

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA SAMARINDA

ACHMAD FATHONY FAJAR PUTRA¹

Abstrak

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana strata I. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Metode penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif yang bertujuan mengetahui hubungan kasual (sebab akibat). Dengan kata lain, penelitian ini membahas mengenai pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota (BKD) Kota Samarinda sebagai variabel terikat, serta membuktikan kebenaran hipotesis yang penulis rumuskan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif serta masuk kategori sedang dan korelasi yang searah terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 35,9% dan sisanya 64,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Korelasi Product Moment.

PENDAHULUAN

Di dalam pelaksanaan pembangunan, sumber daya manusia merupakan tokoh utama sebagai penggerak dan pelaksana pembangunan. Di mana pembangunan daerah menjadi upaya yang kini terus dimaksimalkan pemerintah Indonesia, yakni terwujudnya tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berpedaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi sehingga mencapai kemakmuran dan kesejahteraan yang merata bagi masyarakat.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman yang semakin maju. Sehingga salah satu upaya yang organisasi perlu lakukan selain pembinaan dan pelatihan adalah memberikan motivasi yang mampu memacu kinerja pegawai dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk dapat mengembangkan diri sehingga mampu mencapai sasaran kerja yang tepat dan membawa organisasi ke dalam capaian kerja yang maksimal.

1. Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : nonong.onyni@gmail.com

Pegawai tidak hanya memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya, namun juga harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang lebih berkualitas dari yang diharapkan, yaitu mampu menciptakan prestasi kerja yang baik. Sehingga dapat menjadi andalan daya saing bagi organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja bagi organisasi maupun pegawai lainnya.

Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai rencana dan sasaran kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja yang berkualitas dari aparatur, sulit bagi organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai revisi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 menjanjikan harapan besar bagi masyarakat untuk mencapai pemenuhan kebutuhan tersebut yaitu pelayanan publik yang berkualitas.

Prestasi kerja menjadi faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, dengan prestasi kerja pegawai yang tinggi diharapkan organisasi akan mampu mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Dukungan terhadap prestasi kerja yang baik dari organisasi akan berdampak positif dalam merangsang pegawai untuk berperan aktif bagi tujuan dan keberhasilan setiap program.

Mengarah di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan, perencanaan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik khususnya dibidang kepegawaian dalam pengelolaan pelaksanaan manajemen PNS.

BKD Kota Samarinda mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan penanganan dan perumusan dibidang kepegawaian yang searah dengan kebijakan umum daerah khususnya dalam membantu pejabat pembina kepegawaian daerah untuk menyelenggarakan manajemen PNS di daerah.

Untuk mensukseskan pembangunan dari segala bidang di seluruh Indonesia, guna mencapai cita-cita nasional berdasarkan Pancasila, yaitu masyarakat adil dan makmur baik materiil maupun spiritual bagi seluruh rakyat Indonesia, maka perlu memberikan motivasi yang kuat terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil agar mampu menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam pembangunan daerah.

Adapun gejala atau fenomena yang terlihat pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda sebagai berikut, (1) tidak tepatnya waktu dalam penyelesaian pekerjaan karena, banyaknya berkas pekerjaan yang menumpuk dari hari ke hari. (2) belum maksimalnya sistem pelaporan dan hasil kerja yang baik dari masing-masing seksi. Dikarenakan kurangnya kerjasama serta komunikasi yang baik antara pegawai satu dengan yang lain. (3) lemahnya sikap disiplin para aparat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Seperti, datang terlambat ke tempat kerja pada pukul 8.30 WITA dan meninggalkan kantor sebelum waktu pulang pada pukul 14.00 WITA.

Merangsang kemauan bekerja perlu dilakukan sehingga tujuan program organisasi dapat terwujud. Pentingnya motivasi kerja menjadi hal terpenting dalam mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda agar mampu memberikan prestasi kerja yang menjadi target dan sasaran kerja organisasi, sehingga visi instansi yang diarahkan agar dapat eksis dan antisipatif dalam menjalankan program-program kerja organisasi. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu: “Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda ?”

