

## Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kabupaten Gowa

A.Firdania<sup>1</sup>, Abu Said Udin<sup>2</sup>, dan Basri Rakhman<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Akademik Sekretari dan Manajemen Indonesia

<sup>1</sup>e-mail: [andifirdaniah@gmail.com](mailto:andifirdaniah@gmail.com)

<sup>2</sup>e-mail: [uddinabusaid@gmail.com](mailto:uddinabusaid@gmail.com)

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

<sup>3</sup>e-mail: [basrirakhman44@gmail.com](mailto:basrirakhman44@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini menggambarkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang kabupaten Gowa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif, skala likert dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang kabupaten Gowa. Perhitungan persamaan regresi linear sederhana dapat diketahui  $a = 30$  artinya motivasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai dan  $b = 0,32$  yang didapatkan hasil dari persamaan regresi sederhana dimana kinerja pegawai akan tetap berjalan tanpa motivasi sehingga dapat dihasilkan persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 30 + 0,32x + e$ . Hasil analisis korelasi diperoleh nilai  $r = 0,37$  artinya terdapat hubungan positif dalam tingkatan yang sedang antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai. dan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,1369 atau 13,69% yang dapat diartikan bahwa sebesar 13,69% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi pegawai, sedangkan sisanya 86,31% ditentukan oleh faktor yang lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Berdasarkan regresi hipotesis melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}(2,61 > 2,017)$  dengan demikian terdapat pengaruh antara variable X dan Y sehingga hipotesis yang diajukan oleh penelitian ini diterima.

**Kata kunci : Motivasi, Kinerja**

### Abstract

*This study describes the effect of motivation on employee performance at the Pompengan Jeneberang River Basin Office, Gowa Regency. The purpose of this study was to determine how much motivation had an effect on employee performance at the Pompengan Jeneberang River Basin Office, Gowa Regency. The type of data used was qualitative data and quantitative data. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. The analytical method used is quantitative, Likert scale and simple linear regression analysis.*

*The results showed that motivation had a significant effect on employee performance at the Pompengan Jeneberang River Basin Office, Gowa Regency. The calculation of a simple linear regression equation can be seen that  $a = 30$  means that motivation is expected to improve employee performance and  $b = 0.32$  which is obtained from the simple regression equation where employee performance will continue to run without motivation so that a simple linear regression equation can be produced, namely  $Y = 30 + 0.32x + e$ . The results of the correlation analysis obtained a value of  $r = 0.37$  meaning that there is a positive relationship in a moderate level between employee motivation and employee performance. employee performance is influenced by employee motivation, while the remaining 86.31% is determined by other factors not examined in this research model. variables X and Y so that the hypothesis proposed by this study is accepted.*

**Keywords: Motivation, Performance**

## PENDAHULUAN

Potret aparat pemerintah di Indonesia sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten.

Pemerintah mempunyai konsep dalam menjalankan kegiatan operasional manajemen dan diharapkan dapat memotivasi dalam memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya atau seoptimum mungkin. Motivasi dalam arti memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan dorongan kerja yang maksimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang diikuti oleh terciptanya hubungan yang bermutu penuh dan tanggung rasa serta saling membangun.

Dalam Usaha meningkatkan motivasi kinerja pegawai Kesulitan yang dihadapi saat ini adalah bagaimana menerapkan motivasi terhadap pegawai untuk meningkatkan keterampilan tertentu, sehingga sangat sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang mempunyai imajinasi kerja yang tinggi sesuai lowongan yang tersedia.

Untuk memotivasi pegawai digunakan motivasi (alat-alat motivasi) dalam bentuk insentif dan non insentif. Pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan memproduksi.

Pengakuan oleh pimpinan dan teman kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, yang paling mendasar adalah

pemberian gaji atau upah yang memadai sangat membantu pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga kinerjanya pun menjadi meningkat (Herianto dan Mirsa, 2018).

Kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang mungkin menjadi penyebab utama rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, maka yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh dari pihak instansi terkait.

Kementerian Dinas Pekerjaan Umum adalah lembaga pemantapan program dan kegiatan dimana diperlukan persiapan, pelaksanaan dan pertanggung jawaban yang tepat dan transparan. Sasaran dari pada dibentuknya instansi ini adalah aktifitas pemerintah dan pembangunan yang berdaya guna, berhasil guna dan bertanggung jawab, untuk menuju kearah tersebut dibutuhkan adanya kinerja yang baik dari seorang pegawai yang berfungsi untuk mengadakan penilaian terhadap sejauh mana tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program/kegiatan sebagaimana sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan pemerintah yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai merupakan hal yang terpenting dalam sebuah instansi dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab dengan begitu kinerja pegawai dapat meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang.

**METODE PENELITIAN**

Penulis melakukan penelitian pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang kabupaten Gowa., waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian sekitar 2 (dua) bulan metode pengumpulan data kepustakaan dan lapangan. Adapun jenis data yang digunakan oleh peneliti yaitu Data kualitatif dan Data kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang.kabupaten Gowa. Dengan mengambil sampel sampling sistematis dalam Sugiono (2013;66) Dalam penelitian ini mengambil sampel kelipatan dari bilangan tiga, maka responden yang diambil sejumlah 45 responden yang ditujukan pada pegawai kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang kabupaten Gowa. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan maka metode analisis yang digunakan adalah Analisis secara kutintatif dengan menggunakan Skala Likert, dimana dalam bukunya Sugiono (2011;136) mengemukakan bahwa dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Analisis statistik menggunakan metode Regresi Linear Sederhana, koefisien korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji t.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Berdasarkan tanggapan responden sebanyak 45 orang terhadap pernyataan motivasi pada kuesioner, maka dapat diketahui skor ideal skor aktual, dan persentase skor aktual (persentase hasil kuesioner) yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Untuk skor ideal adalah 5 x 45 orang = 225
- b. Untuk skor aktual adalah jumlah skor tiap item pernyataan
- c. Untuk mengetahui persentase dari skor aktual dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
	5	4	3	2	1				
Bagaimanakah kebutuhan dasar fisiologis berupa sandang pangan papan yang dipenuhi oleh instansi.	15	12	3	-	-	132	150	88,00 %	Sangat baik
Bagaimanakah jaminan keamanan (keselamatan dalam bekerja) yang diberikan oleh instansi	7	14	9	-	-	118	150	78,67 %	Baik
Bagaimanakah hubungan antara pegawai di lingkungan kerja.	6	17	7	-	-	119	150	79,33 %	Baik
Bagaimanakah hubungan antara sesama pegawai terhadap atasan dalam pemberian arahan (positif).	4	19	7	-	-	117	150	78,00 %	Baik
Bagaimanakah pengakuan yang diberikan oleh instansi terhadap hasil kerja yang dicapai.	3	15	11	1	-	110	150	73,33 %	Baik
Bagaimanakah prestasi kerja pegawai pada	5	21	3	1	-	120	150	80,00 %	Sangat baik

Untuk melihat frekuensi penilaian responden terhadap variabel *Motivasi* dapat dilihat sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan Kebutuhan dasar fisiologis pegawai berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 132 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 88,00%. Hal ini menunjukkan pernyataan pelaksanaan kegiatan tersebut sangatlah baik (sangat positif) yaitu instansi telah memberikan kebutuhan fisiologis kepada pegawai dengan sangat baik.
2. Untuk pertanyaan Jaminan keamanan pegawai berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 118 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 78,67%. Hal ini menunjukkan bahwa instansi baik dalam memperhatikan pegawai dalam hal keamanannya (keselamatan dalam bekerja).
3. Untuk pertanyaan Hubungan antara pegawai di lingkungan kerja diperoleh skor aktual sebesar 119 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 79,33%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja sama dengan baik dalam lingkungan kerja.
4. Untuk pertanyaan Hubungan antara sesama pegawai terhadap atasan dalam pemberian

arahan (positif) berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 117 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 78,00%. Hal ini menunjukkan bahwa telah tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai dalam menjalin kerjasama.

5. Untuk pertanyaan Pengakuan yang di berikan oleh instansi terhadap hasil kerja yang dicapai berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 110 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 73,33%. Hal ini menunjukkan memberikan penilaian yang positif terhadap instansi, yaitu instansi sudah baik dalam hal memberikan pujian
8. pegawai telah menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
9. Untuk pertanyaan Tanggapan pegawai terhadap pemberian penghargaan oleh atasan (prestasi) berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 117 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 78,00%. Hal ini menunjukkan bahwa instansi baik dalam memberikan penghargaan atas prestasi yang ditunjukan oleh pegawai.
10. Untuk pertanyaan Tanggapan responden terhadap ketetapan waktu (kehadiran) sesama pegawai berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persentase skor aktual sebesar 113 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 75,33%. Hal ini menunjukkan kedisiplinan yang diberikan oleh instansi baik.
11. Untuk pertanyaan Tanggapan responden terhadap pembagian pekerjaan yang diberikan berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persentase skor aktual sebesar 115 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 76,67%. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja yang diberikan oleh atasan baik.

Dari hasil kuesioner memperoleh jumlah total skor aktual 1177, sedangkan total skor ideal adalah 1500. Maka dengan demikian, pengaruh motivasi menurut persepsi 30 orang responden yaitu :

$$\frac{1177}{1500} \times 100\% = 78,47\%$$

atas hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai

6. Untuk pertanyaan Prestasi kerja pegawai pada kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 120 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 80,00%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai sangat baik dalam menunjang karier pegawai.
7. Untuk pertanyaan Perilaku pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di berikan berdasarkan tabel tersebut diperoleh skor aktual sebesar 116 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 77,33%. Hal ini menunjukkan bahwa Berdasarkan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi termasuk dalam kategori baik atau tinggi dengan persentase skor aktual adalah 78,47%, pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi atau instansi tersebut, serta mengetahui apa dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Analisa ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai. Berdasarkan tanggapan responden sebanyak 45 orang terhadap pernyataan kinerja pada kuesioner, maka dapat diketahui skor ideal, skor aktual, dan persentase skor aktual (persentase hasil kuesioner) yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :
  - d. Untuk skor ideal adalah  $5 \times 45 \text{ orang} = 225$
  - e. Untuk skor aktual adalah jumlah skor tiap item pernyataan
  - f. Untuk mengetahui persentase dari skor aktual dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Dari data kuisioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
	5	4	3	2	1				
Bagaimanakah kemampuan kerja pegawai.	17	11	2	-	-	135	150	90,00 %	Sangat baik
Bagaimanakah pengembangan keterampilan dalam instansi.	7	18	5	-	-	122	150	81,33 %	Sangat Baik
Bagaimanakah kecepatan pegawai dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam instansi.	7	20	3	-	-	124	150	82,67 %	Sangat baik
Bagaimanakah pengawasan operasional pada pegawai.	8	20	2	-	-	126	150	84,00 %	Sangat baik
Bagaimanakah sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang diterapkan oleh instansi.	8	21	1	-	-	127	150	84,67 %	Sangat baik
Bagaimanakah tanggapan atau responden terhadap sanksi yang diberikan kepada pegawai apabila melanggar peraturan	5	22	3	-	-	122	150	81,33 %	Sangat Baik

Untuk melihat frekuensi penilaian responden terhadap variabel *Kinerja* dapat dilihat sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan Kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 135 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 90,00%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat baik.
2. Untuk pertanyaan Pengembangan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai

berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 122 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 81,33%. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sangat baik.

3. Untuk pertanyaan Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam instansi berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 124 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 82.67% yang berarti sangat baik.
4. Untuk pertanyaan Pengawasan operasional pada pegawai berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 126 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 84,00%. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dilakukan dengan sangat baik.
5. Untuk pertanyaan Sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang diterapkan oleh instansi berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 127 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 84,67%. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan dijalankan sangat baik oleh pegawai.
6. Untuk pertanyaan Tanggapan atau responden terhadap sanksi yang diberikan kepada pegawai apabila melanggar peraturan instansi berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 122 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 81,33%. Hal ini menunjukkan bahwa sanksi yang diberikan jika pegawai melanggar aturan direspon sangat baik oleh pegawai.
7. Untuk pertanyaan Komunikasi antara sesama pegawai dan atasan berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 128 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 85,33%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pegawai sangat baik.
8. Untuk pertanyaan Sikap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 129 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 86,00%. Hal

ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas para pegawai melakukannya dengan sangat baik.

9. Untuk pertanyaan Motivasi dari atasan kepada bawahan berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 125 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 83,33%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan memberikan motivasi yang sangat baik bagi para pegawai.
10. Untuk pertanyaan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan tabel tersebut, diperoleh skor aktual sebesar 127 dari total skor ideal 150. Diperoleh persentase skor aktual sebesar 84,67%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki inisiatif yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil kusioner memperoleh jumlah total skor aktual 1265 sedangkan total skor ideal adalah 150. Maka dengan demikian, tingkat kinerja menurut persepsi 30 orang responden yaitu :

$$\frac{1265}{1500} \times 100\% = 84,33\%$$

Berdasarkan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dapat diketahui persentase skor aktual adalah 84,33%, yang artinya bahwa tingkat kinerja yang terjadi pada pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik.

Untuk mengetahui pengaruh atau peranan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, maka penulis menggunakan metode statistika yakni regresi linear sederhana dan koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi, selanjutnya untuk menguji hipotesis bahwa ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka dilakukan uji statistik koefisien korelasi.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka digunakan uji hipotesis yang disebut dengan uji t, pengujian tersebut ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Jadi, untuk koefisien korelasi (r), diuji dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

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

Dari perhitungan koefisien korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa:

$$\text{Nilai koefisien korelasi ( r )} = 0,45$$

taraf nyata (  $\alpha$  ) = 0,05 (5%).

Nilai tabel memiliki derajat bebas (db) = a (n-2)

$$= 0,05 (30-2)$$

$$= 0,05 (28)$$

Maka,  $t_{0,05; 28} = 2.048$

Sehingga, untuk uji statistik koefisien korelasi, adalah :

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

$$t_{hitung} = 0,45 \sqrt{\frac{30-2}{1-0,2025}}$$

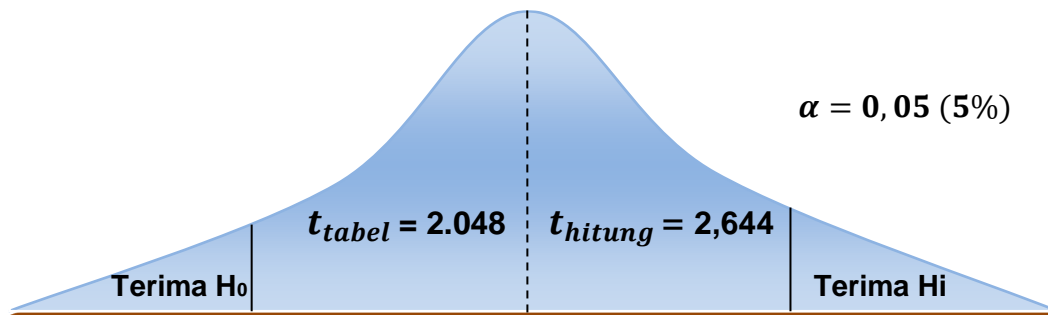
$$t_{hitung} = 0,45 \sqrt{\frac{28}{0,7975}}$$

$$t_{hitung} = 0,45 \sqrt{35,11}$$

$$t_{hitung} = 0,45 \times 5,92$$

$$t_{hitung} = 2,644$$

Dari uji statistik koefisien korelasi tersebut diatas, dengan derajat bebas (db) =28, dan taraf nyata 0,05 (5%), diketahui bahwa nilai 2,644. Dari hasil tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,644$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,644 > 2,048$ ) maka telah diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisa penelitian dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yakni mencari pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang kabupaten Gowa dimana hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana dapat diketahui  $a = 26,86$  artinya motivasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai dan  $b = 0,39$  yang didapatkan hasil dari persamaan regresi sederhana dimana kinerja pegawai akan tetap berjalan tanpa motivasi sehingga dapat dihasilkan persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 26,86 + 0,39 x + e$ .

### REFERENSI

- Encyclopedia, America (2009, 219 ).
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Herianto, Dedy dan Mirsa, Sitti. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Politik*
- Profetik Universitas Islam Alauddin Negeri. Vol.6, No.1. Hal 91-105.
- Mangkunegara, Sjafrri, 2009. *Horison Bisnis, Manajemendan Sumber Daya Manusia*. IPB Press: Bogor
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta: Bandung.
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Rivai, V. Dan Jauvani, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Sedamaryanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama: Bandung
- Simanjuntak Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi kerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
- Subheki, Akhmad, dan Jauhar, Mohammad, (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka: Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta
- \_\_\_\_\_2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung
- \_\_\_\_\_ 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta: Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara* (di akses pada tanggal 18 Juni 2016)
- \_\_\_\_\_ 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keenam. Rajawali Pers: Jakarta