

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI
DINAS KEBERSIHAN PERTAMANAN DAN PEMAKAMAN KOTA
TANJUNGPINANG**

Naskah Publikasi



Oleh

**OLIVIA FRANCISKA
ALFIANDRI
RAMADHANI SETIAWAN**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2016**

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBERSIHAN PERTAMANAN DAN PEMAKAMAN KOTA TANJUNGPINANG

OLIVIA FRANCISKA

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISP, UMRAH,

ABSTRAK

Pegawai merupakan penggerak utama dalam suatu proses pelaksanaan operasional serta menentukan lancarnya aktivitas suatu instansi. Dengan demikian potensi pegawai yang ada di dalam instansi ini diperlukan adanya suatu pemanfaatan yang benar-benar efektif, sehingga diharapkan dapat menghasilkan suatu penyelesaian tugas secara tepat, berdaya guna dan berhasil guna. Untuk dapat memiliki kinerja yang diharapkan, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki motivasi dalam bekerja. Kinerja pegawai dalam bidang pekerjaan apapun sangat dipengaruhi oleh besarnya motivasi pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan pada skripsi ini yaitu penelitian asosiatif, yaitu suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Jumlah populasi yang digunakan yaitu sebanyak 20 orang responden dan sampel yang digunakan juga sebanyak 20 orang responden, seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel karena menggunakan sampling jenuh atau sensus. Data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar dan telah diuji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus korelasi product moment dan cronbach's alpha. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment didapatkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai (r) adalah 0,550. maka menunjukkan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai berada pada tingkat korelasi rendah. Sedangkan arah hubungannya adalah positif. Karena semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,550. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi hubungan sebesar 55,0%. Dari uji *One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test* di peroleh dari nilai signifikan variabel motivasi kerja 0,824, dan kinerja pegawai 0,961 secara keseluruhan nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

Hasil penelitian ini dapat menjadi perhatian bagi pimpinan di dinas kebersihan pertamanan dan pemakaman Kota Tanjungpinang untuk dapat memotivasi para pegawai, supaya dapat bertindak dan bekerjasama dalam mewujudkan pencapaian tujuan supaya dapat terus meningkatkan semangat kerja para pegawai dari masing-masing di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KEBERSIHAN PERTAMANAN DAN PEMAKAMAN
KOTA TANJUNGPINANG**

OLIVIA FRANCISKA

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISP, UMRAH,

ABSTRACT

Employees are the main drivers in a process of implementation of operations and determine the smoothness of the activity of an agency. Thus the potential of existing employees in these establishments needed a use that is really effective, which is expected to produce a proper completion of the task, efficient and effective manner. To be able to have the expected performance, an employee in performing his job must always have the motivation to work. Performance of employees in any work field is strongly influenced by the amount of employee motivation.

The purpose of this study was to determine the relationship is there any motivation to work with employees in offices kineja Sanitation, Parks and Cemeteries Tanjungpinang, type of research used in this research is associative research, a study that correlation between one variable with another variable. Total population used as many as 20 respondents and samples used are also as many as 20 respondents, the entire amount of the population used as a sample for use saturated or census sampling. Data were obtained from questionnaires that have been distributed and have been tested for validity and reliability by using the formula product moment correlation and Cronbach's alpha. Analysis of data using simple regression analysis, t test, and test the coefficient of determination.

Based on product moment correlation test results showed that the correlation between work motivation and employee performance (r) is 0,550. it shows the correlation between work motivation and performance of employees is at a low level of correlation. While the relationship is a positive direction. Because the higher the motivation to work, the performance of employees will also increase.

Based on the calculation of the coefficient of determination (R^2) of 0.550. It showed that motivation to give the relationship of 55.0%. One-Simple test of Kolmogorov-Smirnov Test on gains from the significant value of work motivation 0.824, and 0.961 in employee performance throughout the Sig greater than 0.05 then H_0 is rejected and H_a accepted means it can be concluded normal distribution of data.

The results could be a concern for leaders in the funeral services and landscape keberishan Tanjungpinang to be able to motivate their employees, in order to act and cooperate in realizing the achievement of objectives in order to continue to improve the morale of the employees are individually Department of Sanitation and the funeral Tanjungpinang.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Pegawai merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran suatu instansi, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pemimpin guna kerberhasilan suatu instansi pemerintahan. Apabila motivasi tersebut diiringi dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi pegawai dalam bekerja.

Dalam melakukan atau mengerjakan sesuatu pekerjaan, maka pegawai memerlukan suatu pendorong atau motivasi. Dengan adanya motivasi, maka pegawai bekerja dengan lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Motivasi adalah merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang

memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku dan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi motivasi pegawai pada di lingkungan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang adanya penghargaan atau pemberian bonus sehingga pegawai lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan oleh pemimpin.

Sebagaimana yang dikemukakan Thoha (2010:34) yaitu ia mengatakan bahwa adapun karakteristik yang dimiliki oleh organisasi antaranya adalah keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian (*reward system*), sistem pengendalian dan lain sebagainya.

Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota

Tanjungpinang sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah di bidang kebersihan, pertamanan dan pemakaman. Pegawai di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman membutuhkan motivasi dari pemimpin atau kepala dinas dalam meningkatkan kinerja.

Dengan adanya Peraturan Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 4 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tanjungpinang dan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 12 Tahun 2015 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

Berikut dari pengamatan penulis pada saat melakukan survey di lokasi penelitian, maka terdapat beberapa kejadian yang tampak atas masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

a. Kejadian yang tampak berkenaan dengan motivasi kerja:

1. Kurangnya perhatian pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawainya yang berprestasi dibidang pekerjaannya.

2. Ruang kerja yang digunakan oleh pegawai untuk menjalankan tugas kesehariannya sangat padat dengan banyaknya meja yang berhimpitan satu sama yang lainnya sehingga ruang gerak pun terbatas ditambah dengan pencahayaan dalam ruang kerja yang kurang terang.

b. Kejadian yang tampak berkenaan dengan kinerja :

1. Masih ada pegawai yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungannya hingga menyebabkan pekerjaan yang sama harus diproses lagi dari awal.

2. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam waktu yang diberikan.

3. Kurang ketepatan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam Dengan demikian fenomena yang akan dikaji adalah apa yang menyebabkan kinerja itu dapat meningkat dan menurun, apa karena motivasi yang diberikan kepada pegawai sudah cukup baik atau masih kurang. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis akan mengkaji “*Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang*”.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, pemimpin sangat berperan dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu pemimpin memberikan dorongan semangat dengan memberikan penghargaan kepada pegawai dalam bekerja akan berpengaruh bagi pegawai dalam

menyelesaikan tugasnya.

melaksanakan pekerjaan mereka. Pegawai yang termotivasi untuk memberikan. Maka penulis mencoba menuangkannya ke dalam rumusan masalah sebagai berikut yaitu: “*Adakah Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang*”.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Motivasi Kerja (X)
- b. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai (Y)

2. Untuk Mengatahui Adakah Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

2.Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, tidak ada manfaat teoritis dari penelitian

ini karena penelitian bahwa membuat kajian berdasarkan teori yang telah ada serta penelitian sebelumnya. Tidak ada rumusan teori baru yang dihasilkan dari penelitian ini. Namun, agar dapat dikaji kembali dengan menggunakan teori yang telah ada dalam

D. KERANGKA TEORITIS

Untuk mendukung pembahasan mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang, maka diperlukanlah berbagai kajian teoritis mengenai konsep-konsep yang berhubungan dengan pembahasan peneliti yang mengacu pada pendapat ahli dan sumber-sumber yang relevan.

Hasibuan (Sutrisno, 2009: 110) mengatakan bahwa “Motivasi berasal dari kata motif, istilah motivasi sama artinya dengan kata-kata motive, dorongan alasan dan *driving forces*. Motif adalah pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dari manusia yang

subjek dan objek penelitian yang berbeda. Secara Praktis, dapat berguna sebagai masukan bagi di Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang dalam meningkatkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

menyebabkan manusia bertindak”. Jadi motif merupakan tenaga penggerak bagi seseorang untuk bertindak. Manusia bertindak bersumber pada keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian motif seseorang bersumber pada bermacam-macam kebutuhan.

Menurut Herzberg (Danang, 2013:4), kesimpulan dari teori dua faktor yang di peloporinya ini menggambarkan bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas sering timbul di dalam diri pelaksana (faktor motivator) sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan

berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggungjawab.

Di pihak lain, pada diri para karyawan terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*). Faktor ini berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dengan pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan dan jabatan, serta gaji yang cukup.

Sedangkan menurut Dharma (1991:105) “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi yang diperlihatkan oleh para pegawai dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.” Mengamati beberapa pendapat para ahli diatas, dapatlah kiranya ditafsirkan

c) Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan cerminan dari

bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang didalam suatu organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai, Dharma (2003-355) menyatakan pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluar dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah yang keluar.

b) Kualitas, yaitu sesuatu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

pengukuran kuantitatif yang menentukan penyelesaian waktu kegiatan. Menurut Sinambela

(2006:136), kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu

Menurut Henry Simamora (Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor-faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957) Miler dan Gordon W. (1970), Mangkunegara, (2000) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan

mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya.

E. Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang. Maka penelitian mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Apabila hubungan motivasi kerja dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat”

Dengan analisis sebagai berikut:

Ho : Tidak Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

Ha : Adanya Hubungan Antara Motivasi Kerja Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

Dari penelitian ini terdapat dari dua variabel yaitu variable bebas dan terikat.

1. Variabel Independen (variabel bebas X), Motivasi Kerja pegawai yang terdiri dari indikator sebagai berikut:

- a. Faktor *hygiene*
- b. Faktor mativator

1. Variabel Dependen (variabel terikat Y), Kinerja Pegawai yang terdiri dari indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang. Alasannya penelitian bahwa pegawai merupakan orang yang melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi baik dalam bentuk pemerintahan yang berperan sebagai pengendalian diri, dalam proses pelaksanaan bekerja di dalam intansi dinas maka yang dilihat adalah pegawainya dalam bekerja, pemimpin berhak memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat bekerja

b. Kuantitas

c. Ketepatan waktu

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bersifat asosiatif kuantitatif. Yaitu penelitian ini manimal terdapat dua varibel yang dihubungkan. Jadi menurut Sugiyono (2001:57) penelitian asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variable dengan variable yang lain.

dengan baik. Karena Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman merupakan instansi pemerintah penataan kota maka kerja sama pemimpin dengan pegawai dapat dilakukan dengan motivasi dengan baik agar kinerja pegawai dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin meneliti hubungan motivasi kerja dengan kinerja di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

3. Jenis Penelitian

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan

yang dibahas, penulis mengambil data sebagai berikut:

a. Data primer yaitu data yang akan penelitian ambil secara langsung .dari sumber aslinya melalui menyebarkan kuesioner pegawai di Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

Menurut Sugiyono (2001:57), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah pegawai dinas kebersihan pertamanan dan pemakaman di bagian sekretariat dibagi menjadi tiga bagian Sub bagian Penyusunan Program 5orang, Evaluasi dan Pelaporan Sub bagian Umum dan Kepegawaian 12 orang dan Sub bagian Keuangan 5 orang jumlah 20 orang.

b. Sampel

b. Data sekunder yaitu data yang telah tersedia diambil penulis langsung dari objek penelitian yaitu kondisi pekerjaannya, serta struktur organisasi di Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sampel menurut Sugiyono (2001:57) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel Arikunto (2006:134) mengemukakan pendapat sebagai berikut : “sebagai permulaan apabila subjek penelitian yang kurang dari 100, lebih baik populasi tersebut diambil semua, sehingga penelitian terus bisa dikatakan sebagai penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%, selanjutnya penelitian akan menggunakan sample jenuh. Menurut Sugiyono (2001:62) sampel jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini maka digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Alat pengumpulan data yang digunakan berupa angket.
- b. Observasi, yaitu observasi teknik pengumpulan data yang

langsung diamati dan diambil dari tempat penelitian.

Lima skala yang menunjukkan tingkatan setuju atau tidak setuju pada responden terhadap pernyataan yaitu dimana angka 1 (satu) menunjukkan sikap sangat tidak setuju, hingga angka 5 (lima) menunjukkan sikap sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kesiapan individu.

Alasan menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya. Skor pernyataan kuesioner terdapat dalam tabel 1.2. ini:

TABEL 1.3
Skor Pernyataan Jawaban Responden

No	Pertanyaan	Singkatan	Favorable	Unfavorable
1	Sangat Setuju	SS	5	1
2	Setuju	S	4	2
3	Netral	N	3	3
4	Tidak setuju	TS	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Sumber: Olahan peneliti, Tahun 2015

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel

frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka tanpa

bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Adapun menurut Sugiyono (Riawani,2014) tentang alternative

jawaban yang tergolong tinggi, sedang dan sangat rendah, terlebih dahulu menentukan interval dengan cara sebagai berikut:

GAMBAR I.2 **Persamaan Skor Jawaban**

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Maka Sehingga dapat diketahui kategori jawaban responden untuk masing-masing indikator dan sub indikator (Riawani, 2014), yakni:

- a. Skor untuk kategori sangat tinggi : 4,21 – 5,00
 - b. Skor untuk kategori tinggi: 3,41 – 4,20
 - c. Skor untuk kategori sedang : 2,61 – 3,40
 - d. Skor untuk kategori rendah : 1,81 – 2.60
 - e. Skor untuk kategori sangat rendah : 1,00 – 1,80
- Selanjutnya untuk mengetahui tentang frekuensi, nilai

tertinggi, nilai terendah, interval, modus, dilakukan dengan membuat daftar nilai responden secara sistematis dengan deretan angka-angka mulai dari nilai terendah sampai kepada nilai yang paling tinggi. Setelah itu data diamati secara teliti untuk keperluan data yang dideskripsikan. Interpretasi skor dari alternatif jawaban akan dibuat dalam tabel I.5. sederhana sebagai berikut:

TABEL I.5
Pedoman Skor Interpretasi Alternatif Jawaban

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 < Rata-rata ≤ 1,80	Sangat Rendah/Sangat Buruk
2	1,81 < Rata-rata ≤ 2,60	Rendah/Buruk
3	2,61 < Rata-rata ≤ 3,40	Sedang
4	3,41 < Rata-rata ≤ 4,20	Tinggi/Baik
5	4,21 < Rata-rata ≤ 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (Riawani, 2014)

Adapun rumus yang digunakan adalah teknik Regresi Sederhana yang analisis secara kuantitatif menggunakan *SPSS 20.0 for Windows*, untuk menentukan antara satu dengan variabel lainnya. Dalam hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai hubungan dengan variabel Y. Adapun rumus sebagai berikut:

1. Rumus Koefisien Korelasi Product Moment SPSS untuk melihat validitas dan realibilitas

$$r_{yx} = \frac{n\sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r_{yx} : Koefisien korelasi product moment
- N : Total responden
- $\sum X$: Total jawaban terhadap variabel motivasi kerja
- $\sum Y$: Total jawaban terhadap variabel kinerja pegawai
- $\sum XY$: Total hasil kali antara X dan Y

Koefisien reliabilitas dari hasil perhitungan, selanjutnya diinterpretasikan dengan menggunakan klasifikasi koefisien dari Guildford (Ferdinand, 2006) yang tertera pada tabel 1.6 dibawah ini:

TABEL I.6

Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,80 < r_{xy} ≤ 1,00	reliabilitas sangat tinggi (sangat baik)
0,60 < r_{xy} ≤ 0,80	reliabilitas tinggi (baik)
0,40 < r_{xy} ≤ 0,60	reliabilitas sedang (cukup)
0,20 < r_{xy} ≤ 0,40	reliabilitas rendah (kurang)
0,00 < r_{xy} ≤ 0,20	reliabilitas sangat rendah (tidak valid)

Sumber: Guildford (Ferdinand, 2006)

Menurut Aritonang (2005:63) realibitas kuesioner akan di uji menggunakan Cronbach Alpha. Penelitian melakukan uji realibitas dengan menghitung koefisien Cronbach Alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel.

Instrumen yang di pakai dalam variabel tersebut di katakana handal (reliable) apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,06 (Nunnaly, 1978 dalam Gozali, 2002).

Koefisien Cronbach Alpha :

$$A_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sum s^2}{s} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah butir kuisisioner

α_{it} = Koefisien keterandalan butir kuisisioner

$\sum S_i$ = jumlah variansi skor butir yang valid

S_t = Variansi total skor butir

Untuk mengetahui besarnya variansi butir kuisisioner dan variansi total skor butir

di gunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left(\frac{\sum X_i}{n} \right)^2 \text{ dan } S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \left(\frac{\sum X_t}{n} \right)^2$$

Keterangan :

$\sum x_i$ = jumlah skor setiap butir

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat skor setiap butir

$\sum X_t$ = jumlah skor total

$\sum X_t^2$ = jumlah kuadrat skor total

2. Uji korelasi product moment

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi product moment Pearson karena menggunakan data skala interval. Korelasi product moment Pearson menggunakan kriteria bahwa nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai - 1, nilai semakin mendekati 1 atau - 1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan ubungan

searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif enunjukkan hubung an (X naik maka Y turun).

Menurut sugiyono dalam Priyatno (2009: 54), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,19 = sangat rendah

0,20 – 0,39 = rendah

0,40 – 0,59 = sedang

0,60 – 0,79 = kuat

0,80 – 1,00 = sangat kuat

Koefisien korelasi Pearson dapat kita cari dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008: 255).

3. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Sederhan Uji (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Rumus untuk mendapatkan nilai t hitung adalah (Singarimbun, 1989: 137)

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

Keterangan r : koefisien korelasi sederhana n : jumlah data atau kasus kriteria pengujian dari uji t ini adalah :

- Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- Ho diterima jika $-t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ Tabel}$

Berdasarkan Probabilitas:

Ho diterima jika Pvalue > 0,05 Ho

ditolak jika Pvalue < 0,05

PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diawali dengan pembahasan mengenai identitas atau karakteristik responden guna mendapatkan informasi yang akurat dalam menganalisa data yang pada akhirnya dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

A. Identitas Responden

Adapun karakteristik responden yang diidentifikasi adalah sebagai berikut: jenis kelamin laki-laki terdiri dari 11 orang atau 55% sedangkan perempuan terdiri dari 9 orang atau 45%. Menurut latar belakang pendidikan SLTA sederajat yaitu sekitar 11 orang 55%. Diploma III hanya 2 orang atau 10% dan pendidikan Strata-1 sebanyak 7 orang atau sekitar 35%.

Berdasarkan umur responden yang berumur 19-24 yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 50%. Responden berumur 25-30 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 20%, responden 31-35 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 10% dan kemudian diikuti dengan 36-40

tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 20%. Responden berdasarkan lama masa kerjanya yaitu sebesar 14 orang atau 70% memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, dan masa kerja 11 - 15 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 10%. Kemudian masa kerja 6-10 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 20%.

A. Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai, nomor 1 – 10 dengan jumlah nilai grand total rata-rata 39,60/10 (pernyataan responden) sehingga mendapatkan hasil 3,96 dengan interpretasi skor tinggi.

Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja rata-rata tertinggi berada pada indikator faktor motivator, sedangkan untuk faktor motivator dan faktor hygiene pada interpretasi alternatif jawaban tinggi. Serta secara keseluruhan motivasi kerja rata-rata jawaban pegawai pada interpretasi tinggi. Menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai saat ini tinggi, pegawai bekerja keras untuk pencapaian kebutuhan bekerja dengan baik.

B. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai, nomor 1 – 15 dengan jumlah nilai grand total rata-rata 59,55/15 (pernyataan responden) sehingga mendapatkan hasil 3,9 dengan interpretasi skor tinggi.

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Motivasi Kerja

Uji Validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang *valid* dan *tidak valid*. Dalam perhitungan ini menggunakan SPSS 20 for windows . adapun nilai r tabel yaitu $n= 20$, dengan taraf signifikan (α) = 0,05/5% jadi nilai r tabel (0,05, 20-2) dari table product moment adalah = 0,468.

Hasil penghitungan validitas dengan SPSS 20 for Windows diketahui dari 10 (sepuluh) butir

2. Kinerja Pegawai

Hasil penghitungan validitas dengan SPSS 20 for Windows diketahui dari 15 (lima belas) butir pernyataan terdapat 3 (tiga)

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai adalah tinggi. Dengan intepretasi kinerja pegawai yang tinggi ini pegawai harus lebih bekerja keras lagi untuk menunjukkan kinerjanya dalam bekerja.

pernyataan terdapat 2 (dua) butir Pernyataan yang tidak *valid*. Jumlah butir pernyataan yang *valid* akan digunakan untuk analisis data penelitian yaitu sebanyak 8 (delapan) pernyataan. Adapun untuk kuesioner nomor 5 dan 8 adalah pernyataan kuesioner yang tidak valid karena lebih kecil daripada nilai r tabel yaitu nilai yang diperoleh dari *koefesiensi kolerasi product moment* sebesar 0,468. Sehingga pernyataan nomor 5 dan 8 tidak akan digunakan dalam perhitungan untuk menganalisis data penelitian karena datanya tidak valid atau tidak sah.

butir pernyataan yang tidak *valid*. Jumlah butir pernyataan yang *valid* akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 12 (dua belas) butir

pernyataan dan akan dianalisis datanya dalam penelitian ini. Adapun untuk kuesioner nomor 4, 10 dan 11 tidak *valid* karena lebih kecil daripada nilai *koefisiensi kolerasi product moment* yaitu

0.468. sehingga untuk pernyataan nomor 4,10 dan 11 tidak akan digunakan dalam penelitian ini dan tidak akan dianalisis dalam penelitian ini.

D. Korelasi Product Moment

Correlations

		Motivasi	Kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.550
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	.550*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment didapatkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai (r) adalah 0,550. Berdasarkan pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi oleh Sugiyono dalam

Priyatno, maka menunjukkan korelasi antara motivasi kerja

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik karena proses pengumpulan, pengolahan, serta penganalisaan data. Analisis regresi $Y = a+bX$

dengan kinerja pegawai berada pada tingkat korelasi rendah . Sedangkan arah hubungannya adalah positif. Karena nilai r positif berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya pegawai juga akan semakin meningkat.

E. Uji Statistik Analisis Regresi Sederhana

sederhaana dalam penelitian ini, penelitian menggunakan program SPSS 20.00 Berikut persamaan regresinya:

Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.283	11.621		2.348	.031
	motivasi	.815	.292	.550	2.793	.012

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil regresi tersebut sebagaimana seperti pada tabel di atas :

$$Y = 27,283 + 0,815X$$

Dari persamaan regresi liner sederhana tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 27,283, ini berarti bahwa apabila variabel independen bernilai nol (0) berarti kinerja pegawai sebesar 27,283.
2. Koefisien regresi X atau motivasi kerja sebesar 0,815 , maka motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, artinya setiap semakin tinggi motivasi kerja menyebabkan semakin tinggi kinerja pegawai.

F. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirno*. Kemudian untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika p-value $>0,05$, maka data terdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dari *Kolmogorov-Smirno* dapat dilihat secara ringkas pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	kinerja
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.60	59.55
	Std. Deviation	4.441	6.581
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.113
	Positive	.141	.113
	Negative	-.100	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.629	.505
Asymp. Sig. (2-tailed)		.824	.961

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari uji *One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test* di peroleh dari nilai signifikan variabel motivasi kerja 0,824, dan kinerja pegawai 0,961 secara keseluruhan nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

G. Uji Hipotesis

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara uji koefisiensi determinasi (R^2), serta menguji hipotesis penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengetahui bagaimana

variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan presentase hubungan semua variabel independen dengan variabel dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (motivasi kerja) dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja pegawai). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk nilai variabel dependen.

interpretasi hubungan tingkat keeratan variabel, adalah antar variabel untuk mengetahui sebagai berikut:

Interpretasi Hubungan Antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0.0 – 0,19	Sangat tidak erat
0,2 – 0,39	Tidak erat
0,4 – 0,59	Cukup erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat erat

Sumber : Situmorang dkk ,2010 : 145

Adapun hasil perhitungan *adjusted R square* yang diperoleh dari olahan data dengan dibantu SPSS 20 for window.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) dalam Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.264	5.648

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan nilai di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,550 berdasarkan interpretasi hubungan antara variabel maka nilai R termasuk kategori yang memiliki hubungan cukup erat. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi hubungan sebesar 55,0% terhadap kinerja pegawai, hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai akan tetapi hanya sedikit

sehingga lebih banyak berhubungan dengan variabel lain.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan dan penganalisaan data dari para responden pada bab IV yang dilakukan di Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari penelitian yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Pegawai di Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang, kemudian penulis menyimpulkan sebagai berikut :

a. Motivasi kerja (X) yang terjadi pada pegawai di Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang dilihat dari indikator yang telah ditetapkan dalam pengukuran serta berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang, adalah motivasi dengan faktor *hygienic* dan faktor motivator rata-rata 39,60.

b. Kinerja pegawai (Y) yang terjadi pada pegawai di Dinas kebersihan Pertamanan dan Pemakaman Kota Tanjungpinang dilihat dari indikator yang telah ditetapkan dalam pengukuran, kinerja pegawai dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu rata-rata 59,55.

c. Berdasarkan hasil uji korelasi product moment didapatkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai (r) adalah 0,550. maka

menunjukkan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai berada pada tingkat korelasi rendah . Sedangkan arah hubungannya adalah positif. Karena semakin tinggi motivasi kerja maka kinerjanya pegawai juga akan semakin meningkat.

d. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,550. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi hubungan sebesar 55,0% terhadap kinerja pegawai, hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai akan tetapi hanya sedikit sehingga lebih banyak berhubungan dengan variabel lain.

e. Dari uji *One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test* di peroleh dari nilai signifikan variabel motivasi kerja 0,824, dan kinerja pegawai 0,961 secara keseluruhan nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima berarti dapat

disimpulkan data berdistribusi secara normal.

- f. Dari empat penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah waktu, tempat, populasi dan sampel.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis menyarankan sebagai berikut:

- a. Memberikan motivasi kerja kepada pegawainya dalam meningkatkan sarana dan prasarana pendukung dalam pekerjaan pegawai. Hal tersebut diharapkan dapat membantu pegawai dalam meringankan pekerjaan pegawai. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat diberikan penghargaan, reward, dll. Pegawai yang berprestasi dalam melakukan bekerja dapat diberikan reward agar

menambahkan semangat dalam bekerja di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

- b. Kinerja pegawai dapat diberikan secara kelompok atau tim, agar dapat membuat semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan dan menambah semangat pegawai. Karena melakukan pekerjaannya secara tim atau kelompok dapat menambah kinerja pegawai lebih meningkat dan dapat memberikan hasil lebih baik di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.
- c. Bagi pegawai disarankan agar tetap meningkatkan hubungan motivasi kerja dalam bekerja seperti penghargaan untuk pegawai yang berprestasi untuk memberikan kinerja pegawai yang lebih baik di Dinas Kebersihan Pertamanan Dan Pemakaman Kota Tanjungpinang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hasibuan, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, edisi revisi, cetakan ke-9. Jakarta. Bumi aksara.
- , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- , 2005. *Organisasi Dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2010, “*Evaluasi Kinerja Sdm*”, Bandung: PT Refika Aditama.
- Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta, Cv. H Massagung 1984.
- Moekijat, 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: CV. Pionir Jaya
- , 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 9*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Pasolog Harbani, 2010, “*Teori Adminstrasi Publik*” ,Bandung: Alfabeta.
- Sebiring Masana, 2012, “ *Budaya dan Kinerja Organisasi*” ,Bandung: Fokus media.
- Siagan, Sondang P.2004. “ *Manajemen Abab 21*” . Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- , 2005 *Manajemen Kinerja*”, Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- , 2006, *Filsafat Administrasi*, Jakarta. PT Gunung Agung.
- Sugiyono,2001, “*Metode Penelitian Administrasi*” ,Bandung: Alfabeta.
- Suyanto Danang,2013, “ *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*” Yogyakarta: CAPS (Center for Acedemic Publishing Servise).
- Tampubolon, Manahan P, 2004, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Cetakan ke 1, Jakarta. Ghalia Indonesia.

- Terry, George R 2000 Prinsip-prinsip manajemen, cetakan ke-6 Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah, 2005, Perilaku Organisasi Konsep Dan Aplikasinya, Jakarta. PT. Raja Grafindo Perseda.
- Umar, Husein 2003. Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 1982. "Organisasi Perkantoran," . Jakarta, Erlangga.
- Widodo. Joko. 2006. Membangun Birokrasi Kinerja. Malang. Banyu Media Publishing.

Dokumen

- Nazaruddin, 2012, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Bidang Kepegawaian Daerah Dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros, Makassar.*