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Inggris *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Malayu S.P Hasibuan mengatakan, ‘motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya-upayanya untuk mencapai kepuasan’. (Hasibuan, 2014:92-93)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014:349), kata “kerja” dimaknai sebagai, (1) kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat). (2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. (3) pekerjaan. (4) bekerja.

Teori-Teori Motivasi

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dalam teori motivasinya yang terkenal “*Abraham Maslow’s hierarchy of need*” yaitu Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow yang mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki lima tingkatan (hirarki) kebutuhan (dalam Stephen P. Robbins, 2006: 214), yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal (*the physiological needs*), seperti : sandang, pangan, papan, udara, air , dan lain-lain.
- b. Kebutuhan rasa aman (*the safety needs*), tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan akan sosial (*the social needs*), kebutuhan bergaul, diakui masyarakat, berkawan, berkeluarga dan lain-lain.
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem need*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), dalam diri tersedianya bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sama dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya. Jika berkerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang akan dicapai tecermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. (Hasibuan, 2014:116)

3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu :

- 1) Pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.
- 2) Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuhan negative dihilangkan secara bersyarat. Jadi, prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat. (Hasibuan, 2014:121)

Pengertian Prestasi Kerja

Agus Dharma (2004:24) mengatakan bahwa kinerja/prestasi kerja adalah :

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang harus dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atai tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Teori Penghubung Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dalam mendorong kinerja pegawai di dalam setiap melaksanakan tugas-tugas organisasi yang tidak hanya cukup menghabiskan waktu dan tenaga, namun juga pemikiran yang lebih menguras pemikiran dan lebih membutuhkan waktu dan tenaga saja, dan juga tidak hanya digunakan selama aktif dalam jam kantor, namun juga memerlukan waktu lebih dari pada yang tersedia. Sehingga setiap individu akan selalu berusaha untuk dapat membagi waktunya, terutama untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat pribadi maupun keluarga.

Organisasi sangat mengutamakan terlaksannya dengan maksimal program yang telah dirancang, sehingga akan mencapai hasil yang maksimal dan menimbulkan bnyak prestasi-prestasi yang mampu mendorong prestasi-prestasi lainnya mendatang. Untuk tetap dalam keseimbangan antara

terpenuhinya kebutuhan pribadi dan juga tercapainya tujuan organisasi, maka motivasi menjadi penyeimbang antara kedua tuntutan kebutuhan tadi.

Menurut beberapa para ahli yang berpendapat bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan manusia, yang dikenal dengan teori kebutuhan. Salah satunya menurut Abraham H. Maslow yang dalam “Abraham Maslow’s hierarchy of needs” yaitu Hirarki Kebutuhan mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki lima tingkatan (hirarki) kebutuhan. Dan untuk mengendalikan, mendukung, mengarahkan, menguatkan dan menghentikan segala perilaku dan tindakan setiap individu, maka menurut Gibson kebutuhanlah yang mampu memotivasi setiap individu dalam bekerja. (dalam Stephen P. Robbins, 2006: 214)

Menurut Hamzah motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. (Hamzah, 2008;106)

Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Tegasnya, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi (Namawi, 1997:356).

Menurut David Mc Clelland kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. (Mc Clelland, 2004:217)

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007:70) menyebutkan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah kemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
2. H_1 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi khususnya pegawai, mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan

sebelumnya. Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan penuh tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi operasional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Motivasi kerja (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Prestasi kerja sebagai variabel (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif Asosiatif. Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian dalam penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah di rumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Dalam hal ini variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat.

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda, yang beralamatkan di Jalan Kesuma Bangsa No.82 (Gedung Balaikota Lantai 3) Samarinda, Kalimantan Timur.

