

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANAH SIANG SELATAN KABUPATEN MURUNG RAYA

Noorhayati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh, Kalteng, Indonesia

Corresponding author: nhayati_nhya82@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze: 1) whether the motivation has a significant impact on performance of employees of office Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya, and 2) whether the motivation has a positive and significant on performance of employees of office Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya. Data about those variable was collected by conduct interviews with questionnaire. The sample is selected by using the technique saturated samples (cencus), which totaled 30. The hyptheses are tested using singgle regression analysis and bivariate correlation with analysis-pearson correlation by SPSS for Windows 19.0. The result showed that : 1) the motivation has a significant impact on performance of employees of office Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya, this is evidenced by the results calculations F statistics 11.526 (sig. 0.000) is greater than F table is 4.20 with alpha 5 % and by the results calculations t statistics 3.395 (sig. 0.002) is greater than t table is 2.048 (sig. 0.05); 2) the motivation has a positive and significant correlation on performance of employees of office Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya, this is evidenced by the results calculations r statistics 0.540 (sig. 0.002) is greater than r table is 0.361 (sig. 0.05).

Keywords : *motivation, performance, office employees*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri individu, yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dengan melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai. Masalah yang kemudian timbul ialah motivasi kerja menyebabkan pelaksanaan kerja dan pencapaian prestasi yang lebih baik atau sebaliknya. Sehubungan dengan hal itu maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya.
- b. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Hasibuan, 2005:144).

Metode Motivasi

Ada dua metode dalam pemberian motivasi, yaitu :

- a. Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b. Motivasi tak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga menjadi produktif.

Alat-Alat Motivasi

Alat-alat motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *non material incentive*. *Material incentives* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan, dan berbentuk uang dan barang-barang. Sedangkan *non material incentives* adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, misalnya penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

Jenis-Jenis Motivasi

- a. Motivasi positif
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang.
- b. Motivasi negatif
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat bekerja bawahan dalam

jangka pendek akan meningkat karena mereka takut akan dihukum, tetapi untuk jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Menurut McClelland, karyawan digerakkan oleh 3(tiga) kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang karyawan akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerja, dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada karyawan akan mendorong karyawan mencapai kesuksesan. Karyawan akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Karyawan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Karyawan dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecahkan masalah, selalu merencanakan dengan matang segala sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang dengan tugas yang dibebankan padanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. Dengan kata lain, *need for power* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengaruh dan mengendalikan orang lain secara berlebihan. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, karyawan membutuhkan adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai atau mengendalikan orang lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi dalam berafiliasi adalah karyawan yang memiliki motivasi untuk bersahabat, menanggung dan bekerja sama daripada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005). Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Bernardin dan Russel diacu dalam Ruky (2006) mendefinisikan prestasi sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Suprihanto (2006) mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja

Pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh seluruh anggota dengan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya berdasarkan beban dan volume kerja yang dikelola oleh suatu manajemen. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap anggota yang berfungsi sebagai bawahan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu melalui suatu program (Istijanto, 2006). Program/rangkaian usaha ini dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara Bernadin diacu dalam Ruky (2006) menyatakan bahwa penilaian prestasi merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2001) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya. Sedangkan Istijanto (2006) menjabarkan bahwa indikator/tolak ukur/kriteria bawahan dalam melaksanakan pekerjaan terdiri atas beberapa aspek yaitu kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pelanggan dan inisiatif karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya.
- b. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dilihat dari tujuannya, maka penelitian ini masuk kedalam pengujian hipotesis, yaitu studi yang biasanya dilakukan untuk menjelaskan suatu hubungan tertentu (Rochaety, dkk:2009:73). Berdasarkan horizon waktu, maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian dengan studi *cross sectional*, yaitu penelitian yang dilakukan dimana data hanya diambil satu kali, pada saat periode waktu, untuk menjawab pertanyaan penelitian atau hipotesis penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 30 orang. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Definisi Operasional Variabel

- Variabel Independen dalam penelitian ini adalah **Motivasi Kerja (X)**

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya

- Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah **Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan cara mendatangi seluruh responden dan memberikan angket (kuisisioner) untuk diisi responden, kemudian responden mengisi jawaban pertanyaan dalam angket, serta mengumpulkan kembali angket yang telah diisi.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, dipergunakan analisis regresi dan analisis korelasi *bivariate* dengan korelasi pearson product moment (*pearson correlation*). Sedangkan untuk mempermudah proses estimasi dan untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan, maka proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS DATA

Dalam analisis kuantitatif ini dilakukan pengujian reliabilitas dan validitas data mengenai butir-butir kuesioner melalui skor data yang telah diperoleh dari jawaban responden. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60. Sedangkan butir kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan. Sugiyono dan wibowo (2004), Suyuthi (2005) dan Sugiyono (2004) dalam Sujianto (2007:99) menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dengan demikian butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3 dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation* lebih kecil dari 0,3 maka butir pernyataan dikatakan tidak valid. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 19.

UJI RELIABILITAS DATA

Dari hasil uji reliabilitas, diketahui *alpha cronbach* untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel motivasi kerja dan prestasi kerja sebagai berikut :

Variabel Motivasi Kerja (X)

Hasil uji reliabilitas butir kuesioner variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Dari *output* perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel motivasi kerja sebesar $0,778 > 0,60$ berarti seluruh butir pertanyaan variabel motivasi kerja dikatakan reliabel atau layak.

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas butir kuesioner variabel prestasi kerja sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	7

Dari *output* perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel prestasi kerja sebesar $0,669 > 0,60$ berarti seluruh butir pertanyaan variabel prestasi kerja dikatakan reliabel atau layak.

UJI VALIDITAS DATA

Dari hasil uji validitas, diketahui bahwa *corrected item-total correlation* untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel motivasi kerja dan prestasi kerja sebagai berikut :

Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas butir kuesioner variabel motivasi kerja, sebagai berikut:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PROMOSI JABATAN	11.17	7.109	.615	.715
KEBANGGAAN	11.20	7.545	.623	.715
PENGHARGAAN	10.90	7.955	.460	.768
TANGGUNGJAWAB	10.87	7.499	.579	.728
KEBERHASILAN	11.07	7.720	.493	.757

Dari *output* perhitungan dengan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa *corrected item-total correlation* untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel kualitas produk, lebih besar dari koefisien korelasi sebesar 0,3 sebagai pembanding, berarti seluruh butir pertanyaan variabel kualitas produk dikatakan valid.

Variabel Prestasi Kerja

Hasil uji validitas butir kuesioner variabel prestasi kerja sebagai berikut :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KETERAMPILAN	15.27	9.582	.310	.654
KETEPATAN WAKTU	15.33	9.954	.310	.652
PENCAPAIAN TARGET	15.40	9.214	.434	.619
KEMAMPUAN	15.63	9.206	.305	.660
MEMAHAMI INSTRUKSI	15.30	8.838	.495	.600
KERJASAMA	15.40	8.938	.460	.610
SIKAP POSITIF	15.47	9.568	.353	.641

Dari *output* perhitungan dengan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa *corrected item-total correlation* untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel loyalitas pelanggan, lebih besar dari koefisien korelasi sebesar 0,3 sebagai pembanding, berarti seluruh butir pertanyaan variabel loyalitas pelanggan dikatakan valid.

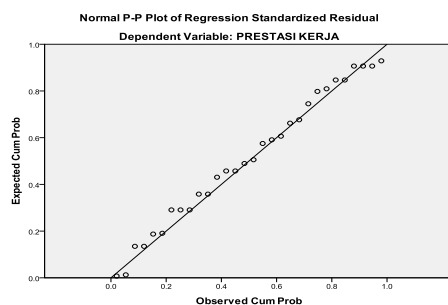
UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

a. Uji Normalitas data

Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui gejala-gejala yang diteliti, apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Sujianto, 2007:81).

Gambar normal P_P Plots



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

b. Uji Multikolinearitas Data

Hal ini dilakukan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho (2005) dalam Sujianto (2007:73) *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas. Berdasar *coefficient* diketahui bahwa nilai VIF adalah : 1,000. Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasilnya lebih kecil dari 10.

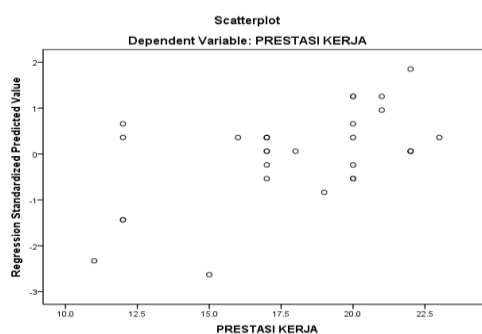
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI KERJA	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Hal ini untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya kesamaan variansi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Kriteria uji ditentukan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas jika : (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol; dan (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja Sujianto (2007:73).



Dari *scatterplot* diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Hal ini untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1. Kriteria uji ditentukan bahwa : (1) bila angka Durbin-Watson diantara -2 dan +2, berarti tidak ada autokorelasi; (2) bila angka Durbin-Watson tidak diantara -2 dan +2, berarti ada autokorelasi (Santoso, 2000:219).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.540 ^a	.292	.266	2.971	1.627

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Nilai Durbin-Watson pada *model summary* adalah sebesar 1,627. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Durbin-Watson diantara -2 dan +2, berarti tidak ada autokorelasi.

