

**KORELASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL DI KABUPATEN KUTAI BARAT**

Hendi Juliansyah

**eJournal Administrasi Negara
Volume 3, Nomor 2, 2014**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat

Pengarang : Hendi Juliansyah

NIM : 1002015152

Program Studi : S1 Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, Mei 2014

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Anthonius Margono, M.Si
NIP. 19561202 198103 1 001

Drs. Endang Erawan, M.Si
NIP. 19550820 19803 1 001

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH PROGRAM STUDI

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan : eJournal Administrasi Negara	KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
Volume : 3	
Nomor : 2	
Tahun : 2014	
Halaman : 784 – 798 (Genap)	<u>Dr. M.Z. Arifin, M.Si</u> NIP. 19570606 1982 1 025

KORELASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI KABUPATEN KUTAI BARAT

Hendi Juliansyah¹

Abstrak

HENDI JULIANSYAH, *Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Anthonius Margono, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si selaku pembimbing II.*

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui berapa besar korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 37 orang. Indikator dalam penelitian ini yaitu pada variabel *x*: (1) Upah atau gaji yang sesuai, (2) Keamanan kerja yang terjamin, (3) Kehormatan dan pengakuan, (4) Perlakuan yang adil, (5) Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, (6) Suasana kerja yang menarik, (7) Jabatan yang menarik dan pada variabel *y* (1) Tanggung jawab, (2) Prestasi kerja, (3) Kesetiaan, (4) Kerjasama. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Rank Spearman.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu motivasi kerja (*x*) dan kinerja pegawai (*y*) memperoleh nilai korelasi 0,503. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat korelasi yang cukup kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat mempunyai hubungan dengan motivasi kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Korelasi Rank Spearman

Pendahuluan

Latar Belakang

Tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama.

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: hendyjuliansyah@gmail.com

Seiring dengan perkembangan zaman yang menuntut suatu perubahan-perubahan diberbagai bidang khususnya bidang pelayanan publik. Hal tersebut diharapkan agar organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap organisasi. Pegawai memiliki peran aktif dalam memberikan kontribusi untuk performa organisasi.

Setelah melakukan pengamatan awal dilapangan bahwa pelaksanaan tugas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat terlihat dimana masih banyaknya pegawai yang tidak menjalankan tugas secara maksimal, lambatnya penyelesaian tugas yang dilimpahkan, sebagian pegawai banyak yang menggunakan waktu kerjanya untuk bermain game dikomputer, pada hari biasanya ada beberapa pegawai yang tidak datang tepat waktu padahal ada masyarakat yang menunggu untuk cepat mendapatkan pelayanan, pada saat jam kerja pegawai tidak ditemukan di tempat kerja, dan banyaknya keluhan masyarakat tentang pelayanan di Dinas tersebut. Masyarakat mengeluhkan sulitnya memperoleh pelayanan dari pegawai. Sehingga menurut penulis untuk mencapai tujuan visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat kedepannya pemerintah daerah khususnya pimpinan Dinas memberikan suatu dorongan/ motivasi kepada pegawai-pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dalam melayani masyarakat sehingga dapat menarik kembali kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang kepada pelayanan publik. Sehingga dengan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan atau pimpinan diharapkan mampu merubah semangat pegawai yang tadi menurun menjadi meningkat dan lebih bersemangat dalam melayani masyarakat Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : “Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Kutai Barat”.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar atau kuatnya korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi negara.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam hal ini instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat dalam memahami dan memecahkan permasalahan yang terkait

dengan proses pelayanan pegawai yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat.

Kerangka Dasar Teori

Motivasi Kerja

Menurut Nawawi dan Hadari (2005:52) motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Dari proses ini dihasilkan dorongan (motif) berupa kehendak, kemauan, dan keinginan untuk bertindak/berbuat melalui pengambilan keputusan. Menurut Hasibuan (2006:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kekuasaan.

Teori Harapan (Victor Vroom)

Dalam pengharapan, motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai pegawai antara lain :

- a. Upah atau gaji yang sesuai
Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Pegawai yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat pegawai bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Keamanan kerja yang terjamin
Pegawai dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan sehingga membuat pegawai dapat bekerja dengan sepenuh hati.
- c. Kehormatan dan pengakuan
Kehormatan dan pengakuan terhadap pegawai dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian pegawai. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi pegawai yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.
- d. Perlakuan yang adil
Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah yang sama bagi seluruh pegawai. Perlakuan yang adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja.
- e. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa.
Pimpinan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda sebuah organisasi. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin yang baik membuat pegawai segan dan hormat.
- f. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama pegawai, sehingga suasana kerja tidak membosankan yang tentunya ditunjang dengan fasilitas yang memadai.

g. Jabatan yang menarik

Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan pegawai. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja serta masa kerja membuat pegawai menduduki jabatan dengan jenjang teratur.

Jenis Motivasi

Menurut Herzberg dalam Gibson (1996:107) adanya tingkat motivasi antar seseorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan, maka dapat dijabarkan pada pokok motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mencakup dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering disebut motivasi murni, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan.

Fungsi Motivasi

Motivasi berguna untuk mendorong timbulnya perilaku individu yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai. Fungsi motivasi tersebut adalah :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- b. Berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Faustino Cardosa dalam Mangkunegara (2006:9) ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas.
2. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada

periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Individu

Menurut pendapat Mangkunegara (2005:15) menyatakan bahwa kinerja individu adalah baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung organisasi, dengan kata lain kinerja individu adalah hasil :

1. Atribut individu, yang merupakan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atribut ini meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja, yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk melakukan sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja dan struktur organisasi.

Kinerja Kelompok

Menurut Stephen P. Robbins (2001:248) menyatakan bahwa tingkat potensial kinerja suatu kelompok bergantung sebagian besar kepada sumber daya yang dibawa masing-masing anggota kelompok. Sumber daya yang dimaksud adalah :

1. Kemampuan
Bagian dari kinerja kelompok dapat diramalkan dengan melalui intelektual dan relevan dengan tugas dari masing-masing anggota. Kemampuan ini menentukan parameter untuk apa yang dapat dilakukan para anggota dan bagaimana mereka melakukannya secara efektif dalam suatu kelompok.
2. Karakteristik Kepribadian
Ciri-ciri kepribadian yang mempengaruhi kinerja kelompok yang sangat mempengaruhi bagaimana individu ini berinteraksi dengan anggota kelompok yang lain, kemahiran bergaul dan ketidakbergantungan.

Kinerja Organisasi

Menurut Erawan (1995:13) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yaitu sebagai berikut :

- A. Faktor internal
 1. Kinerja proses dan kinerja pegawai tidak seperti yang diharapkan
 2. Keadaan sumber daya non manusia yang tidak sesuai dengan rencana
 3. Perubahan kebijakan diberbagai level manajemen
- B. Faktor eksternal
 1. Adanya kebijakan dan peraturan dari pemerintah yang kebetulan yang tidak mengembangkan organisasi

2. Perubahan yang terjadi di pusat yang tidak diantisipasi dalam perencanaan
3. Kalah dalam persaingan

Pengukur Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2002:56) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan
Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja
Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas dan kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
3. Kedisiplinan
Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
4. Kreativitas
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
5. Kerjasama
Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan
Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
7. Tanggung jawab
Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor kemampuan
Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan hal keahlian. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2000:6).

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Motivasi Kerja

Meneliti korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi. Karena dengan mengetahui korelasinya, maka organisasi dapat membuat strategi untuk mengetahui langkah-langkah yang sebaiknya diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat ikut meningkat.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Motivasi adalah penggerak dan kinerja tinggi hanya bisa dicapai dalam tindakan. Sementara kualitas dan kuantitas berbanding lurus dengan tindakan.

Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kinerja pun meningkat, karena motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di dalam organisasi, sikap mental pegawai yang pro dan positif inilah yang nantinya akan memperkuat motivasi kerja untuk memperkuat kinerja yang maksimal. Namun, ketika seseorang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya rutinitas maka mereka cenderung statis dalam pekerjaan.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang dikemukakan penulis sebagai berikut :

A. Hipotesis alternatif (H_1)

“Motivasi kerja mempunyai korelasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat”.

B. Hipotesis nol (H_0)

“Motivasi kerja tidak mempunyai korelasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat”.

Definisi Konseptual

Untuk mendapatkan batasan yang jelas dari masing-masing konsep yang diteliti, maka dalam hal ini penulis mengemukakan definisi dari konsep yang dipergunakan, yaitu :

1. Motivasi kerja adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini motivasi kerja dalam bentuk upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik dan jabatan yang menarik.
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja pegawai dalam bentuk tanggung jawab, prestasi kerja, kesetiaan, dan kerjasama.

Definisi Operasional

Berikut ini akan diuraikan variabel yang diteliti beserta indikator-indikator yang dipakai sebagai alat pengukurnya :

1. Motivasi Kerja (variabel X), indikatornya sebagai berikut :
 - a. Upah atau gaji yang sesuai
 - b. Keamanan kerja yang terjamin
 - c. Kehormatan dan pengakuan
 - d. Perlakuan yang adil
 - e. Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
 - f. Suasana kerja yang menarik
 - g. Jabatan yang menarik
2. Kinerja Pegawai (variabel Y), indikatornya sebagai berikut :
 - a. Tanggung jawab
 - b. Prestasi kerja
 - c. Kesetiaan
 - d. Kerjasama

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode survai yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Masri Singarimbun Effendi, 1989:3) dan menurut tingkat eksplantasinya merupakan penelitian asosiatif.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui sebab akibat atau kausal antara variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 37 orang termasuk Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. Semua populasi dijadikan responden dengan menggunakan metode sensus, dimana dalam pengumpulan data seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali.

Dalam penelitian ini, seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 37 orang dijadikan subjek dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Teknik pengumpulan data primer
 1. Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan

alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.

2. Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.
- b. Teknik pengumpulan data sekunder
1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
 2. Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008 : 107). Untuk mempermudah dalam pengukuran data, ditetapkan nilai standar dengan angka-angka sebagai patokan ukuran yang menunjukkan tinggi rendahnya nilai dimana skala ini digunakan untuk mengukur korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat.

Sebagaimana yang telah dikemukakan Sugiyono (2009:110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3(1,2,3), jenjang 5(1,2,3,4,5) dan jenjang 7(1,2,3,4,5,6,7). Berdasarkan pendapat diatas, penelitian ini menggunakan penetapan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 5(1,2,3,4,5).

Mengenai kriteria atau skor jawaban responden dalam penelitian ini di kelompokkan dalam nilai skala 5 jenjang masing-masing diberikan nilai yaitu :

1. Untuk jawaban a diberikan skor 5
2. Untuk jawaban b diberikan skor 4
3. Untuk jawaban c diberikan skor 3
4. Untuk jawaban d diberikan skor 2
5. Untuk jawaban e diberikan skor 1

Adapun alasan penulis menggunakan jenjang 5 agar informasi yang dikumpulkan oleh penulis dapat lebih lengkap.

Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan kolerasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2006:115) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria ssebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuisioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuisioner adalah tidak valid.

Rumus untuk menguji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus koefisien kolerasi *Rank Spearman* (Siegel, 1997:253), yaitu :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2 \cdot \sum y^2)}}$$

Dimana :

r_s : Koefisien korelasi rank spearman

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat independen variabel

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dependen variabel

$\sum d_i^2$: Jumlah selisih variabel X dan Y

Menurut Siegel, untuk menggunakan rumus diatas, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Berikan ranking observasi pada variabel X mulai 1 sampai dengan n juga untuk observasi variabel Y mulai 1 sampai dengan n .
2. Daftar n subjek tersebut, beri setiap subjek ranking pada variabel X dan ranking pada variabel Y di setiap nama subjek.
3. Tentukan harga di setiap subjek dengan mengurangkan ranking X pada ranking Y . Kuadratkan harga tersebut untuk menentukan d_i^2 masing-masing subjek. Jumlah harga d_i^2 untuk ke- n kasus guna mendapatkan $\sum d_i^2$ Terakhir, hitung koefisien kolerasi Rank spearman dengan menggunakan rumus diatas.

Untuk mengaplikasikan lebih lanjut dari rumus diatas, maka terlebih dahulu dihitung jumlah skor yang berangka sama serta memasukkannya ke dalam rumus berikut ini :

$$\begin{aligned} \sum X^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum TX \\ \sum Y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum TY \\ T &= \frac{t^3 - t}{12} \end{aligned}$$

Keterangan :

N : Sampel

T : Faktor Koreksi

t : Banyakannya bergeser berangka sama

12 : Bilangan tetap

Untuk menguji tingkat signifikansi dari harga r_s yang diperoleh, selanjutnya harga tersebut akan dibandingkan dengan r_s table pada alfa 0,05 jika harga r_s hitung lebih besar dari r_s tabel, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat, yang terletak di Jalan Perkantoran II Komplek Pusat Perkantoran Pemerintahan Kabupaten Kutai Barat di Sendawar. Sebagai langkah awal yang dilakukan, peneliti melakukan survei awal ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Kutai Barat. Survei awal ini bertujuan untuk mengetahui letak dan kondisi Dinas, dengan mengurus perijinan dan mencari data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti melalui metode observasi dan wawancara dengan para pegawai setempat yang mempunyai kompetensi pada bidangnya masing-masing.

Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Penyelenggaraan pembangunan Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka visi misi serta tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat adalah sebagai berikut :

1. Visi
"Terwujudnya landasan kehidupan penduduk yang berkualitas, dinamis dan berwawasan".
2. Misi
"Mengembangkan sistem manajemen dan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil berlandaskan pada social budaya dan karakteristik daerah".
3. Tugas Pokok
Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
4. Fungsi

- a. Perumusan perencanaan kebijakan daerah, pengkajian dan penelitian pengembangan Kependudukan dan Pencatatan Sipil daerah.
- b. Pelaksanaan koordinasi pengumpulan data dan penataan sistem Kependudukan dan Pencatatan Sipil daerah.
- c. Pelaksanaan persiapan dan perumusan penyusunan pedoman kebijakan pelayanan penduduk dan pencatatan penduduk serta kedatangan dan perpindahan penduduk.
- d. Pendaftaran dan pencatatan administrasi penduduk Warga Negara dan Warga Negara Asing.
- e. Pemberian Nomor Induk Kependudukan (NIK), penerbitan Nomor Induk Kependudukan Sementara (NIKS) dan Kartu Tanda Penduduk Sementara (KTPS) serta Kartu Keluarga (KK).
- f. Penerbitan Akte Kelahiran, Akte Perkawinan dan Perceraian, Akte Kematian, Akte Pengakuan dan Pengesahan Anak.
- g. Penyelenggaraan penyuluhan Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- h. Pembinaan masyarakat dan penyuluhan Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- i. Penyelenggaraan kebutuhan lainnya sesuai dengan kebutuhan dan kewenangan Kabupaten Kutai Barat.
- j. Pelaksanaan urusan ketatausahaan.
- k. Pelaksanaan pembinaan kepada petugas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kecamatan.
- l. Pengelolaan data Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
Susunan organisasi dan personalia Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat (sesuai Perda No. 06 Tahun 2008) adalah :
 1. Kepala Dinas
 2. Sekretaris, membawahkan :
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Perencanaan Program
 3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, membawahkan :
 - a. Seksi Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk
 - b. Seksi Perencanaan dan Perkembangan Penduduk
 4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, membawahkan :
 - a. Seksi Kebijakan Teknis Kependudukan
 - b. Seksi Penyelenggaraan Pencatatan Sipil
 5. Bidang Penyuluhan dan Pengelolaan Dokumen Kependudukan, membawahkan :
 - a. Seksi Penyuluhan Administrasi Kependudukan
 - b. Seksi Pengumpulan, Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen
 6. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, membawahkan :
 - a. Seksi Aplikasi dan Perangkat Keras
 - b. Seksi Pengolahan Data Statistik

7. Kelompok Jabatan Fungsional
8. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis dari kedua variabel yaitu motivasi kerja (x) dan kinerja pegawai (y) diperoleh nilai r_s empiris sebesar 0,503. Sedangkan harga r_s tabel untuk jumlah responden 37 adalah sebesar 0,275 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris lebih besar dari r_s tabel yakni $0,503 > 0,275$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat.

Pembahasan

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara motivasi kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kutai Barat.

Pada tabel persiapan uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh d_i dengan jumlah 0 dan menghasilkan jumlah $\sum d_i^2$ dengan jumlah 4145. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variabel motivasi kerja (x) ditemukan 10 himpunan yang berangka sama dari 37 responden dengan $\sum T_x = 41$. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $\sum x^2 = 4177$. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai (y) ditemukan 9 himpunan yang berangka sama dari 37 responden dengan $\sum T_y = 45$. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh $\sum y^2 = 4173$.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai r_s empiris (hitung) yang diperoleh adalah 0,503. Apabila r_s empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r_s teoritis (tabel) untuk jumlah responden 37 adalah sebesar 0,275 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris (hitung) lebih besar dari r_s teoritis (table) yakni $0,503 > 0,275$ maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat yaitu sebesar 0,503.

Adanya korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat. Berdasarkan hasil tersebut maka korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sudah tercapai dengan baik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat. Namun frekuensi motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi sehingga tingkat kinerja pegawai juga meningkat.

Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan terdapat korelasi yang positif dalam arti searah yaitu apabila motivasi kerja dilaksanakan dengan baik maka diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai cukup kuat sehingga dapat dikatakan motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai.
2. Pada variabel X (Motivasi Kerja) dengan indikator-indikator yang diantaranya ; upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, dan jabatan yang menarik secara umum dapat dikatakan baik namun memerlukan perhatian yang lebih terkait upah atau gaji.
3. Pada variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan indikator-indikator yang diantaranya ; tanggung jawab, prestasi kerja, kesetiaan, dan kerjasama secara umum dapat dikatakan dikatakan baik.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai yang terjadi telah baik, namun belum tercapai secara maksimal. Hal ini terlihat pada sebagian responden yang memilih jawaban cukup dan kurang, atau nilai skor yang rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai disarankan hendaknya :

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat telah menerapkan pengaturan motivasi kerja yang baik sebagai pendorong dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk lebih memperhatikan pegawai dalam ketepatan pembayaran upah atau gaji pegawai.
2. Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Barat mempunyai hubungan dengan motivasi kerja yang positif yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara garis besar dapat dikatakan kinerja pegawai sudah cukup baik. Disarankan untuk terus mempertahankan kinerja pegawai dan harus ditingkatkan lagi demi tercapai kinerja pegawai yang lebih berkualitas.

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak, Hendri, Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Bernadin, J. & Rousell. (1998). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson, L. James. John M. Ivancevich, James H. Donnelly. 1990. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Diterjemahkan Djoerban Wahid Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Askara

- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rineka Aditama
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri. 2000. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Uno, B. Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Askara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Sumber :
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999
- [Http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/index/assoc/HASH016f/b1717b44.dir/doc.pdf](http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect/skripsi/index/assoc/HASH016f/b1717b44.dir/doc.pdf) (diakses tanggal 26 januari 2014)