Populasi dan sampel

Sugiyono (2009:90) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Arikunto (2002:180), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda yang berjumlah 58 orang. Dan pengambilan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga sampel akan representatif.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi.

Alat Pengukur Data

Pengukuran merupakan angka-angka pada suatu variabel. Pengukuran sangatlah penting sebab dengan pengukuran suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang jelas dan akurat mengenai gejala yang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala Likert. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono 2009:107). Adapun dalam hal ini digunakan untuk mengukur pendapat pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Teknik analisis data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistic parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dan persamaan regresi. (Sugiyono, 2009:173).

Mengenai kriteria atau skor menurut Sigarimbun (1995:110) masing-masing penelitian menggunakan jenjang 3 (1,2,3) jenjang 5 (1,2,3,4,5) jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Bila responden menjawab (a) maka akan diberikan nilai 5.
2. Bila responden menjawab (b) maka akan diberikan nilai 4.
3. Bila responden menjawab (c) maka akan diberikan nilai 3.
4. Bila responden menjawab (d) maka akan diberikan nilai 2.
5. Bila responden menjawab (e) maka akan diberikan nilai 1.

Selanjutnya untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dan variable terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* (Sugiyono, 2007:228) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Sugiyono 2007 : 228})$$

Dimana nilai “r” atau koefisien korelasi yang dihasilkan oleh rumus, mempunyai arti sebagai berikut :

Table 3.2
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2009:214)

Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam analisis ini antara lain :

- a. Menentukan Persamaan Regresi,

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru (Sugiyono, 2009:177). Adapun rumus permasalahan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = variabel tidak bebas

a = nilai intercept (konstan)

b = koefisien arah regresi

X = variabel bebas

Nilai a dihitung dengan rumus:

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

Nilai b dihitung dengan rumus:

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda yang terletak di Kantor Balai Kota Samarinda tepatnya pada lantai 3 kantor tersebut. Jumlah pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda adalah 58 orang. Namun, yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pegawai tetap berjumlah 49 orang, sedangkan yang 9 orang masih berstatus sebagai Honorer atau pegawai tidak tetap bulanan (PTTB).

Analisis Data

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh motivasi kerja sebagai variabel bebas terhadap prestasi kerja pegawai

di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel motivasi kerja (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).
- b. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel motivasi kerja (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Untuk itu maka diperlukan data-data variabel X dan Y yang diperoleh dari hasil kuesioner dapat dilihat pada rekapan nilai pada halaman lampiran.

Selanjutnya untuk melakukan perhitungan perlu persiapan tabel perhitungan yang memuat nilai masing-masing variabel (X dan Y), seperti yang terlihat pada halaman terlampir.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru.

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sugiyono, 2009:214)

Dimana :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.348	.37348

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Jadi $r = 0.599$ artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang sedang antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X dengan variabel Y maka digunakan rumus $Y = a + bx$.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	1.533	.298	5.038	.000
	Motivasi Kerja	.476	.085	.599	.5604

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Jadi, persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1,533 + 0,476 X_1$$

Keterangan :

- a = jika semua variabel bebas (motivasi kerja) tidak ada maka nilai konstan adalah sebesar 1,533 yang berarti bahwa prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda hanya mengalami peningkatan sebesar 1,533.
- b = 0,476 menunjukkan bahwa, apabila variabel motivasi kerja (X) meningkat, maka diperkirakan prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda (Y) akan meningkat sebesar 0,085 dengan asumsi keempat variabel lainnya yaitu keamanan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Pembahasan

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara pengaruh motivasi kerja (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Dari hasil perhitungan diperoleh angka korelasi (R) antara motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebesar 0,599. Artinya, hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda tersebut sedang. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda searah. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda akan meningkat pula.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, dapat dilihat pada angka R square (angka korelasi yang dikuadratkan), yang disebut juga Koefisien Determinasi (KD). Besarnya angka Koefisien Determinasi dalam hasil perhitungan di atas ialah sebesar 0,359 atau sama dengan 35,9 persen. Artinya, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda adalah 35,9 persen sedangkan sisanya, yaitu 64,1 persen disebabkan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan analisa statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Penelitian ini membenarkan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para pakar tentang faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai seperti telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Kemudian jika dilihat dari angka korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda mengindikasikan hubungan yang positif dan sedang.

Dengan demikian berarti dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, maka kelima variabel bebas yaitu motivasi kerja, harus selalu ditingkatkan baik dari sisi fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Motivasi kerja mempunyai nilai sig. $0.000 < 0,05$ berarti teruji ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Jika dilihat dari koefisien variabel antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebesar 0,476 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja berubah satu satuan maka prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda berubah sebesar 0,476.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin dimotivasi pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator kesejahteraan pegawai, keamanan dalam melakukan pekerjaan, kerja sama dengan sesama karyawan, pengakuan atas hasil pekerjaan atau yang berkaitan dengan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila motivasi dilakukan secara bersama-sama pada anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda, dengan variabel (X) yakni motivasi kerja dengan indikator 5 tingkat (hirarki) kebutuhan yaitu, fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Variabel (Y) prestasi kerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.
2. Dan setelah dilakukannya penelitian secara berkelanjutan dan dengan dibantu penyebaran kuesioner (angket) kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda, maka didapatkannya suatu hasil di mana dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

3. Berdasarkan hasil tersebut maka motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai sudah tercapai dengan cukup baik pada BKD Kota Samarinda. Yang mana hal ini dapat memacu semangat pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja, lebih terbuka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan secara tidak langsung memberi kenyamanan terhadap pelayanan kepada masyarakat khususnya yang berhubungan dengan urusan kepegawaian.

Sedangkan saran-saran yang penulis kemukakan mungkin berguna demi lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan pemberian motivasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan dan sesama pegawai hendaknya untuk dapat saling memotivasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.
2. Untuk memotivasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda sebaiknya dapat menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan manusia yang terdiri dari lima tingkatan (hirarki) kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Daftar Pustaka

- Aliminsyah, dan Padji.2003.Kamus Istilah Manajemen.Bumi Aksara: Jakarta.
- Dharma, Agus.2004.Manajemen Supervisi.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hasan, Iqbal.2004.Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P.2005.Organisasi dan Motivasi.Bumi Aksara: Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Keenam, 2010, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2005.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2007.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mardalis.2007.Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.Bumi Aksara: Bandung.
- P.Siagian Sondang.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bumi Aksara: Jakarta.
- _____.2004.Teori Motivasi dan Aplikasinya.Rineka Cipta: Jakarta.
- Pasolong Harbani.2007.Teori Administrasi Publik.Alfabeta: Bandung.
- Riduwan, Drs. M.B.A, Akdon, Prof. Dr. M.Pd.Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika. Alfabeta: Bandung.
- Rivai, Veithzal.2006.Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.PT. Rineka Cipta: Jakarta.

Robbins, Stephen.2006.Perilaku Organisasi.Prentice Hall Inc.
Sedermayanti, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, STIE.
Sugiyono.2009.Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.Alfabeta:
Bandung.
Wibowo.2007.Manajemen Kinerja.PT. Grafinda Persada: Jakarta.

Sumber Internet :

<http://kabar-pendidikan.blogspot.co.id/2011/05/hakikat-prestasi-kerja.html>
<https://kolokiumkpmipb.wordpress.com/2009/04/03/hubungan-antara-motivasi-kerja-dengan-prestasi-kerja-karyawan-di-jurnal-bogor/>
<http://www.kotasamarinda.com/2014/09/visi-dan-misi-kota-samarinda.html>
<http://bkd.samarindakota.go.id/statis-5-visidanmisi.html>

Sumber-Sumber Lain :

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai revisi Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang merupakan revisi dari Undang - Undang Nomor 9 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian