



THE EFFECT OF INNOVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE  
PAMONG PRAJA POLICE UNIT OFFICE (SATPOL PP) BULUNGAN REGENCY

By

Wempi Feber<sup>1</sup>, Iskandar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Kaltara

Email: [wempi.feber.unikaltar@gmail.com](mailto:wempi.feber.unikaltar@gmail.com), [iskandar.kaltara@gmail.com](mailto:iskandar.kaltara@gmail.com)

Abstract

This study aims to determine whether motivation affects the performance of employees at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) Bulungan Regency. The population in this study were all employees of the Civil Service Police Unit (Satpol PP) Bulungan Regency, amounting to 74 people, and the sample in this study was 74 people using saturated sampling technique or census. This type of research is quantitative with a survey approach. To collect data the researchers used interview techniques, questionnaires, observation, literature studies and documentation studies. Furthermore, the data that has been collected is processed by data processing techniques such as: editing, coding, scoring, and tabulating, and analyzed by means of simple regression analysis. Based on the results of the validity and reliability test of the independent variable data (X) with the dependent variable (Y), the questionnaire data used was proven to be valid and reliable so that no case data was excluded (excluded). The form of the regression line equation of the 2 (two) research variables used is  $Y = 14.318 + 0.261X$ . Based on the significance used in this study, which is 0.05, which is then compared with the significance value at the output, it can be concluded that partially motivation has a significant effect on employee performance with a comparison of the significance value of  $0.006 < 0.05$ .

**Keywords:** Motivation, Employee Performance, Satpol PP Bulungan Regency.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi publik, sumber daya manusia aparatur Negara dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan asset yang sangat penting dan utama karena perannya yang strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia aparatur Negara harus dilakukan secara akurat, terencana, dan terpadu agar diperoleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak hanya berkualitas, terampil, dan professional, tetapi juga dapat bekerja dengan giat sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Hasil kerja pegawai atau kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan

visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi (Mahsun, 2006 : 25).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan/atau meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi. 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 (Hasibuan 2007 : 141). Sedangkan menurut Mangkunegara (2002 : 95), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu untuk bekerja (Manullang, 2000 : 146). Tanpa adanya motivasi pegawai, maka tujuan



organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi ini akan mendorong individu untuk berperilaku aktif dalam upaya memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, prestasi, dan aktualisasi diri.

Sebab berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja pegawai yang produktif, berdedikasi yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Melihat pentingnya motivasi kerja bagi setiap pegawai, maka dalam hal ini kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan, penting bagi pimpinan dan teman sejawat untuk senantiasa memberikan motivasi atau perhatian yang khusus

kepada para pegawainya berdasarkan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, dan dengan demikian secara tidak langsung dapat mengurangi jumlah yang mangkir dari jam kerja, atau pegawai tidak tepat waktu dari waktu yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, pentingnya untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh pada kinerja Pegawai atau tidak. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh atau hubungan terhadap motivasi dan kinerja pegawai, sehingga bisa diketahui motivasi bisa meningkatkan kinerja pegawai atau tidak.

## LANDASAN TEORI

Motivasi (motivation) berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "menggerakkan" (to move). Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu. Menurut Gray yang dikutip Winardi (2001 : 2), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme

dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu. Motivasi menurut Wiludjeng (2007 : 154) adalah merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Stanley Vance dalam Sudarwan (2004 :

15), menyatakan bahwa pada hakekatnya motivasi

adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut As'ad (2001 : 13), pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam pembuatan jurnal

ini yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja, yaitu dari Musafir (2007), Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo dalam jurnal Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian yang dilakukan dengan alat analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai

$t = 6,658$  lebih besar dari  $t_{table} = 1,73$  atau

signifikansinya  $0,000 < \alpha < 0,05$  dari taraf nyata 5%. Selanjutnya variabel motivasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap



kinerja pegawai dengan nilai  $t = 2,586 > t_{table} = 1,73$ . Secara simultan, kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t = 42,778 > t_{table} = 1,24$ .

Selanjutnya, Frans Farlen (2011), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Yogyakarta, melakukan penelitian di PT. United Tractors, Tbk Samarinda dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F table (3,252) sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan. Selanjutnya pengujian hipotesis secara parsial, diketahui nilai  $t = 3,735 > t_{table} = 2,026$ , yang berarti pula bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kemampuan kerja diperoleh nilai sebesar 3,328 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{table} = 2,026$ . Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Dedhitama (2009), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di Pabrik Gula Madukismo). Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan proportional stratified random sampling. Hasil penelitian didapatkan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini peneliti memiliki kerangka konseptual yang dimana kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang

akan diteliti (Sugiyono, 2006 : 47). Pada penelitian ini motivasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting disamping unsur-unsur lainnya dalam menentukan baik tidaknya kinerja seorang pegawai pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2002 : 95). Sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kinerja pegawai yang menjalankan seluruh rangkaian kegiatan organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi." (Mahsun, 2006 : 123). Oleh karena itu seorang pimpinan harus bisa memotivasi para pegawai tersebut dengan baik dan maksimal agar produktivitas kerja pegawai dapat terus meningkat dan pada akhirnya memberikan kontribusi yang baik pada kinerja pegawai secara khusus maupun kemajuan organisasi secara umum.

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka- angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur- prosedur statistik (Creswell W. John, 2010 : 5). Penelitian ini dilaksanakan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan, dengan populasi sebanyak 74 orang yang dimana menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus.

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan

data dengan menggunakan beberapa instrument yaitu, teknik wawancara, kuesioner, observasi, studi pustaka dan studi dokumentasi. Selanjutnya data-data yang telah dikumpulkan diolah dengan teknik pengolahan data seperti : editing, coding, scoring, dan tabulating, serta dianalisis dengan alat analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) maka, data kuesioner yang digunakan terbukti valid dan reliabel sehingga tidak ada data case yang dikeluarkan (exclude). Bentuk persamaan garis regresi dari 2 (dua) variabel penelitian yang digunakan adalah  $Y = 14,318 + 0,261X$ .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Deskripsi Variabel Penelitian

No	Indikator	Kategori Jawaban dan Jumlah Skor					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Pengembangan Pegawai							
1.	angan pegawai	11	38	25	0	0	74
2.	Insentif Reward/P	10	29	28	6	1	74
3.	enghargaan Lingkungan	21	45	8	0	0	74
4.	an Kerja	21	29	1	0	1	74
Jumlah Skor Total		49	153	60	7	1	296

Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X)

Tanggapan responden mengenai motivasi dengan indikator penilaiannya meliputi : pengembangan pegawai, insentif, reward/penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

No	Indikator	Kategori Jawaban dan Jumlah Skor					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Kualitas Kerja	34	17	3	0	0	74
2.	Kuantitas Kerja	42	29	3	0	0	74
3.	Kerjasama Efektivitas	42	28	3	1	0	74
4.	dan Efisiensi	45	27	1	1	0	74
Jumlah Skor Total		183	101	10	2	0	296

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa dari keempat indikator pengukuran motivasi (X) tersebut jumlah total skor terbanyak untuk jawaban yang paling banyak dipilih responden berada pada alternatif jawaban Setuju (S) dengan jumlah total skor yaitu 153.

Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dengan indikator-indikator penilaian/pengukuran meliputi : kualitas kerja (quality of work), kuantitas (quantity of work), kerjasama (cooperation), serta efektivitas dan efesiensi, dapat dilihat pada tabel berikut ini. motivasi yang dianalisis secara bersamaan dengan bantuan program SPSS18 adalah sebagai berikut:

Cases	Valid	N	%
		74	100,0
	Exclude <sup>a</sup>	0	.0
	Total	74	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 74 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid.

Cases	Valid	N	%
	Valid	74	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	74	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 74 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid.

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	4

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan pegawai	11.46	2.854	.761	.682
Insentif	11.72	2.644	.572	.796
Reward/Penghargaan	11.09	3.511	.517	.796
Lingkungan kerja	11.54	3.101	.671	.729

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

Output *Reliability Statistics* menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha* dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel motivasi sebesar 0,791 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga reliabilitas yang terjadi pada variabel motivasi dapat diterima dan instrumen penelitian telah reliabel.