PERSAMAAN ANALISIS REGRESI

Persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,242 + 0,560 X$

Berdasarkan pada persamaan regresi I tersebut dapat diinterpretasikan bahwa : Angka konstanta (a) menunjukkan nilai 10,242, ini menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja (X) atau

jika motivasi kerja sama dengan nol ($X = 0$), maka prestasi kerja hanya sebesar 10,242 atau sebanyak 10 kali. Sedangkan bila ada motivasi kerja dalam diri pegawai sebesar 1 kali maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebanyak $10,242 + 0,560 (1) = 10,802$ atau sebanyak 11 kali. Nilai $b = 0,506$ bertanda positif, artinya variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien regresi $b = 0,506$ juga mengindikasikan besaran penambahan atau peningkatan prestasi kerja untuk setiap penambahan motivasi kerja.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.242	2.339		4.379	.000
MOTIVASI KERJA	.560	.165	.540	3.395	.002
F hitung = 11.526 Sig. = 0.000 F tabel = 4.20					
T tabel = 2.048 R = 0.540 R ² = 0.292					

Sumber : Hasil Uji dengan SPSS

KOEFISIEN DETERMINASI

Besar Koefisien determinasi (R^2 / R^2) sebesar 0.292 atau 29,2 %, artinya variabel bebas dalam model penelitian mempunyai kontribusi sebesar 29,2 %, sedangkan 70,8 % sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat diketahui melalui uji F dan uji t .

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan menghasilkan nilai sebesar 11,526 dengan signifikan 0,002 (pada taraf $\alpha = 0,05$), nilai tersebut jauh lebih besar dari F tabel 4,20 pada taraf nyata 5 % sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor kecamatan Tanah Siang di kabupaten Murung Raya.

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,560 berarti variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif atau searah dengan prestasi kerja. Artinya, apabila motivasi kerja ditingkatkan atau diperhatikan, maka prestasi kerja diharapkan juga meningkat. Sebaliknya apabila motivasi kerja diabaikan, dikhawatirkan prestasi kerja akan menurun. Besarnya t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,395 dengan tingkat signifikansi 0,002. Nilai tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel 2,048 dengan taraf nyata 5 % ($\alpha=0,05$). Dengan demikian variabel motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor kecamatan Tanah Siang di kabupaten Murung Raya.

Uji Korelasi

Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja yaitu menggunakan analisis *korelasi bivariate*. Semakin tinggi nilai korelasi, semakin tinggi keeratan hubungan kedua variabel. Analisis korelasi *Bivariate* yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji korelasi pearson (*pearson correlation test*). Untuk menentukan apakah hasil uji korelasi mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak, dapat dilihat dari signifikan *value (p-value)*. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$) maka korelasi signifikan, dan sebaliknya jika nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p\text{-value} > 0,05$) maka korelasi tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dibawah ini, terlihat bahwa besarnya hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja adalah 0,540 (hubungan korelasi cukup kuat) dan signifikan pada alpha 5%. Untuk menginterpretasikan angka ini dapat pula dibandingkan dengan tabel nilai-nilai *r*. Dari tabel terlihat bahwa untuk $n = 30$ pada taraf alpha 5% diperoleh nilai 0,361. Hasil *r hitung* ternyata lebih besar dari *r tabel* ($0,540 > 0,361$) pada taraf kesalahan 5%, dan nilai *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$.

Correlations

		MOTIVASI KERJA	PRESTASI KERJA
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	30	30
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	30	30

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

Sumber : Hasil Analisis SPSS 19.0

Berdasarkan hasil pengujian dengan korelasi *bivariate* tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif (korelasi cukup kuat) dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai. Maksud cukup kuat positif di sini yaitu terjadi hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X) dengan prestasi kerja (Y). Artinya bila motivasi kerja (X) meningkat, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat secara signifikan, yang berarti ada kecenderungan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula. Dengan demikian dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan terutama yang berhubungan dengan prestasi kerja, pimpinan hendaknya memperhatikan motivasi kerja para pegawainya, sebab motivasi kerja mampu meningkatkan prestasi kerja para pegawainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- Motivasi kerja (X) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor kecamatan Tanah Siang di kabupaten Murung Raya. Hal ini dapat

ditunjukkan dari hasil uji Regresi dimana nilai F hitung sebesar 11,526 dengan signifikan 0,002 (pada taraf $\alpha = 0,05$) yang jauh lebih besar dari F tabel 4,20 pada taraf nyata 5 % dan koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,560 berarti variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif atau searah dengan prestasi kerja. Besarnya t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,395 (sig. 0,002) lebih besar dibanding nilai t tabel 2,048 (0,05).

- b. Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Tanah Siang Selatan Kabupaten Murung Raya, dimana hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji korelasi dengan analisis korelasi *bivariate-Pearson Correlation* (korelasi Pearson) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja, yaitu sebesar 0,540 pada alpha 5%, dan nilai *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula. Dengan demikian pimpinan perlu meningkatkan pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja karena akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja para pegawainya.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain (seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan, dan lain-lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai), dan akan lebih baik lagi kalau menggunakan alat analisis data yang lain seperti regresi berganda dengan SPSS atau *Structural Equation Modelling* (SEM). Walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta.
- Flippo, E.B. 1984. *Personnel Management*, Sixth Edition. New York : Mc. Graw-Hill Book Company.
- George, T.R. 1978. *Principle of Management*, Seventh Edition. Homewood Illinois, Richsard D. Irwin Inc.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

- Rochaety, E. Tresnati, R., dan Latief, A.M. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Edisi Revisi. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Trihendradi, Cornelius. 2009. *Step by step SPSS 16. Analisis Data Statistik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ruky, A.S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Natawiria, Suryana. A., dan Riduwan. 2010. *Statistika Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.