawai, tentunya harus melakukan penelitian lebih lanjut lagi. Dengan demikian akan memperoleh gambaran yang nyata yang nantinya akan dijadikan bahan pertimbangan bagi pemerintah, dan terlebih khusus bagi para pegawai-pegawai yang ada.

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang di tentukan di ukur dengan memberikan simbol – simbol angka yang berbeda – beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. (Sumanto, 1995).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Secara sederhana variabel dikatakan sebagai konsep yang mengalami variasi nilai. Jika konsep dipakai untuk menggambarkan realita atau fenomena social secara “netral”, maka dengan menggunakan variabel peneliti memberi nilai “tinggi” atau “rendah” terhadap konsep yang digambarkan tersebut. Variable independent atau variabel bebas sering disebut predictor. Yaitu variable yang

mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variable independen. (E.A Purwanto 2007:17)

Berdasarkan rumusan masalah ataupun hipotesis maka jelas bahwa penelitian ini melibatkan 2 (dua) variable yaitu :

1. Pengaruh Motivasi sebagai variable yang mempengaruhi atau variable bebas (variable independent). Motivasi merupakan suatu dorongan kerja didalam mempengaruhi perilaku seseorang agar tercapainya suatu tujuan tertentu. Indicator yang digunakan untuk mengukur motivasi terdiri dari : Adanya tujuan organisasi yang jelas dalam pelaksanaan suatu kegiatan, karena semakin dekat tujuan organisasi dengan tujuan individu maka semakin besar dorongan pegawai dalam pencapaian tujuan tersebut, Penciptaan kondisi yang nyaman oleh pemimpin. Perhatian pemimpin terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan, seperti: dana sehat, dana duka, uang makan dan uang jalan. Pemberian penghargaan kepada para pegawai seperti : insentif, pujian dan pekerjaan yang menarik. Penciptaan kedisiplinan dalam peerjaan seperti : ketepatan waktu masuk kantor, ketepatan waktu keluar kantor, pengisian daftar hadir. Pelibatan bawahan dalam pengambilan keputusan organisasi, Adanya kelompok kerja yang saling pengertian.
2. Kinerja Pegawai sebagai variable yang dipengaruhi atau terikat (variabel dependen). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu instansi dilingkungannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuannya secara legal, tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Para meter untuk mengukur variabel tersebut adalah tingkat

kesesuaian antar hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standart penilaian yang berlaku. Sesuai definisi operasional berikut parameternya diatas, selanjutnya dijabarkan kedalam indikator untuk mengukur variabel kinerja pegawai yang terdiri dari : Kerajinan, Kecapaian, Keakuratan, Loyalitas, Inisiatif. Kerjasama

C. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini adapun yang menjadi informan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Kepala Kecamatan Ratahan (1)
2. Pegawai Kantor Kecamatan (5)
3. Lurah/Hukum Tua kecamatan Ratahan (11)
4. Fungsional Umum (1)

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (Dr. Harbani Pasolong, MSi, 2003), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel dapat diartikan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. (Arikunto, 1996). (Ali, 1985) menyebutkan, bahwa sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Primer Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan cara Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada pegawai yang menjadi responden.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik

kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan perhitungan statistik.

1. Koefisien Korelasi Product moment

Cara ini dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar kecilnya hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiono, 2005). Cara perhitungan dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

r_{xy} = Angka indeks korelasi r product moment

N = Jumlah Sampel

$\sum XY$ = Jlh hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor y

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Nilai r yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh nilai variabel yang lain.

Nilai r yang negatif menunjukkan hubungan kedua variabel negatif, artinya menurunnya nilai variabel yang satu diikuti dengan meningkatnya nilai variabel yang lain.

Nilai r yang sama dengan nol menunjukkan kedua variabel tidak menunjukkan hubungan artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran/interpretasi angka yang dikemukakan (sugiono, 2005):

Dengan nilai r yang diperoleh, dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi, untuk menguji apakah nilai r yang kita peroleh tersebut berarti atau tidak. Tabel korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu dalam hal ini signifikan 5%. Bila nilai r tersebut signifikan, artinya hipotesis kerja atau hipotesis alternatif dapat diterima.

2. Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar (persentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinan

r_{xy} = koefisien korelasi product moment

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari Variabel bebas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi pada kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara berada pada kategori Sedang 50%. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara masih belum memberikan kontribusi secara optimal. Tapi dilihat dari kepemimpinan yang ada sekarang di instansi mampu menciptakan suatu kondisi kerja yang nyaman 90% responden menyatakan pimpinan yang ada di kantor tersebut sangat mampu menciptakan suatu kondisi yang nyaman dalam bekerja (tabel 1.7). Kemudian tentang memperoleh insentif/bonus dari instansi berkaitan dengan pekerjaan yang telah dikerjakan para pegawai 35% menyatakan ada yang sering dan hampir tidak pernah memperoleh insentif (1.8) Hal ini membuat para pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik lagi 90% responden menyatakan akan selalu bekerja dengan baik dan

bertanggungjawab untuk mengejar insentif (1.9). Selanjutnya tentang menerima sanksi atau hukuman akibat kelalaian melaksanakan tugas 35% responden menyatakan hampir tidak pernah dan tidak pernah menerima sanksi tersebut dan mereka dapat menjalankan tugas dengan baik.

Kemudian mengenai tawaran pekerjaan yang lebih menarik oleh pimpinan (1.11), 65% jawaban responden bahwa tidak pernah ditawarkan pekerjaan yang lebih menarik oleh pimpinan.

Menegakkan kedisiplinan dalam suatu instansi itu perlu, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan 90% dari jawaban responden menyatakan bahwa atasan dalam instansi mereka bekerja selalu menegakkan kedisiplinan kepada bawahannya dengan cara masuk dan keluar kantor tepat waktu. Kemudian responden menjawab 45% mereka kadang-kadang terlambat masuk kantor. Keterlibatan dalam pembuatan keputusan organisasi, 45% responden menyatakan bahwa mereka kadang-kadang terlibat dalam hal tersebut. Setiap pegawai pasti memiliki kelompok kerja dalam suatu instansi dan 50% responden menyatakan masing-masing anggota kelompok kerja selalu memberikan dukungan semangat dalam melakukan pekerjaan.

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggungjawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan.

Seorang pegawai telah resmi menjadi pegawai pada suatu instansi apakah pemerintah maupun memperlihatkan keterampilan apa yang perlu ditonjolkan atau pegawai mempunyai keterampilan tertentu untuk menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan dengan pegawai lain yang fungsinya agar pekerjaan yang dilimpahkan mempunyai nilai lebih dibandingkan pegawai yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki.

Hasil penelitian tentang penempatan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai, 45% responden menyatakan ada yang tidak mempengaruhi dan hampir mempengaruhi. Selanjutnya program dan kegiatan yang diterapkan bias mempengaruhi kinerja pegawai, 70% responden menyatakan bahwa program dan kegiatan tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Disisi lain adapun penambahan tugas pokok kepada pegawai, dan 50% responden menyatakan bahwa penambahan tugas pokok kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pekerjaan yang tidak sesuai meningkatkan kinerja pegawai dan 85% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang sangat tidak sesuai tidak dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam suatu instansi penerapan disiplin terhadap pegawai selalu di terapkan seperti sama halnya pada tabel-tabel sebelumnya dicantumkan tentang kedisiplinan, dan pada tabel 1.21, 85% responden menyatakan penerapan disiplin pegawai sangat tidak mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Selanjutnya tabel 1.22 mitra kerja/partner dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan 40% responden menyatakan sada yang sangat meningkatkan dan meningkatkan. Kemudian dalam menjalankan suatu tugas dalam instansi pemerintahan pasti akan dilakukan pengawasan dari atasan, dan sebesar 95% responden menyatakan proses pengawasan selamat bekerja dapat atau sangat meningkatkan kinerja para pegawai yang ada.

Deskripsi Data Penelitian

Mengaju pada permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya, maka telah dilakukan Survey dan Observasi langsung kelapangan melalui Daftar Pertanyaan (Kuisisioner) kepada 18 responden yang ada di Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara, kemudian hasilnya di koding dan discoring.

Hasil penelitian meliputi : (a) Pengaruh Motivasi dan (b) Kinerja Pegawai. Selanjutnya diidentifikasi variable-variabel tersebut berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan teknik

analisis presentase yang diolah dalam tabel distribusi frekuensi. Berikut ini akan dikemukakan secara berturut-turut tabel distribusi frekuensi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X)

Pengaruh motivasi sebagai variabel bebas (X) didefinisikan sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (Weiner 1990).

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas memperlihatkan kecenderungan bahwa pengaruh disiplin kerja (X) rata-rata berada pada kategori sedang yakni sebesar 50% dari 18 respondent yang ada, sementara kategori tertinggi penilaiannya 22% dan kategori rendah 28%. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara masih belum memberikan kontribusi secara optimal.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggung jawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan.

Disribusi data pada tabel diatas memperlihatkan kecenderungan bahwa pendapat responden tentang sikap dan perilaku kerja dalam hal pengaruh motivasi dan tingkat kinerja pegawai (Y) rata-rata berada pada kategori tertinggi yakni 50% dari 18 responden sementara yang kategori sedang penilainya sebanyak 28% dan yang terkategori "terendah" sekitar 22% hasil ini menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ratahan berada pada kategori "Tertinggi" dimana kinerja pegawai sudah berjalan dengan sangat baik

Analisis Data

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel maka digunakan analisa korelasi.

a. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka penulis menggunakan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} = Angka indeks korelasi "r" product moment

N = Jumlah Sampel

XY = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor y

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{array}{l} \sum x = 656 \\ 24134 \\ \sum y = 574 \\ 18392 \\ \sum xy = 21013 \\ 18 \end{array} \quad \begin{array}{l} \sum x^2 = \\ \sum y^2 = \\ n = \end{array}$$

$$r_{xy} = \frac{18(21013) - (656)(574)}{\sqrt{(18(24134) - (656)^2)(18(18392) - (574)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{378234 - 376544}{\sqrt{(434412 - 430336)(331056 - 329476)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1690}{\sqrt{(4076)(1580)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1690}{\sqrt{6440080}} = \frac{1690}{2537.7312} = 0.665$$

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi yang positif sebesar 0,665 antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana kenaikan variabel yang satu diikuti kenaikan variabel lainnya. Hubungan yang positif mengartikan bahwa jika pengaruh motivasi tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi pula.

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran/interpretasi angka yang dikemukakan (sugiono, 2005):

Berdasarkan tabel diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0.665 termasuk pada kategori KUAT dan ini berarti hipotesis kerja atau alternatif diterima. Jadi, terdapat hubungan yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten MITRA. Hubungan tersebut baru berlaku untuk 18 orang yang menjadi sampel.

b. Koefisien Determinan

Tahap ini dipergunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Perhitungan dilakukan dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi product moment (r_{xy})² dan dialikan dengan 100% dengan rumus sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = (0,665)^2 \times 100\%$$

$$D = 0.4422 \times 100\%$$

$$D = 44.22\%$$

Hasil analisis ini dapat diartikan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 44.22% rendah sisanya 55.78% lagi dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya, maka telah diperoleh angka-angka statistic yang menjelaskan hubungan antara variabel pengaruh motivasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), serta tingkat korelasi antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi product moment yang positif sebesar 0.665 atau sebesar 66.5% antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana kenaikan variabel yang satu diikuti kenaikan variabel lainnya. Hubungan yang positif mengartikan bahwa jika pengaruh motivasi tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Berdasarkan korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,665 termasuk pada kategori KUAT dan ini berarti hipotesis kerja yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima. Jadi, terdapat hubungan yang sangat kuat dan terdapat hubungan yang positif antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat kuat atau mempunyai pengaruh yang positif, yang menunjukkan bahwa jika pengaruh motivasi tinggi/berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Sehingga perlu pengaruh motivasi yang baik agar kinerja pegawai berjalan dengan lancar dan baik.

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien determinan sebesar sebesar 44.22% sisanya 55.78% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebagaimana telah dikemukakan

dalam bab sebelum ini, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis korelasi product moment menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh dan punya korelasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Bahwa pengaruh motivasi merupakan faktor penting dan menentukan kinerja pegawai pegawai dalam instansi pemerintahan. khususnya pegawai yang ada di Kecamatan untuk bisa membuat unsur pemerintahan yang bermutu dan berkualitas.

B. Saran

Mendasari kepada kesimpulan penelitian di atas maka perlu dikemukakan beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh pihak pihak yang berkomponen, terutama pihak manajemen pada Kantor Kecamatan Ratahan kabupaten Minahasa Tenggara. Saran yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi perlu ditingkatkan terus pada setiap Pegawai yang ada pada kantor tersebut. Untuk itu perlu usaha dari pemerintah, terutama pimpinan kecamatan untuk melakukan pembinaan yang terus menerus dan terarah kepada bawahannya seta adanya kesadaran dari pegawai tersebut untuk menerapkan disiplin kerja mereka dalam meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal.
2. Pengaruh motivasi dan kinerja para pegawai sama sama harus dipelihara dan ditingkatkan pada setiap pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab yang menjadi prioritas dapat terselenggarakan dengan baik. dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai dalam hal melaksanakan tugas pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
3. Semua saran yang disebutkan diatas perlu kiranya mendapat perhatian pada Kantor Kecamatan Ratahan dalam

rangka meningkatkan kinerja pegawai.
Dengan demikian kinerja instansi ini

dapat menjadi lebih baik di masa
depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad, 1985. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung : Angkasa
- Arikunto, 1996. *Pengertian Populasi*. Bandung, Jammars.
- Mangkunegara 2002 dalam Pasolong 2010. Bandung : Alfabeta.
- Pasolong Harbani, 2003. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Purwanto. E.A. 2007 dan Sulistyastuti, D.R. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sardiman. 2006. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiono, 2005. *Statistik Untuk Penelitian, Cetakan kelima*. Bandung : CV. Alfabeta Suliyanto.
- Sumanto.M.A.1995 , *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahjosumidjho, 1987, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Weiner 1990. *Research methods and analysis searching for Relationship*.
- Zainun Buchari, 1981. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Bina Aksara

Sumber Lain :

- UU RI Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Citra Umbara.