Output *Item-Total Statistics* menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis *reliability* secara bersamaan. Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi untuk menghindari efek *spurious overlap* dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa keempat indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi terbukti valid karena masing-masing memiliki nilai diatas 0,30.

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan pegawai	11.46	2.854	.761	.682
Insentif	11.72	2.644	.572	.796
Reward/Penghargaan	11.09	3.511	.517	.796
Lingkungan kerja	11.54	3.101	.671	.729

Selanjutnya adalah hasil dari uji validitas dan realibitas kinerja pegawai yang di analisis secara bersamaan, yaitu sebagai berikut:

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas kerja	13.59	2.190	.611	.739
Kuantitas kerja	13.77	1.988	.654	.713
Kerjasama	13.80	1.671	.779	.638
Efektivitas dan Efisiensi	13.73	2.310	.397	.838

Output Item-Total Statistics

menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis *reliability* secara bersamaan. Kolom *Corrected Item-Total Correlation* menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi untuk menghindari efek *spurious overlap* dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk kualitas kerja sebesar

0,611, kemudian untuk kuantitas kerja nilai koefisien korelasinya sebesar 0,654, dan untuk kerjasama nilai koefisien korelasinya sebesar

0,779. Sedangkan untuk efektivitas dan efisiensi

nilai koefisien korelasinya sebesar 0,397. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai terbukti dapat diterima dan instrumen penelitian secara keseluruhan telah reliabel dan dari keempat indikator tersebut

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 <sup>a</sup>	.101	.089	1.758

a. Predictors: (Constant), Motivasi

kerjasama memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan ketiga indikator lainnya.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.031	1	25.031	8.103	.006 <sup>a</sup>
Residual	222.428	72	3.089		
Total	247.459	73			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Analisis Regresi Sederhana

Pada penelitian ini untuk menganalisis data variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) maka digunakan program SPSS18 yang dapat menginterpretasikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bulungan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program SPSS18 diperoleh nilai sebagai berikut:

Output Model Summary tersebut menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square), dan ukuran kesalahan prediksi (Std Error of the estimate). R dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi Pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independen yakni variabel motivasi terhadap satu variabel dependen yakni variabel kinerja pegawai. Angka R yang diperoleh dari analisis tersebut sebesar 0,318 yang berarti bahwa korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai berada pada tingkatan/kategori rendah. Kemudian R Square (R<sup>2</sup>) atau kuadrat dari R menunjukkan nilai koefisien determinasi, dimana angka ini akan diubah kedalam



bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen yakni variabel motivasi terhadap variabel dependen yakni variabel kinerja pegawai. Nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,101 yang berarti bahwa persentase sumbangan variabel motivasi sebagai variabel independen (X) terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) sebesar 10,1% sedangkan 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Selanjutnya Adjusted R Square merupakan R Square yang telah disesuaikan dan dari model tersebut diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,089 yang menunjukkan sumbangan pengaruh variabel motivasi sebagai variabel independen (X) terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan Standard Error of the Estimate menjelaskan tentang ukuran kesalahan prediksi. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Standard Error of the Estimate sebesar

1,758 yang artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja pegawai sebesar 1,758%. Output ANOVA tersebut menjelaskan hasil uji F atau uji koefisien regresi secara bersamaan. Bagian Sum of Square diketahui jumlah kuadrat regresi variabel sebesar 25,031 dan jumlah kuadrat

residu sebesar 222,428 dengan total jumlah kuadratnya adalah 247,459. Pada derajat kebebasan (df) 1 nilai rata-rata jumlah kuadrat regresi sebesar 25,031, dan pada derajat kebebasan (df) 72 yang diperoleh dari N-2, diketahui nilai rata-rata jumlah kuadrat residu sebesar 3,089. Pada bagian F, diketahui nilai Fhitung sebesar 8,103, dengan taraf signifikansi 0,05 dan db = 1 sebagai angka pembilang dan db = 72 sebagai angka penyebut maka diketahui nilai Ftabel sebesar 3,974. Selanjutnya pada bagian Signifikansi (Sig.) diketahui nilai signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 yang merupakan taraf signifikansi yang

digunakan ( $0,006 < 0,05$ ) sehingga nilai Fhitung terbukti lebih besar dari nilai Ftabel dengan perbandingan nilai yaitu  $8,103 > 3,974$ . Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Output Coefficients tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien, nilai t hitung, dan nilai signifikansi yang digunakan. Bagian Unstandardized Coefficients menjelaskan nilai koefisien yang belum terstandarisasi. Nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen yakni variabel kinerja pegawai yang terbagi menjadi dua bagian yakni koefisien B dan Standard Error. Koefisien B menjelaskan tentang nilai konstan dan koefisien regresi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X), dan dari model tersebut diketahui nilai konstan dan koefisien regresi untuk variabel

motivasi sebesar 0,261 dengan nilai constant sebesar 14,318. Standard Error

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	14.318	1.413	
	Motivasi	.261	.092	.318

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai



menjelaskan nilai maksimum kesalahan yang dapat terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasarkan sampel dan nilai ini untuk mencari t hitung dengan cara membagi koefisien standard error. Dari output tersebut diketahui nilai standard error constant sebesar 1,413 dan 0,092 untuk variabel motivasi. Bagian Standardized Coefficients menjelaskan nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) semakin tidak kuat atau semakin lemah, dan melihat nilai koefisien Beta pada output tersebut sebesar 0,318 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai semakin lemah atau tidak kuat. Bagian t (t hitung) merupakan pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingkan nilai yang diperoleh dengan t tabel, dan dari output tersebut diketahui t hitung sebesar 2,847. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi ( $\alpha = 0,025$ ) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasannya (df) = 72 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993/-1,993 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bagian Signifikansi (Sig.) menjelaskan besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai signifikansi pada output, diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan nilai signifikansi yaitu  $0,006 < 0,05$ . Untuk mengetahui bentuk persamaan regresi antara motivasi sebagai variabel independen (X) dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), maka nilai-nilai pada output Coefficients dimasukkan kedalam persamaan regresi dan diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 14,318 + 0,261X$$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) adalah 14,318 yang berarti bahwa apabila motivasi nilainya 0, maka kinerja pegawai sebesar 14,318;

Nilai koefisien regresi variabel independen (X) yakni motivasi adalah 0,261 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1%, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,261. Sebaliknya jika setiap penurunan motivasi sebesar 1%, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,261.

### Pembahasan

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (As'ad, 2001 : 13). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi adalah melalui pemberian





motivasi. Pemberian motivasi kerja tersebut merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik, karena motivasi adalah segala sesuatu yang mengerahkan dan mendorong seseorang berperilaku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk berperilaku tertentu (Irine

2008 : 30). Motivasi juga dapat didefinisikan

sebagai merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi agar tercapainya tujuan. (Siagian, 2002 : 102). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bulungan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat diinterpretasikan sebagai berikut

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu motivasi sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Untuk mengukur motivasi sebagai variabel independen (X), penulis menggunakan 4 (empat) indikator, yakni : pengembangan pegawai, insentif, pengakuan/ penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) juga diukur dengan 4 (empat) indikator, meliputi : kualitas kerja, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kerjasama, dan efektivitas dan efisiensi. Sebelum melakukan pengukuran tersebut, terlebih dahulu ditentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian berdasarkan teknik-teknik sampling yang ada. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau

sensus, maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 74 orang responden yang terdiri dari 58 orang pegawai negeri sipil, dan 16 orang responden pegawai kontrak/ non PNS. Selanjutnya kepada 74 orang responden tersebut masing-masing diberikan sejumlah pertanyaan yang disusun

dalam bentuk kuesioner agar mudah dipahami oleh responden tersebut. Data hasil kuesioner, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan dengan bantuan program SPSS18 diperoleh hasil sebagai berikut.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas data

motivasi yang dianalisis secara bersamaan dengan bantuan program SPSS18 diketahui bahwa output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah

74 dengan persentase 100%. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (exclude) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid. Kemudian output Reliability Statistics menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel motivasi sebesar 0,802 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga reliabilitas yang terjadi pada variabel motivasi dapat dikategorikan baik dan indikator



pengukuran motivasi telah reliabel. Sedangkan output Item-Total Statistics menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis reliability secara bersamaan. Kolom Corrected Item-Total Correlation menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi untuk menghindari efek spurious overlap dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa keempat indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi terbukti valid karena masing-masing memiliki nilai diatas 0,30.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas data kinerja pegawai yang dianalisis secara bersamaan dengan bantuan program SPSS18 diketahui bahwa output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dari output tersebut dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah

74 dengan persentase 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang dikeluarkan (exclude) karena jumlah total data yang digunakan terbukti valid. Kemudian output Reliability Statistics menjelaskan hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha dimana batas nilai Alpha yang digunakan adalah 0,6. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Alpha untuk variabel motivasi sebesar 0,791 yang berarti bahwa nilai tersebut terbukti lebih besar dari batas nilai Alpha yang digunakan yaitu 0,6 sehingga reliabilitas yang terjadi pada variabel motivasi

dapat diterima dan instrumen penelitian telah reliabel. Sedangkan output Item-Total Statistics menjelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan analisis reliability secara bersamaan. Kolom Corrected Item-Total Correlation menjelaskan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi untuk menghindari efek spurious overlap dengan nilai minimal korelasi yang digunakan adalah 0,30. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk kualitas kerja sebesar 0,611, kemudian untuk kuantitas kerja nilai koefisien korelasinya sebesar

0,654, dan untuk kerjasama nilai koefisien korelasinya sebesar 0,779. Sedangkan untuk efektivitas dan efisiensi nilai koefisien korelasinya sebesar 0,397. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai terbukti dapat diterima dan instrumen penelitian secara keseluruhan telah reliabel dan dari keempat indikator tersebut kerjasama memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan ketiga indikator lainnya.

Untuk dapat menginterpretasikan pengaruh motivasi sebagai variabel independen (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), maka dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS18 dan diperoleh hasil bahwa pada bagian output Model Summary dijelaskan mengenai ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R), koefisien determinasi (R Square),



koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square), dan ukuran kesalahan prediksi (Std Error of the estimate). R dalam analisis regresi linear sederhana menunjukkan korelasi sederhana (korelasi Pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independen yakni variabel motivasi terhadap satu variabel dependen yakni variabel kinerja pegawai. Angka R yang diperoleh dari analisis tersebut sebesar 0,318 yang berarti bahwa korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai berada pada tingkatan/kategori rendah. Kemudian R Square ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R menunjukkan nilai koefisien determinasi, dimana angka ini akan diubah kedalam bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen yakni variabel motivasi terhadap variabel dependen yakni variabel kinerja pegawai. Nilai  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,101 yang berarti bahwa persentase sumbangan variabel motivasi sebagai variabel independen (X) terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) sebesar 10,1% sedangkan 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Selanjutnya Adjusted

R Square merupakan R Square yang telah disesuaikan dan dari model tersebut diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,089 yang menunjukkan sumbangan pengaruh variabel motivasi sebagai variabel independen (X) terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan Standard Error of the Estimate menjelaskan tentang ukuran kesalahan prediksi. Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Standard Error of the

Estimate sebesar 1,758 yang artinya kesalahan dalam memprediksi kinerja pegawai sebesar 1,758%.

Pada bagian output ANOVA dijelaskan

mengenai hasil uji F atau uji koefisien regresi secara bersamaan. Bagian Sum of Square diketahui jumlah kuadrat regresi variabel sebesar 25,031 dan jumlah kuadrat residu sebesar 222,428 dengan total jumlah kuadratnya adalah 247,459. Pada derajat kebebasan (df) 1 nilai rata-rata jumlah kuadrat regresi sebesar 25,031, dan pada derajat kebebasan (df) 72 yang diperoleh dari N-2, diketahui nilai rata-rata jumlah kuadrat residu sebesar 3,089. Pada bagian F, diketahui nilai Fhitung sebesar 8,103, dengan taraf signifikansi 0,05 dan db = 1 sebagai angka pembilang dan db = 72 sebagai angka penyebut maka diketahui nilai Ftabel sebesar 3,974. Selanjutnya pada bagian Signifikansi (Sig.) diketahui nilai signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 yang merupakan taraf signifikansi yang

digunakan ( $0,006 < 0,05$ ) sehingga nilai Fhitung terbukti lebih besar dari nilai Ftabel dengan perbandingan nilai yaitu  $8,103 > 3,974$ . Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Output Coefficients tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien, nilai t hitung, dan nilai signifikansi yang digunakan. Bagian Unstandardized Coefficients menjelaskan nilai koefisien yang belum terstandarisasi. Nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen yakni



variabel kinerja pegawai yang terbagi menjadi dua bagian yakni koefisien B dan Standart Error. Koefisien B menjelaskan tentang nilai konstan dan koefisien regresi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X), dan dari model tersebut diketahui nilai konstan dan koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,261 dengan nilai constant sebesar 14,318. Standard Error menjelaskan nilai maksimum kesalahan yang dapat terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasarkan sampel dan nilai ini untuk mencari t hitung dengan cara membagi koefisien standard error. Dari output tersebut diketahui nilai standard error constant sebesar 1,413 dan 0,092 untuk variabel motivasi.

Bagian Standardized Coefficients menjelaskan nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) semakin tidak kuat atau semakin lemah, dan melihat nilai koefisien Beta pada output tersebut sebesar 0,318 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai semakin lemah atau tidak kuat. Bagian t (t hitung) merupakan pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingkan nilai yang diperoleh dengan t tabel, dan dari output tersebut diketahui t hitung sebesar 2,847. Dengan tingkat signifikansi

0,05 dan 2 sisi ( $\alpha = 0,025$ ) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasannya (df) = 72 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993/-2,201 yang berarti bahwa motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bagian Signifikansi (Sig.) menjelaskan besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai signifikansi pada output, diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan nilai signifikansi yaitu  $0,006 < 0,05$ . Untuk mengetahui bentuk persamaan regresi antara motivasi sebagai variabel independen (X) dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), maka nilai-nilai pada output Coefficients dimasukkan kedalam persamaan regresi dan diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut :  $\hat{Y} = 14,318 + 0,261X$ .

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) diketahui bahwa data kuesioner yang digunakan terbukti valid dan reliabel sehingga tidak ada data case yang dikeluarkan (exclude). Adapun bentuk persamaan garis regresi dari 2 (dua) variabel penelitian yang digunakan adalah  $Y = 14,318 + 0,261X$ . Selanjutnya, nilai koefisien korelasi (r) antara Gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (X) dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) sebesar

0,318 yang tergolong lemah, selain itu berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa secara bersamaan variabel Gaya



kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan perolehan nilai sebesar 8,103 dengan taraf signifikansi 0,05 dan  $db = 1$  sebagai angka pembilang dan  $db = 72$  sebagai angka penyebut maka diketahui nilai Ftabel sebesar 3,974. Pada uji t diketahui bahwa secara parsial variabel Gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,847 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi ( $\alpha = 0,025$ ) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasannya ( $df$ ) = 72 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,993/-1,993.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran atau rekomendasi yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Kantor Satpol PP Kabupaten

Bulungan perlu adanya evaluasi secara komprehensif mengenai pemberian Gaya kepemimpinan terhadap para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bulungan salah satunya melalui program- program tersebut dengan memperhatikan tingkat prioritas sesuai dengan kebutuhan organisasi secara terencana, konsisten, dan berkesinambungan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama, hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja pegawai secara individual, maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi secara umum.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] As'ad. (2002). Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan. Yogyakarta: Penerbit Liberti. Bumi Aksara : Jakarta
- [2] Creswell, John W. 2010. Research Design : Pendekatan Kualitatif,
- [3] Hasibuan, Malayu SP. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [4] Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE- Yogyakarta. Manajemen. Edisi Pertama.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Revika Aditama.
- [6] Wiludjeng, Sri SP. 2007. Pengantar



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN