

**PENGARUH HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN KUBU RAYA**

SKRIPSI

OLEH :

PUTRI KURNIASARI

NIM.141310316



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, dengan sampel sebanyak 31 orang pegawai.

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 3,207 + 0,227 X$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,255, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel hubungan dengan rekan kerja mempunyai hubungan yang rendah dengan variabel motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya.

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 0,065 yang berarti hubungan dengan rekan kerja dalam mempengaruhi motivasi pegawai memiliki nilai sebesar 6,5% dan sisanya 93,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Dan hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F hitung $< F$ tabel ($2,011 < 4,18$) sehingga H_0 ditolak dan nilai probabilitas sig adalah sebesar $0,167 > 0,005$. Ini berarti bahwa model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja.

Kata Kunci : Hubungan dengan Rekan Kerja, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of relationships with coworkers on the motivation of Civil Servants in the Communication and Information Office of Kubu Raya Regency. The research method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees at the Office of Communication and Information of Kubu Raya Regency, with a sample of 31 employees.

The results of simple linear regression showed the equation $Y = 3,207 + 0,227 X$. The results of the correlation coefficient showed an R value of 0,255, this value indicates that the relationship between relationship variables with colleagues has a low relationship with the motivation variable of Civil Servants in the Office of Communication and Informatics, Kubu Raya Regency.

The results of the coefficient of determination obtained the value of R^2 0.065, which means the relationship with colleagues in influencing employee motivation has a value of 6.5% and the remaining 93.5% is influenced by other variables outside this study. And the results of the model feasibility test obtained the calculated F value $<F_{table} (2.011 <4.18)$ so that H_0 is rejected and the probability value of sig is equal to $0.167 > 0.005$. This means that a simple linear regression model cannot be used to predict motivational values that are influenced by relationships with coworkers.

Keywords: Relationship with Colleagues, Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, dengan sampel sebanyak 31 orang pegawai.

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 3,207 + 0,227 X$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,255, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel hubungan dengan rekan kerja mempunyai hubungan yang rendah dengan variabel motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya.

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 0,065 yang berarti hubungan dengan rekan kerja dalam mempengaruhi motivasi pegawai memiliki nilai sebesar 6,5% dan sisanya 93,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Dan hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F hitung $< F$ tabel ($2,011 < 4,18$) sehingga H_0 ditolak dan nilai probabilitas sig adalah sebesar $0,167 > 0,005$. Ini berarti bahwa model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja.

Kata Kunci : Hubungan dengan Rekan Kerja, Motivasi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi penelitian dengan judul “Pengaruh Hubungan dengan Rekan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya”. untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan yang ditentukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan bimbingan dan masukan dari berbagai pihak. Pada kesempatan yang berbahagia ini dan perasaan yang tulus, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berjasa. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Helman Fachri, S.E, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak
2. Bapak Samsuddin, SE, M.S.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE, M.M selaku Dosen PA yang telah memberikan saran dan bimbingan selama ini.
4. Bapak Samsuddin, SE, M.S.i selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Fenni Supriadi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff akademik, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Untuk kedua orangtuaku, Bapak dan Ibu yang selalu memberikan kasih sayang dukungan dan semangat hingga saat ini baik moril maupun materil. Serta keluarga dan saudara-saudaraku tercinta. Mas-mas dan mba-mba ku yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
8. Untuk teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat untuk melewati hari-hari di saat susah maupun senang. Beserta khususnya mahasiswa/i Manajemen Kelas 01 Universitas Muhammadiyah Pontianak yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, Februari 2019

Penulis,

Putri Kurniasari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran	11
G. Metode Penelitian	15
1. Jenis Penelitian	15
2. Teknik Pengumpulan Data	15
3. Populasi dan Sampel	17
4. Skala Pengukuran	18
5. Teknik Analisis Data	19

BAB II	LANDASAN TEORI	
	A. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
	B. Rekan Kerja	27
	C. Motivasi	28
BAB III	GAMBARAN UMUM ORGANISASI	
	A. Sejarah Dinas	35
	B. Visi dan Misi Organisasi	35
	C. Tugas Pokok dan Fungsi	37
	D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan	38
	E. Jam Operasional Kerja	46
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Karakteristik Responden	47
	B. Analisis Data	51
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	60
	B. Saran	61
	DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2018	3
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status 2018	4
Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Tahun 2015-2017	4
Tabel 1.4 Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	5
Tabel 1.5 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2015-2017	5
Tabel 1.6 Tingkat Pelanggaran Disiplin Pegawai Tahun 2015-2017	7
Tabel 1.7 Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010	8
Tabel 1.8 Alternatif Jawaban Responden	18
Tabel 1.9 Pedoman Koefisien Korelasi	22
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.2 Usia Responden	48
Tabel 4.3 Status Perkawinan Responden	48
Tabel 4.4 Bagian Responden	49
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden	50
Tabel 4.6 Penghasilan Rata-rata Per bulan Responden	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Rekan Kerja	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekan Kerja	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana	56

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi (R)	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner	64
Lampiran II Data Responden	68
Lampiran III Hasil Perhitungan Tabulasi	71
Lampiran IV Hasil Uji Validitas	73
Lampiran V Hasil Uji Reliabilitas	78
Lampiran VI Hasil Uji Normalitas	79
Lampiran VII Hasil Perhitungan Regresi	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia.

Tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya adalah dengan memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak

mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja, hubungan dengan rekan kerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja pegawai. hubungan rekan kerja memiliki kaitan yang sangat erat dimana komunikasi yang terjalin baik didalam sebuah perusahaan atau instansi akan menumbuhkan hubungan kerja yang baik pula antar rekan kerja sejawatan. Hubungan rekan kerja yang dinamis dan saling memahami akan membuat pegawai merasa betah dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika yang berada di Kabupaten Kubu Raya merupakan kantor yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kubu Raya Nomor 14 Tahun 2009 tentang Susunan Orgnisasi Perangkat Daerah (SOPD) Kabupaten Kubu Raya Tanggal 12 November 2009 sebagaimana telah diubah dengan Perda No. 3 tahun 2014 perubahan atas perda No. 14 Tahun 2009 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Kabupaten Kubu Raya. Merupakan salah satu dinas teknis daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang komunikasi dan informatika berdasarkan asas otonomi, tugas, dekonsentrasi dan tugas pembantu.

Adapun jumlah pegawai menurut bagian pada Dinas Komunikasi dan Infromatika Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2018

No.	Bagian	Jumlah	Persentase %
1.	Kepala Dinas	1	2,08
2.	Sekretariat	1	2,08
	a. Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan	5	10,41
	b. Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian	3	6,25
	c. Sub Bagian Perlengkapan dan Umum	4	8,33
3.	Bidang Teknologi dan Informasi	1	2,08
	a. Seksi Pengolaan data dan Integrasi sistem Informasi	2	4,16
	b. Seksi Infrastruktur dan Teknologi	7	14,58
4.	Bidang Pengelolaan Informasi Komunikasi Publik dan Statistik	1	2,08
	a. Seksi Pengolaan data dan Integrasi sistem Informasi	4	8,33
	b. Seksi Infrastruktur dan Teknologi	4	8,33
	c. Seksi Pengelolaan Komunikasi Publik	2	4,16
5.	Bidang Layanan E-Government	1	2,08
	a. Seksi Tata Kelola E-Government	2	4,16
	b. Seksi Pengembangan Ekosistem E-Government	2	4,16
	c. Seksi LPSE dan Pengembangan Aplikasi	4	8,33
6.	Bidang Persandian	1	2,08
	a. Seksi Tata Kelola Persandian	4	8,33
	Jumlah	48	100,00

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, 2018

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai paling banyak bagian Sekretariat Dinas, yang terdiri dari Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan, Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, Sub Bagian Perlengkapan dan Umum dengan persentase 27,08%.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 disajikan data jumlah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya berdasarkan status adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status
Tahun 2018

No.	Rincian	Jumlah Pegawai		
		2015	2016	2017
1	Pegawai Tetap PNS	22	24	31
2	Pegawai Honorer Non PNS	16	16	17
	Jumlah	38	40	48

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa status pegawai tetap PNS dan pegawai Honorer Non PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2015-2017 mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Indikasi naik turunnya motivasi kerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar naik atau turunnya prestasi kerja pegawai. Adapun nilai prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya dari Tahun 2015 – 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2015-2017

No.	Tahun	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja	Naik/ Turun (%)
1.	2015	85,96	-
2.	2016	86,53	0,66
3.	2017	86,87	0,39

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, 2018

Pada Tabel 1.3 di atas memperlihatkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai dari Tahun 2015 ke 2016 naik sebesar 0,66% dan dari 2016 ke 2017 naik sebesar 0,39%. Penilaian Prestasi Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya berdasarkan Peraturan Pemerintahan No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Berikut pedoman penilaian Prestasi Kerja Pegawai dinyatakan dalam kriteria nilai dan sebutan kualitas :

Tabel 1.4
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya
Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2018

No.	Kriteria Nilai	Sebutan Kualitas
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, 2018

Selanjutnya data lain yang disajikan yaitu Tabel 1.5 mengenai tingkat absensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya Tahun 2015-2017 berikut ini:

Tabel 1.5
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2015-2017

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HKxJP	Absensi			Jumlah Absen	Persentase (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2015	249	22	5.478	31	43	0	74	1,35
2016	249	24	5.976	32	49	5	86	1,44
2017	251	31	7.781	50	57	16	123	1,58

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, 2018

Ketidakhadiran atau tingkat absensi pegawai dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2014:51)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2015-2017 mengalami peningkatan. Tahun 2015 tingkat absensi pegawai yang terjadi adalah sebesar 1,35% dan Tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 1,44% di Tahun 2017 tingkat absensi pegawai kembali mengalami peningkatan menjadi 1,58%.

Absensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya terdiri dari ketidakhadiran (alpa) yaitu absensi tanpa keterangan, dan absensi izin yaitu absensi pemberitahuan karena pegawai ada urusan pribadi, sedangkan ketidakhadiran (sakit) yaitu absensi sakit dengan lampiran surat keterangan dokter jika lebih dari tiga hari.

Berikut akan disajikan Tabel 1.6 mengenai tingkat pelanggaran disiplin pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2015-2017 berikut ini :

Tabel 1.6
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya
Tingkat Pelanggaran Disiplin Pegawai
Tahun 2015 – 2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Pelanggaran Disiplin			Jumlah Pelanggaran	Naik/Turun (%)
		Ringan	Sedang	Berat		
2015	38	6	0	-	6	-
2016	40	8	0	-	8	33,33
2017	48	10	1	-	11	37,50

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, 2018

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran disiplin pada Tahun 2015-2017 mengalami peningkatan. Pada Tahun 2015 ke Tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 33,33%. Pada Tahun 2017 pelanggaran disiplin kerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 37,50% dari tahun sebelumnya. Pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan oleh pegawai setiap tahunnya mengalami peningkatan, dikarenakan pegawai tidak mengikuti apel pagi, pulang cepat sebelum jam kerja tanpa keterangan. Pelanggaran disiplin sedang dilakukan oleh pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 16-20 hari. Sementara untuk tingkat pelanggaran disiplin berat belum pernah dilakukan oleh pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan rincian sanksi sebagai berikut :

Tabel 1.7
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

No.	Kategori Hukuman	Lama tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Sanksi Menurut PP 53 Tahun 2010
1.	Hukuman Disiplin Ringan	5 Hari	Teguran Lisan
		6-10 Hari	Teguran Tertulis
		11-15 Hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2.	Hukuman Disiplin Sedang	16-20 Hari	Penundaan kenaikan gaji berkala
		21-25 Hari	Penundaan kenaikan pangkat
3.	Hukuman Disiplin Berat	31-35 Hari	Penurunan pangkat paling lama 3 tahun
		36-40 Hari	Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan (eselon) setingkat lebih rendah
		41-45 Hari	Pembebasan dari jabatan
		>46 Hari	Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, 2018

Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi. Organisasi yang terbentuk berdasarkan adanya kumpulan dari banyak individu yang lebih dari satu sehingga perlu dibangun kerja sama yang baik di antara sesama pelaku organisasi. Salah satu faktor agar tetap tinggal di dalam satu lingkungan organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan terjalin baik sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Subbag Tata Usaha dan Kepegawaian, dan beberapa pegawai tentang kondisi kerja di

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya saat ini, terdapat beberapa permasalahan yaitu dimana kondisi hubungan rekan kerja yang ada di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika kurang terjalin komunikasi yang baik sesama rekan kerja, kurangnya interaksi sesama rekan kerja sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis, dan hubungan atasan kepada bawahan masih kurang baik dikarenakan pegawai memiliki karakter yang berbeda-beda dari masing-masing individu sehingga terjadi perbedaan pendapat antar pegawai. Pegawai merasa tidak betah berada di kantor dan merasa tidak nyaman berada di lingkungan kantor. Di mana lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktifitas kerja setiap hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal, suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila dapat melaksanakan kegiatan dan tugasnya secara optimal. Menurut hasil wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika, dari pihak instansi atau perusahaan sendiri dirasakan kurang memberikan motivasi terhadap pegawainya. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai untuk menjalani tugas-tugasnya dan menjalani hubungan yang baik sesama rekan kerja.

Menurut Schunk, *et al.*,(2010) dalam Usman (2014:275): “Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan”. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada organisasi atau lembaga. Pada

dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh di masa mendatang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul tentang “Pengaruh Hubungan dengan Rekan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya”.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah hubungan dengan rekan kerja berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya”

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis menitikberatkan pada variabel hubungan dengan rekan kerja yang terdiri dari dimensi Kompetisi yang sehat, Karyawan saling menghormati, Karyawan saling bekerja sama, Suasana kekeluargaan. Sementara variabel motivasi kerja terdiri dari dimensi Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa nyaman, Kebutuhan untuk disukai, Kebutuhan harga diri, Kebutuhan pengembangan diri.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan acuan oleh instansi dalam membuat kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan motivasi pegawai.

2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman lebih terhadap materi yang didapat.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Rekan Kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam

mendukung setiap pekerjaannya. Menurut Moekijat (2007:136): “Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan serta mempunyai kepuasan dalam bekerja”. Pegawai yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain dapat menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Hubungan kerja antara pegawai perlu dibina agar para pegawai dapat saling bekerja sama dan membantu dalam mencapai tujuan instansi atau perusahaannya. Aspek penting dalam hubungan antar rekan kerja adalah keeratan. Semakin sering kontak dengan rekan kerja dan semakin banyak waktu diluangkan bersama, keeratan semakin tinggi. Dengan semakin berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain.

Menurut Yuwono dan Khajar dalam Sudriamunawar (2006:83):

Definisi rekan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kompetisi yang sehat, merupakan persaingan di antara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.
2. Karyawan saling menghormati, merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja.
3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul.
4. Suasana kekeluargaan yang ada, merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan

mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan.

Robbins dan Counter dalam Priansa (2016:201) menyatakan: “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu”.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2016:177) dimensi-dimensi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua.
2. Kebutuhan akan rasa aman
Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. Kebutuhan untuk disukai
Merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. Kebutuhan harga diri
Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan pengembangan diri
Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi kerja antara lain:

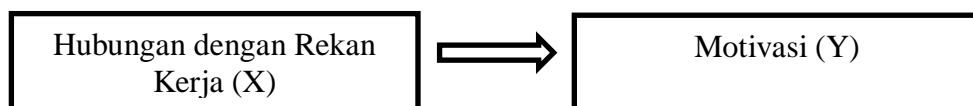
1. Darendeh (2013) dalam penelitian yang berjudul “Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASKES (PERSERO) Cabang Manado”, menyatakan bahwa hasil gaji,

kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Marasabessy dan Santoso (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi”, menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif pada kreativitas karyawan, sedangkan otonomi kerja tidak terbukti memoderasi pengaruh positif dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan.
3. Suciadi dan Wijaya (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya”, menyatakan bahwa pada Pekerjaan Itu sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja dan Kepemimpinan secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:540): “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat menggambarkan suatu fenomena, peristiwa, gejala, baik menggunakan data kuantitatif maupun kualitatif”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif dan menggunakan analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mengambil kesimpulannya. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan menerangkan mengenai kejelasan objek yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Burke Johnson; Larry Cristensen dalam Sugiyono (2014:224): “*Interview is a data collection methods in which an interviewer (the researcher or someone working for the researcher) asks question of an interviewee (the research participant)*”.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Teknik pengumpulan data ini berdasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Di dalam penelitian ini, penulis mewawancarai Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian. Adapun hal-hal yang ditanyakan dalam wawancara adalah mengenai rekan kerja dan motivasi pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu raya.

2) Kuesioner

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2014:230): *“Questionnaires, are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher”*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Kuesioner disebarkan kepada semua Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang diperoleh dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya meliputi data jumlah pegawai menurut bagian, data pegawai berdasarkan status, data kinerja pegawai, data absensi pegawai dan data tingkat pelanggaran disiplin pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148): “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya pada Tahun 2018 yang berjumlah 31 orang pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2014:156): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini seluruhnya adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya yang berjumlah 31 orang pegawai.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidak-setujuan terhadap subjek, objek dan kejadian tertentu. Menurut Sugiyono (2014:168): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban, dapat dilihat pada Tabel 1.7 dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.8
Alternatif Jawaban Responden

No.	Kode	Jawaban	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	KS	Kurang Setuju	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2014:178): “Instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Uji instrumen perlu dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kesahihan validitas dan keandalan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen yang valid dan reliable merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Azwar dan Sugiyono dalam Siregar (2017:77) menyatakan bahwa: “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3”. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dalam Siregar (2017:77), yaitu:

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

Keterangan :

n : Jumlah Responden

x : Skor Variabel (jawaban responden)

y : Skor total dari variabel untuk responden ke-n

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Mengungkapkan bahwa realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama”. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik. Uji normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika tingkat signifikansi probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Metode analisis regresi linier sederhana yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu

Motivasi (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu Hubungan dengan Rekan Kerja (X). Rumus regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b.X$$

Keterangan:

\hat{Y} : Motivasi

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Hubungan dengan Rekan Kerja

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Korelasi yang digunakan dalam analisis ini menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi digunakan sebagai alat untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara dua data dalam suatu penelitian. Misalnya, pengaruh hubungan dengan rekan kerja yang berhubungan dengan motivasi pegawai pada sebuah organisasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi *koefisien* korelasi menurut Sugiyono (2014:287) sebagai berikut:

Tabel 1.9
Pedoman Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Dengan rumus berikut ini :

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

Dimana:

KD : Koefisien Determinasi

R : Nilai Korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Menurut Siregar (2017:392): “Tujuan membandingkan antara *F hitung* dan *F table* adalah untuk mengetahui, apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian”. Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi hubungan dengan rekan kerja yang

dipengaruhi motivasi. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan :

- 1) Jika nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun hipotesis uji kelayakan model adalah sebagai berikut:

H_0 = Model regresi linear sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja.

H_a = Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan atau organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia tersebut, beberapa para ahli mendefinisikan tentang manajemen sumber daya manusia sebagai berikut.

Menurut Edison dkk (2016:10): “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:21) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya

Manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:7): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompokpekerja”.

Menurut Hasibuan (2011:10): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Adapun menurut Samsudin (2010:1): “sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama untuk mendukung tujuan organisasi yang telah ditetapkan agar kinerja yang dihasilkan dapat tercapai dengan baik yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria perusahaan atau organisasi.

Peran strategis Sumber Daya Manusia menekankan bahwa orang-orang diorganisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi organisasi yang besar. Supaya sumber daya manusia dapat memainkan peran yang strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya

manusia jangka panjang. Keberhasilan mengelola sumber daya manusia ini tidak lepas dari strategi dan komitmen serta pemahaman atas fungsinya terhadap faktor-faktor yang memengaruhi.

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Stoner et.al dan Schermerhorn Dalam Edison dkk (2016:6-7) bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih. Dalam menyusun perencanaan perlu dilakukan dengan cermat melalui pengamatan lingkungan (*environment scanning*) dan keterlibatan semua level strategis yang ada dalam organisasi, sehingga menghasilkan keputusan-keputusan terbaik, dan sinergi dari masing-masing bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi

2. Pengorganisasian

Setelah perencanaan ditetapkan menjadi sebuah keputusan, maka pemimpin sesuai dengan kewenangannya melakukan pengorganisasian. Di mana direksi memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin ditingkat unit bisnis pembagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

3. Memimpin

Fungsi pemimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya. Fungsi pemimpin juga untuk memberikan inspirasi, memotivasi, dan menyatukan kekuatan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, termasuk melakukan fungsi koordinasi, komunikasi, dan pengawasan.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil tindakan korektif, atau melakukan analisis ulang perencanaan untuk menetapkan tujuan dan sasaran baru atau untuk melanjutkan pekerjaan pada tujuan yang belum terpengaruh.

B. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja, karena mereka merasa diterima dan dibantu dalam penyelesaian tugas sehingga akan memiliki efek terhadap kinerja pegawai. Rekan kerja yang baik dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga rekan kerja dapat menjadikan dukungan, kesenangan, nasihat dan bantuan bagi pegawai.

Menurut Saifuddin (2007:23): “Rekan kerja yang secara optimal dapat mendukung tugas-tugas rekan kerja kainnya dan cakap secara teknis menurut pandangan rekan kerja merupakan salah satu faktor penting terciptanya kepuasan kerja karyawan”. Sedangkan menurut Veithzal (2009:45): “Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi. Organisasi yang terbentuk berdasarkan adanya kumpulan dari banyak individu yang lebih dari satu sehingga perlu dibangun kerja sama yang baik diantara sesama pelaku organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, bahwa rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan.

Menurut Yuwono dan Khajar dalam Sudriamunawar (2006:83) definisi rekan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kompetisi yang sehat, merupakan persaingan di antara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak

- saling menjatuhkan dan menjelekkkan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.
2. Karyawan saling menghormati, merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja.
 3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul.
 4. Suasana kekeluargaan yang ada, merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan di antara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan.

C. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik berupa sikap dan perilaku secara positif dan negatif.

Menurut Robbins dalam Priansa (2016:201) menyatakan bahwa: "Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan". Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012:312) mengatakan bahwa: "Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan".

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan diatas tentang motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. dimana motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan perilaku individu, arah dan ketekunan sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini akan disajikan beberapa teori-teori tentang motivasi yang pada umumnya dikenal yaitu :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

Teori motivasi Abraham Maslow (1943-1970) dalam Priansa (2016:206), dinamakan dengan: "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar dari teori ini adalah:

- a. Manusia adalah mahluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b. Kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Priansa (2016:206-207) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).
Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalkan kebutuhan untuk makan, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*).
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologis dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*).
Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori McClelland.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland disebut juga teori motivasi prestasi. Menurut McClelland dalam Edison dkk (2016:180) teori ini mengatakan bahwa pada dasarnya ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.

3. Teori “ERG” Clyton Alderfer.

Clayton Alderfer memperkenalkan teori yang merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Teori tersebut merupakan masukan bagi kelemahan dalam teori Maslow. Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” yang merupakan huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E= *Existence* (kebutuhan akan eksistensi).

R=*Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain).

G=*Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Menurut Alderfer dalam Priansa (2016:210-212) berikut ini dijelaskan tentang ERG:

- a. Kebutuhan Eksistensi (*Existence*)
Menyangkut penyediaan tuntutan eksistensi material dasar manusia. Kelompok ini mencakup jenis-jenis yang dianggap oleh Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. Kebutuhan Keterhubungan (*Relatedness*)
Dorongan manusia untuk memelihara hubungan antar personal yang penting. Dorong sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain. Kelompok kebutuhan ini selaras dengan apa yang dikemukakan Maslow sebagai kebutuhan sosial dan penghargaan (*social and esteem needs*).
- c. Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*)
Dorongan Intrinsik untuk perkembangan personal. Kelompok kebutuhan ini mencakup komponen-komponen intrinsik yang oleh Maslow digolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

4. Teori Dua Faktor Herzberg.

Ilmuwan lainnya lainnya yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg dalam Priansa (2016:212) dengan teori dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Motivasional.
Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan.
Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan imbalan yang berlaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Priansa (2016:220-222) antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan
Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
2. Konsep Diri
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
3. Jenis Kelamin
Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pemimpin, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf pengembangan berfikir konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berfikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih termotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin dirumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pemimpin harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9. Unsur - Unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pemimpin mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

BAB III

GAMBARAN UMUM ORGANISASI

A. Sejarah Berdirinya Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kubu Raya Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Kabupaten Kubu Raya tanggal 12 Nopember 2009 Sebagai mana telah di ubah dengan Perda No. 3 Tahun 2014 perubahan atas perda No. 14 Tahun 2009 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Kabupaten Kubu Raya. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya Merupakan salah satu dinas teknis daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang komunikasi dan informatika berdasarkan asas otonomi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada tingkatan SKPD dilakukan penyusunan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang dinamakan Rencana Strategis (Renstra)-SKPD, sebagai langkah strategis untuk mewujudkan hasil-hasil pembangunan yang diinginkan dalam perencanaan jangka menengah. Renstra SKPD mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), sebagai

implementasi pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi daerah. Kualitas dokumen Renstra sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan Renstra SKPD sangat ditentukan oleh kemampuan SKPD dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD. Dalam kurun waktu 2014-2019 Dinas Kominfo Kabupaten Kubu Raya hendaknya mampu mendukung pelaksanaan akselerasi Pembangunan Daerah yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2014-2019.

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi:

“Terwujudnya Pengembangan Pelayanan Komunikasi dan Informasi Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)”.

2. Misi:

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur di bidang teknologi informasi dan komunikasi.
- b. Meningkatkan Infrastruktur di bidang teknologi informasi dan komunikasi.
- c. Mengoptimalkan pengelolaan pos dan telekomunikasi.

- d. Mewujudkan layanan online dalam penyelenggaraan pemerintah berbasis teknologi Informasi dan Komunikasi serta mewujudkan Pengadaan barang dan Jasa Secara Elektronik.
- e. Meningkatkan kapasitas layanan informasi dan komunikasi dalam upaya pemberdayaan potensi masyarakat.

C. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang komunikasi dan informatika berdasarkan asas otonomi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud di atas, Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai fungsi:

1. Penyusunan program di bidang komunikasi dan informatika.
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang komunikasi dan informatika.
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.
4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang komunikasi dan informatika.
5. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas.
6. Pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian, organisasi, tatalaksana, perlengkapan dan umum internal dinas.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

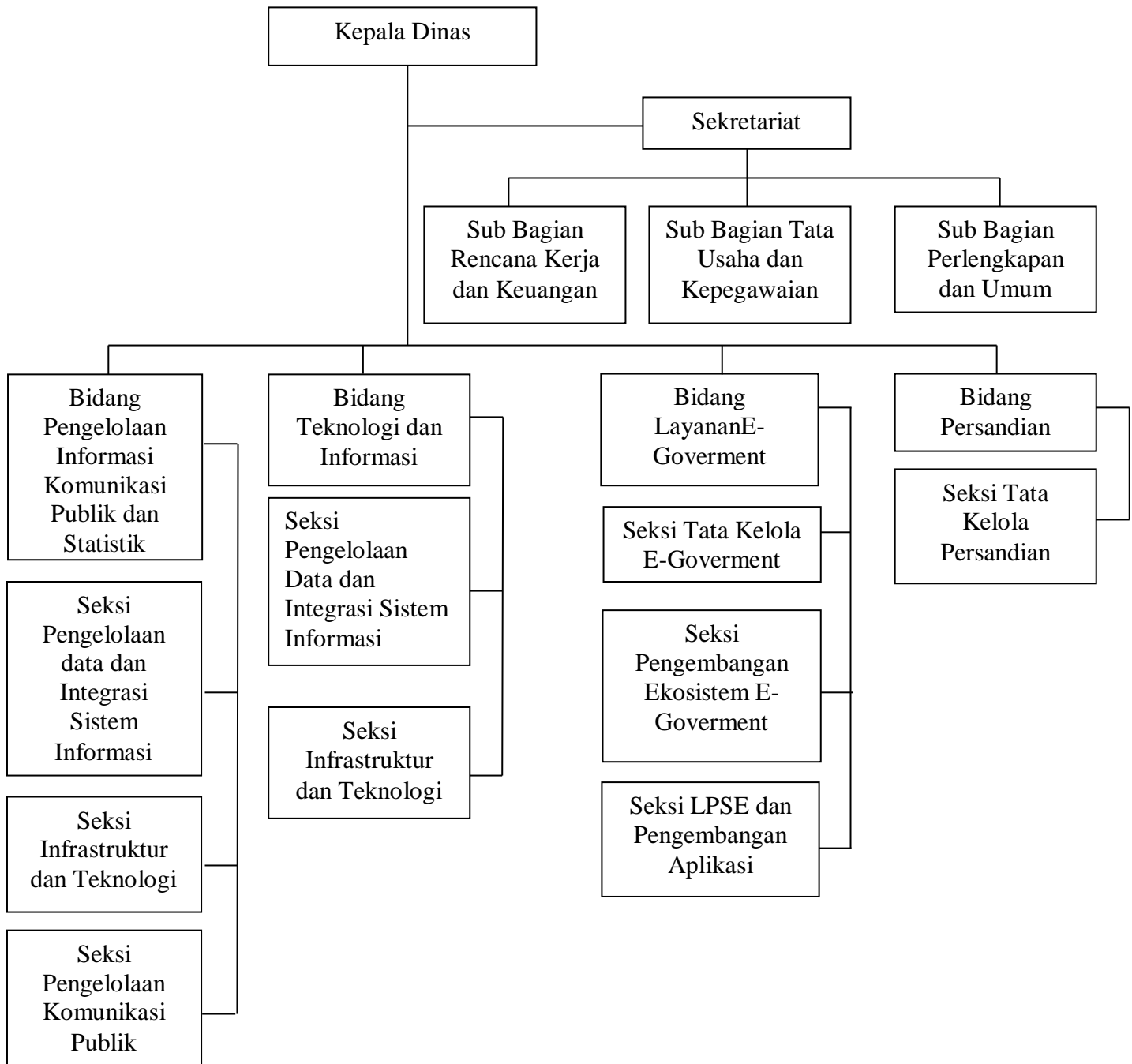
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 14 Tahun 2009 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kubu Raya dan sesuai dengan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 75 Tahun 2009 tentang Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya yang terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
3. Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi
4. Bidang Pengelolaan Informasi Komunikasi Publik dan Statistik
5. Bidang Layanan E- Government
6. Bidang Persandian

Struktur organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya dapat dilihat pada gambar di bawah ini

Gambar 3.1
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya
Struktur Organisasi



Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, Tahun 2018

Adapun uraian pekerjaan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya di pimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan Dinas berdasarkan kebijakan Bupati dan Peraturan Perundang - undangan yang berlaku.

2. Sekretariat

a. Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyusun rencana kerja dan administrasi keuangan, penyelenggaraan ketatausahaan dan administrasi kepegawaian, organisasi dan tatalaksana, hukum, humas, perlengkapan dan administrasi umum.

b. Untuk melaksanakan tugas di atas, Sekretariat mempunyai fungsi:

- 1) Penyelenggaraan perencanaan, pengendalian, evaluasi, penyusunan program dan administrasi serta laporan keuangan.
- 2) Pelaksanaan administrasi ketatausahaan dan kepegawaian, pengembangan kepegawaian, organisasi, tata laksana dan hukum.
- 3) Pelaksanaan urusan perlengkapan, umum, perjalanan dinas dan kehumasan.
- 4) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program kerja Dinas

- 5) Pelaksanaan koordinasi sesuai dengan tugas fungsinya.
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang di serahkan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

3. Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi

- a. Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi mempunyai tugas menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang layanan infrastruktur dasar data center, *disaster recovery center* dan TIK, layanan pengembangan internet dan penggunaan akses internet, layanan manajemen data dan informasi *e-government*, integrasi layanan manajemen data dan informasi *e-government*, integrasi layanan publik dan pemerintahan layanan keamanan informasi.
- b. Untuk melaksanakan tugas di atas, Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi mempunyai fungsi:
 - 1) Penyusunan dan Perencanaan Operasional Program Kegiatan.
 - 2) Pengumpulan dan Pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis.
 - 3) Penyiapan bahan penyusunan norma standar, prosedur, dan kriteria penyelenggaraan di bidang layanan infrastruktur dasar dan center.
 - 4) Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang layanan infrastruktur dasar data center.
 - 5) Pengorganisasian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.

- 6) Penyelenggaraan kegiatan, fasilitasi, koordinasi dan pembinaan di Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- 7) Penyusunan bahan laporan dan evaluasi pelaksanaan tugas di Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pengelolaan Informasi Komunikasi Publik dan Statistik

- a. Bidang Pengelolaan Informasi Komunikasi dan Publik Statistik mempunyai tugas penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan pemerintah daerah, serta pelayanan informasi publik, layanan hubungan media dan penguatan kapasitas sumber daya komunikasi publik dan penyediaan akses informasi, dan penyelenggaraan statistik sektoral di lingkup daerah di kabupaten.
- b. Untuk melaksanakan tugas di atas, Bidang Pengelolaan Informasi, Komunikasi Publik dan Statistik mempunyai fungsi:
 - 1) Perencanaan dan penyusunan operasional program kegiatan di Bidang Pengelolaan Informasi Komunikasi Publik dan Statistik.
 - 2) Pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup pemerintah daerah, pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional

- dan pemerintah daerah, serta pelayanan informasi publik, penyediaan konten lintas sektoral dan pengelolaan media komunikasi publik dan penyediaan akses informasi, dan penyelenggaraan statistik sektoral di lingkup daerah di Kabupaten.
- 3) Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria penyelenggaraan di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup pemerintah daerah, serta pelayanan informasi publik, penyediaan konten lintas sektoral dan pengelolaan media komunikasi publik, layanan hubungan media dan penguatan kapasitas sumber daya komunikasi publik dan penyediaan akses informasi, dan penyelenggaraan statistik sektoral di lingkup daerah di Kabupaten.
 - 4) Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup pemerintah daerah, pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan pemerintah daerah, serta pelayanan informasi publik, penyediaan konten lintas sektoral dan pengelolaan media komunikasi publik dan penyediaan akses informasi, dan penyelenggaraan statistik sektoral di lingkup daerah di Kabupaten.
 - 5) Pengorganisasian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di bidang pengelolaan informasi, komunikasi publik dan statistik.
 - 6) Penyelenggaraan kegiatan fasilitasi, koordinasi dan pembinaan di bidang pengelolaan informasi komunikasi publik dan statistik.

5. Bidang Layanan *E-Government*

- a. Bidang Layanan *E-Government* mempunyai tugas menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang layanan pengembangan dan pengelolaan aplikasi generik, spesifik dan suplemen yang terintegrasi, penyelenggaraan ekosistem TIK *Smart City*, layanan nama domain dan sub domain bagi lembaga, pelayanan publik dan kegiatan, penyelenggaraan *Government Chief Information Officer* (GCIO) di pemerintah kabupaten, pengembangan sumber daya TIK pemerintah daerah dan masyarakat di kabupaten.
- b. Untuk melaksanakan tugas diatas, Bidang *E-Government* mempunyai fungsi:
 - 1) Perencanaan dan penyusunan operasional program kegiatan di Bidang Layanan *E-Government*.
 - 2) Pengorganisasian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di Bidang Layanan *E-Government*.
 - 3) Penyelenggaraan kegiatan, fasilitasi, koordinasi dan pembinaan di Bidang Layanan *E-Government*.
 - 4) Penyusunan bahan laporan dan evaluasi pelaksanaan tugas di Bidang Layanan *E-Government*.

5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Bidang Persandian

a. Bidang Persandian mempunyai tugas menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis koordinasi, pembinaan dan penyelenggaraan tugas tata kelola persandian, operasional pengamanan persandian, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan persandian.

b. Untuk melaksanakan tugas diatas, Bidang Persandian mempunyai fungsi:

- 1) Perencanaan dan penyusunan operasional program kegiatan di Bidang Persandian.
- 2) Pengumpulan dan pengolahan bahan perumusan kebijakan teknis Bidang Persandian.
- 3) Pelaksanaan tata kelola persandian dalam rangka penjaminan keamanan informasi di lingkungan pemerintah daerah.
- 4) Pelaksanaan operasional pengamanan persandian di lingkungan pemerintah daerah.
- 5) Pelaksanaan pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan persandian di lingkungan pemerintah daerah.
- 6) Pengorganisasian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di Bidang Persandian.
- 7) Penyelenggaraan kegiatan fasilitasi, koordinasi dan pembinaan di Bidang Persandian.

- 8) Penyusunan bahan laporan dan evaluasi pelaksanaan tugas di Bidang Persandian.
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

E. Jam Operasional Kerja

Jam kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya, yaitu :

1. Hari Senin – Kamis masuk kerja Pukul 07.30 WIB. Istirahat kerja pukul 12.00 – 13.00 WIB dan pulang kerja Pukul 15.30 WIB.
2. Hari Jum'at masuk kerja Pukul 07.30 WIB. Istirahat kerja Pukul 11.30 - 13.30 WIB dan pulang kerja Pukul 16.00 WIB.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan salah satu ciri-ciri yang dapat diteliti serta digunakan untuk keperluan analisis data. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 31 orang, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, pangkat dan golongan, status perkawinan, bagian, masa kerja, penghasilan rata-rata per bulan. Dari hasil kuesioner yang telah dibagikan, maka didapatkan hasil sebagai berikut ini :

1. Jenis Kelamin

Adapun data jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	23	74,19
2.	Perempuan	8	25,81
	Jumlah	31	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menjelaskan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan persentase 74,19%.

2. Usia Responden

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	30-36	8	25,81
2.	37-43	6	19,35
3.	44-50	4	12,90
4.	51-57	13	41,94
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 51-57 tahun dengan persentase 41,94%.

3. Status Perkawinan Responden

Pada Tabel 4.3 akan dijelaskan data status perkawinan responden sebagai berikut ini:

Tabel 4.3
Status Perkawinan Responden

No.	Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Menikah	28	90,32
2.	Belum Menikah	3	9,68
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah menikah dengan persentase 90,32%.

4. Bagian Responden

Pada Tabel 4.4 akan dijelaskan data bagian responden sebagai berikut ini:

Tabel 4.4
Bagian Responden

No.	Bagian	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kepala Dinas	1	3,23
2.	Sekretariat Dinas	1	3,23
3.	Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan	3	9,68
4.	Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian	2	6,45
5.	Sub Bagian Perlengkapan dan Umum	3	9,68
6.	Bidang Teknologi dan Informasi	1	3,23
7.	Seksi Pengolahan data dan Integrasi Sistem Informasi	2	6,45
8.	Seksi Infrastruktur dan Teknologi	5	16,13
9.	Bidang Pengelolaan Informasi Komunikasi Publik dan Statistik	1	3,23
10.	Seksi Pengelolaan Komunikasi Publik	1	3,23
11.	Bidang Layanan <i>E-Government</i>	1	3,23
12.	Seksi Tata Kelola <i>E-Government</i>	1	3,23
13.	Seksi Pengembangan Ekosistem <i>E-Government</i>	2	6,45
14.	Seksi LPSE dan Pengembangan Aplikasi	3	9,68
15.	Bidang Persandian	1	3,23
16.	Seksi Tata Kelola Persandian	3	9,68
	Jumlah	31	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bekerja di Bagian Seksi Infrastruktur dan Teknologi dengan persentase sebesar 16,13%.

5. Masa Kerja Responden

Pada Tabel 4.5 akan dijelaskan data masa kerja responden sebagai berikut ini:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	2-10	13	41,94
2.	11-19	2	6,45
3.	20-28	9	29,03
4.	29-37	7	22,58
	Jumlah	31	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa sebagian responden memiliki masa kerja selama 2-10 tahun dengan persentase 41,94%.

6. Penghasilan Rata-rata Perbulan Responden

Untuk mengetahui tingkat penghasilan rata-rata responden perbulan dapat diketahui pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Penghasilan Rata-rata Per bulan Responden

No.	Tingkat Penghasilan (Rupiah)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	2.150.000 – 3.149.999	7	22,58
2.	3.150.000 – 4.149.999	7	22,58
3.	4.150.000 – 5.149.999	4	12,90
4.	5.150.000 – 6.149.999	12	38,70
5.	≥ 6.150.000	1	3,22
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan data di atas dapat dilihat sebagian besar responden berpenghasilan rata-rata per bulan antara Rp 5.150.000 – Rp 6.149.999 dengan persentase 38,70%.

B. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkorelasi (*corrected item-total correlation*). Cara pengujiannya adalah dengan mengkorelasikan setiap skor pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya kemudian baru diputuskan validitasnya dengan membandingkan nilai korelasi hitung (r hitung) dengan r tabel. Kriteria keputusannya adalah r hitung $>$ r tabel ($\alpha = 5\%$, $n = 31$), maka didapat r tabel sebesar 0,355, jadi pertanyaan/pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung \leq r tabel ($\alpha = 5\%$, $n = 31$), maka didapat r tabel sebesar 0,355 jadi instrumen dikatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas untuk variabel hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Dengan Rekan Kerja

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0,583	0,355	Valid
X2	0,753	0,355	Valid
X3	0,745	0,355	Valid
X4	0,702	0,355	Valid
X5	0,806	0,355	Valid
X6	0,745	0,355	Valid
X7	0,604	0,355	Valid
X8	0,779	0,355	Valid
X9	0,604	0,355	Valid

Tabel 4.7
(Lanjutan)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X10	0,590	0,355	Valid
X11	0,604	0,355	Valid
X12	0,402	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel rekan kerja menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah nilai r hitung $>$ r tabel dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan valid. Adapun pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pertanyaan no 5 dengan nilai r hitung sebesar 0,806. Sedangkan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pertanyaan no 12 dengan nilai r hitung 0,402.

Sedangkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,443	0,355	Valid
Y2	0,719	0,355	Valid
Y3	0,753	0,355	Valid
Y4	0,806	0,355	Valid
Y5	0,513	0,355	Valid
Y6	0,584	0,355	Valid
Y7	0,792	0,355	Valid
Y8	0,389	0,355	Valid
Y9	0,834	0,355	Valid
Y10	0,445	0,355	Valid

Tabel 4.8
(Lanjutan)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
Y11	0,842	0,355	Valid
Y12	0,565	0,355	Valid
Y13	0,792	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada Tabel 4.8 di atas dapat di lihat bahwa hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel motivasi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dikatakan valid adalah nilai r hitung $>$ r tabel dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan valid. Adapun pertanyaan/pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pertanyaan no 11 dengan nilai r hitung sebesar 0,842. Sedangkan pertanyaan yang memiliki validitas terendah adalah pertanyaan no 8 dengan nilai r hitung 0,389.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat ukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *cronbach alpha*. Untuk menguji reliabilitas pada pertanyaan dalam variabel hubungan dengan rekan kerja dan motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekan Kerja

Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
0,758	12

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60. Pada Tabel 4.9 diketahui bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,758 lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item variabel rekan kerja adalah reliabel.

Selanjutnya untuk mengetahui nilai reliabilitas pertanyaan dalam variabel motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
0,757	13

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada Tabel 4.10 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi adalah 0,757 lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item dari variabel motivasi adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai *asympt.sig (2-tailed)* di atas *level of signifikan 5% (0,05)* maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang akan disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,64778257
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,096
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.11 menunjukkan angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel hubungan dengan rekan kerja (X) terhadap motivasi (Y) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terikat (variabel *dependent* atau variabel kriterian =Y), dengan variabel bebas atau *independent* =X). Regresi linier dalam penelitian ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu motivasi, dengan memperhitungkan nilai variabel bebas yaitu hubungan dengan rekan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Adapun hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,207	0,643		4,990	0,000
	Rekan Kerja	0,227	0,160	0,255	1,418	0,167

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas dapat diperoleh hasil persamaan estimasi regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang menunjukkan Hubungan dengan rekan kerja (X) dan Motivasi (Y) yaitu $Y = 3,207 + 0,227 X$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan hubungannya adalah sebagai berikut:

1. $Y = 3,207 + 0,227 (X)$. Artinya jika hubungan dengan rekan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya (X) bernilai 0 (nol) maka nilai Motivasi pegawai adalah sebesar 3,207.
2. Nilai koefisien regresi sederhana variabel hubungan dengan rekan kerja (X) yang diperoleh 0,227 artinya jika nilai hubungan dengan rekan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Motivasi akan naik sebesar 0,227. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara hubungan dengan rekan kerja dengan motivasi yang berpengaruh jika hubungan dengan rekan kerja meningkat motivasi juga akan meningkat.

4. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara rekan kerja terhadap motivasi. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,255 ^a	0,065	0,033	0,36433

a. Predictors: (Constant), hubungan dengan rekan kerja

b. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,255. Untuk mengetahui kuatnya hubungan nilai koefisien korelasi maka digunakan tabel pedoman (r) korelasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel antara hubungan dengan rekan kerja dengan motivasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang rendah.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas memberikan peranan pada variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa kontribusi semua variabel bebas dalam pengaruh naik turunnya variabel terikat dinyatakan dalam bentuk persentase. Oleh karena itu, koefisien determinasi (R²) dalam

penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya. Nilai pengaruh tersebut dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Berdasarkan Tabel 4.13 bahwa hasil nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,065. Artinya pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar 6,5% dan sisanya sebesar 93,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

6. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mempengaruhi nilai hubungan dengan rekan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi. Cara pengujiannya adalah dengan membuat suatu hipotesis kemudian dilanjutkan dengan membandingkan F hasil perhitungan dengan F tabel. Adapun uji kelayakan model (Uji-F) berikut ini:

a. Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini yaitu:

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja.

F tabel dapat dilihat pada $\alpha = 5\%$

$$\text{Derajat pembilang} = k - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$\text{Derajat penyebut} = n - k = 31 - 2 = 29$$

$$\text{Maka } F \text{ tabel } 0,05 = 4,18$$

b. Hasil uji F hitung dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,267	1	0,267	2,011	0,167 ^b
	Residual	3,849	29	0,133		
	Total	4,116	30			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), hubungan dengan rekan kerja

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 2,011 dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $< F$ tabel, yaitu $2,011 < 4,18$ sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,167 > 0,05$. Hasil penelitian pada uji kelayakan model (uji F) menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model regresi linier tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berumur antara 51-57 tahun, berpenghasilan rata-rata perbulan Rp 5.150.000 – Rp 6.149.999, masa kerja 2 - 10 tahun, dan status menikah.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 3,207 + 0,227 (X)$. Artinya jika hubungan dengan rekan kerjasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya (X) bernilai 0 (nol) maka nilai Motivasi pegawai adalah sebesar 3,207. Nilai koefisiensi regresi sederhana variabel hubungan dengan rekan kerja (X) yang diperoleh 0,227 artinya jika nilai hubungan dengan rekan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Motivasi akan naik sebesar 0,227.
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,255. Yang artinya bahwa kedua variabel antara hubungan dengan rekan kerja dengan motivasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang rendah.
4. Nilai koefisiensi determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,065 Artinya pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap motivasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya adalah sebesar

6,5% dan sisanya sebesar 93,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

5. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 2,011 dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat F hitung $< F$ tabel, yaitu $2,011 < 4,18$ sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar $0,167 > 0,05$. artinya model regresi linier tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai motivasi yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran berikut ini:

1. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya dapat memberikan perhatian memotivasi pegawai agar terciptanya kondisi kerja yang nyaman sehingga dapat mewujudkan kondusifitas ditempat kerja.
2. Pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel-variabel bebas (X) lainnya yang dianggap mempengaruhi variabel motivasi sebagai variabel terikat (Y) seperti variabel kepuasan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi atau sebaliknya menggunakan pendekatan variabel terikat (Y) lainnya yang dianggap dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja sebagai variabel bebas (X) seperti variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Darendeh, Albert. 2013. *Gaji, Kepemimpinan dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASKES (PERSERO) Cabang Manado*. dalam *Jurnal EMBA*. Vol 1. No 4. Hal 22-30, Desember 2013.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Komariyah Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Marasabessy, Zainal Abidin dan Santoso, Budi. 2013. *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Autonomi Kerja dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi*, dalam *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 18, No 1, Hal 32-44, Januari 2014.
- Moekijat. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Saifuddin. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suciadi, Ivan dan Wijaya, Michael Angelo. 2017. *Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja dan Kepemimpinan, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Steak and Grill Surabaya*, dalam *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol 5, No 2, Hal 534-545, May 2017.

Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, peran serta dan produktivitas*. Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. CV. Alfabeta, Bandung.

Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN I (Daftar Pertanyaan/Kuesioner)

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI PEAGAWI NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN KUBU RAYA**

Kuesioner ini diajukan dalam rangka penelitian dan penyusunan skripsi dan diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara dapat menjawab pertanyaan ini dengan benar. Sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan. Atas perhatian serta kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas peneliti

Nama : Putri Kurniasari
 NIM : 141310316
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Status Perkawinan :
5. Bagian :
6. Masa Kerja :
7. Penghasilan Rata-Rata per bulan :

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Silakan anda memilih bentuk pernyataan yang dianggap sesuai dengan keinginan saudara dengan memberi tanda cek list (✓) pada salah satu kolom jawaban yang disediakan.
2. Mohon anda isi sesuai yang anda rasakan karena hal ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.

No.	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	STS	4
5	Sangat Setuju	SS	5

D. Daftar Pernyataan Untuk Mengukur Hubungan dengan Rekan Kerja

Di bawah ini disajikan kuesioner tentang hubungan dengan rekan kerja untuk mengukur tingkat rekan kerja yang dirasakan saudara. Contoh: bila isinya sesuai dengan apa yang dirasakan responden, yang ditandai “Sangat Setuju”(SS) nilainya 5, “Setuju”(S) nilainya 4, “Kurang Setuju”(KS) nilainya 3, “Tidak Setuju”(TS) nilainya 2, dan “Sangat Tidak Setuju” (STS) nilainya 1.

No	Pertanyaan Hubungan Dengan Rekan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
Kompetisi yang sehat						
1	Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya mendapat teman baru					
2	Antar pegawai selalu mendorong pegawai lainnya untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik					
3	Sesama pegawai saling mendorong dan memotivasi team kerja untuk selalu berprestasi					
Karyawan saling menghormati						
4	Adanya pujian sesama pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik					
5	Adanya rasa saling menghormati sesama pegawai					
6	Adanya komunikasi yang baik antar pegawai					
Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah						
7	Hubungan kerja antar para pegawai dalam bekerja sudah cukup baik					
8	Adanya rasa keeratan sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya senang bila unit kerja saya dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan					
Suasana kekeluargaan yang ada						
10	Sesama pegawai selalu berkomunikasi dengan baik					
11	Antar pegawai saling memberikan saran dan masukan					

12	Adanya suasana kekeluargaan antar pegawai						
----	---	--	--	--	--	--	--

E. Daftar Pernyataan Untuk Mengukur Motivasi

Di bawah ini sajian kuesioner tentang motivasi untuk mengukur tingkat motivasi yang dirasakan saudara. Contoh: bila isinya sesuai dengan apa yang dirasakan responden, yang ditandai “Sangat Setuju”(SS) nilainya 5, “Setuju”(S) nilainya 4, “Kurang Setuju”(KS) nilainya 3, “Tidak Setuju”(TS) nilainya 2, dan “Sangat Tidak Setuju” (STS) nilainya 1.

No	Pertanyaan Mengenai Motivasi	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
Kebutuhan akan rasa aman						
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan.					
4	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
Kebutuhan untuk disukai						
7	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9	Pimpinan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapat perhatian yang sama.					
Kebutuhan harga diri						
10	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawai dengan baik dan sopan.					
11	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.					
Kebutuhan pengembangan diri						

12	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk mengembangkan diri.					
13	Pimpinan memfasilitasi pegawai untuk mengikuti pelatihan dalam rangka pengembangan diri pegawainya.					

LAMPIRAN II (Data Responden)

Resp.	Nama	J.Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan Rata-Rata Per bulan
1	Th. C. Leydianto, S.IP,M.Si	Laki-Laki	55	MENIKAH	Kepala Dinas	33	7.568.000
2	Eddy Mudianto, SH.MH	Laki-Laki	52	MENIKAH	Sekretariat Dinas	23	6.020.000
3	Ir. Sukandar Atmo	Laki-Laki	57	MENIKAH	Bidang Persandian	28	5.430.000
4	Drs. Herry Purwoko, M.Si	Laki-Laki	50	MENIKAH	Bidang Teknologi dan Informasi	24	5.700.000
5	Kus Medya Arwanto, ST	Laki-Laki	51	MENIKAH	Bidang Pengelolaan Informasi Komunikasi Publik dan Statistik	21	5.430.000
6	Drs. M. Ikhsan Sukendra, M.Si	Laki-Laki	50	MENIKAH	Bidang Layanan E-Government	20	4.966.000
7	Badaruddin, S.Sos, SPT, M.Si	Laki-Laki	57	MENIKAH	Seksi Tata Kelola Persandian	35	5.700.000
8	Neni Ida Rohmayanti, ST	Perempuan	38	MENIKAH	Seksi Tata Kelola Persandian	8	2.881.000
9	Donny Fibryadi, SP	Laki-Laki	37	MENIKAH	Seksi Tata Kelola Persandian	3	3.073.000
10	Drs. Makmur Lutvi	Laki-Laki	54	MENIKAH	Seksi Pengembangan Ekosistem E-Government	26	5.285.000
11	Dra. Margareta	Perempuan	55	MENIKAH	Seksi Pengembangan Ekosistem E-Government	26	5.285.000
12	Anang Mauluddin, S.Ag	Laki-Laki	52	MENIKAH	Seksi Pengolaan data dan Integrasi sistem Informasi	31	5.285.000
13	Agus Ahmadi	Laki-Laki	57	MENIKAH	Seksi Pengolaan data dan Integrasi sistem Informasi	37	5.340.000
14	Zaenal Abidin	Laki-Laki	57	MENIKAH	Seksi Tata Kelola E-Government	37	5.340.000

15	R. Ardi Suryono, ST, MT	Laki-Laki	47	MENIKAH	Seksi Infrastruktur dan Teknologi	15	4.646.000
16	Yogo Dwi Prihantoro, S.IP	Perempuan	42	MENIKAH	Seksi Infrastruktur dan Teknologi	9	3.629.000
17	Deddy Septianto, A. Md	Laki-Laki	31	BELUM MENIKAH	Seksi Infrastruktur dan Teknologi	8	3.258.000
18	Sumargini	Laki-Laki	34	MENIKAH	Seksi Infrastruktur dan Teknologi	2	2.425.000
19	Oki Ade Marogana, S.Kom	Perempuan	30	BELUM MENIKAH	Seksi Infrastruktur dan Teknologi	2	2.150.000
20	Syaifullah	Laki-Laki	54	MENIKAH	Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan	33	5.349.000
21	Iim Kurniawan, A. Md	Laki-Laki	39	MENIKAH	Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan	8	3.150.000
22	Abdul Muis, A.Md	Laki-Laki	37	BELUM MENIKAH	Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan	8	2.881.000
23	Marimin	Laki-Laki	57	MENIKAH	Sub Bagian Perlengkapan dan Umum	36	5.700.000
24	Hermansyah	Laki-Laki	52	MENIKAH	Sub Bagian Perlengkapan dan Umum	26	4.420.000
25	Anggi Marissa, A. Md	Perempuan	33	MENIKAH	Sub Bagian Perlengkapan dan Umum	4	2.881.000
26	Muharnis Rusdy, ST	Laki-Laki	42	MENIKAH	Seksi Pengelolaan Komunikasi Publik	12	3.996.000
27	Romi Ardayansyah, S.ST	Laki-Laki	44	MENIKAH	Seksi LPSE dan Pengembangan Aplikasi	20	4.562.000
28	Sujono, A.Md	Laki-Laki	35	MENIKAH	Seksi LPSE dan Pengembangan Aplikasi	8	3.258.000
29	Yuniar Subekti, SE	Perempuan	34	MENIKAH	Seksi LPSE dan Pengembangan Aplikasi	2	2.386.000
30	Mery Corunia Lamintang, S.Ikom	Perempuan	36	MENIKAH	Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian	9	3.569.000

31	Yulida, S.Kom	Perempuan	36	MENIKAH	Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian	10	3.737.000
----	---------------	-----------	----	---------	---	----	-----------

LAMPIRAN IV (Hasil Uji Validitas)

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x
x1 Pearson Correlation	1	,036	,095	,592**	,803**	,095	,014	,786**	,014	,594**	,014	,057	,583**
Sig. (2-tailed)		,848	,613	,000	,000	,613	,942	,000	,942	,000	,942	,760	,001
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x2 Pearson Correlation	,036	1	,951*	,237	,333	,951*	,767*	,340	,767*	,095	,767*	,310	,753**
Sig. (2-tailed)	,848		,000	,200	,067	,000	,000	,061	,000	,610	,000	,090	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3 Pearson Correlation	,095	,951**	1	,166	,330	1,000	,782*	,328	,782*	,046	,782*	,292	,745**
Sig. (2-tailed)	,613	,000		,372	,070	,000	,000	,072	,000	,807	,000	,111	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x4 Pearson Correlation	,592**	,237	,166	1	,820**	,166	-,002	,730**	-,002	,766**	-,002	,328	,702**
Sig. (2-tailed)	,000	,200	,372		,000	,372	,990	,000	,990	,000	,990	,072	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x5 Pearson Correlation	,803**	,333	,330	,820**	1	,330	,210	,835**	,210	,683**	,210	,131	,806**
Sig. (2-tailed)	,000	,067	,070	,000		,070	,257	,000	,257	,000	,257	,484	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x6 Pearson Correlation	,095	,951**	1,000	,166	,330	1	,782*	,328	,782*	,046	,782*	,292	,745**
Sig. (2-tailed)	,613	,000	,000	,372	,070		,000	,072	,000	,807	,000	,111	,000

x	Pearson	,58	,75	,745*	,70	,80	,745*	,604*	,77	,604*	,59	,604*	,40	1
	Correlati	3**	3**	*	2**	6**	*	*	9**	*	0**	*	2*	
	on													
	Sig. (2-	,00	,00	,000	,00	,00	,000	,000	,00	,000	,00	,000	,02	
	tailed)	1	0		0	0			0		0		5	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Correlations

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y
y1 Pearson														
Correlati	1	,41	,22	,43	,18	,16	,11	-	,32	-	,49	,31	,11	,44
on		3*	4	5*	5	9	0	5	2	5	6**	0	0	3*
Sig. (2-		,02	,22	,01	,31	,36	,55	,69	,07	,68	,00	,09	,55	,01
tailed)		1	6	4	8	3	7	0	7	7	5	0	7	2
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y2 Pearson	,41													
Correlati	3*	1	,51	,52	,26	,45	,43	,20	,52	,23	,61	,24	,43	,71
on			3**	7**	3	6**	7*	4	7**	3	8**	7	7*	9**
Sig. (2-	,02		,00	,00	,15	,01	,01	,27	,00	,20	,00	,18	,01	,00
tailed)	1		3	2	2	0	4	2	2	6	0	1	4	0
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y3 Pearson	,22	,51												
Correlati	4	3**	1	,57	,27	,26	,59	,33	,57	,42	,62	,39	,71	,75
on				1**	9	7	9**	4	1**	0*	4**	2*	9**	3**
Sig. (2-	,22	,00		,00	,12	,14	,00	,06	,00	,01	,00	,02	,00	,00
tailed)	6	3		1	8	6	0	7	1	9	0	9	0	0
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y4 Pearson	,43	,52	,57											
Correlati	5*	7**	1**	1	,37	,25	,51	,13	,86	,55	,78	,41	,51	,80
on					3*	8	7**	4	6**	5**	7**	4*	7**	6**
Sig. (2-	,01	,00	,00		,03	,16	,00	,47	,00	,00	,00	,02	,00	,00
tailed)	4	2	1		9	2	3	3	0	1	0	1	3	0
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y5 Pearson	,18	,26	,27	,37										
Correlati	5	3	9	3*	1	,20	,41	,02	,37	-	,36	,25	,33	,51
on						7	4*	4	3*	,04	5*	9	2	3**
										2				

	Sig. (2-tailed)	,318	,152	,128	,039		,265	,020	,897	,039	,823	,043	,159	,068	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y6	Pearson Correlation	,169	,456**	,267	,258	,207	1	,552**	,423*	,353	,113	,340	,253	,368*	,584**
	Sig. (2-tailed)	,363	,010	,146	,162	,265		,001	,018	,052	,545	,062	,170	,042	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y7	Pearson Correlation	,110	,437*	,599**	,517**	,414*	,552**	1	,502**	,646**	,280	,534**	,438*	,750**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,557	,014	,000	,003	,020	,001		,004	,000	,127	,002	,014	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y8	Pearson Correlation	-,075	,204	,334	,134	,024	,423*	,502**	1	,264	,186	,080	,076	,251	,389*
	Sig. (2-tailed)	,690	,272	,067	,473	,897	,018	,004		,152	,317	,671	,686	,173	,030
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y9	Pearson Correlation	,322	,527**	,571**	,866**	,373*	,353	,646**	,264	1	,411*	,677**	,565**	,646**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,077	,002	,001	,000	,039	,052	,000	,152		,022	,000	,001	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y10	Pearson Correlation	-,075	,233	,420*	,555**	-,042	,113	,280	,186	,411*	1	,513**	,068	,420*	,445*
	Sig. (2-tailed)	,687	,206	,019	,001	,823	,545	,127	,317	,022		,003	,714	,019	,012
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
y11	Pearson Correlation	,496**	,618**	,624**	,787**	,365*	,340	,534**	,080	,677**	,513**	1	,382*	,747**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,043	,062	,002	,671	,000	,003		,034	,000	,000

LAMPIRAN V (Hasil Uji Reliabilitas)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	12

RELIABILITY

```
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	13

LAMPIRAN VI (Hasil Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,64778257
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,096
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN VII (REGRESI LINIER SEDERHANA, KOEFISIEN KORELASI, KOEFISIEN DETERMINASI DAN UJI-F)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	hubungan_dengan_rekan_kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: motivasi
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,255 ^a	,065	,033	,36433

- a. Predictors: (Constant), hubungan_dengan_rekan_kerja
b. Dependent Variable: motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,267	1	,267	2,011	,167 ^b
	Residual	3,849	29	,133		
	Total	4,116	30			

- a. Dependent Variable: motivasi
b. Predictors: (Constant), hubungan_dengan_rekan_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,207	,643		4,990	,000
	hubungan_dengan_rekan_kerja	,227	,160	,255	1,418	,167

- a. Dependent Variable: motivasi

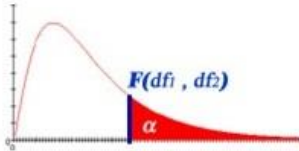
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,9456	4,3432	4,1142	,09433	31
Residual	-,77465	,63580	,00000	,35821	31
Std. Predicted Value	-1,787	2,428	,000	1,000	31
Std. Residual	-2,126	1,745	,000	,983	31

a. Dependent Variable: motivasi

Tabel Nilai Kritis untuk Korelasi r Product – Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.380	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

F Table for $\alpha = 0.05$

/	df ₁ =1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
df ₂ =2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.41	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49	19.50
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.15	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75	1.69
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.13	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73	1.67
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.12	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71	1.65
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.10	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70	1.64
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00

**PENGARUH HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN KUBU RAYA**

Penanggung Jawab Yuridis Kepada :

PUTRI KURNIASARI

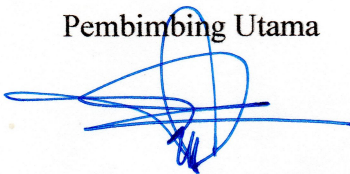
NIM.141310316

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 25 Februari 2019**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



Dr. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu



Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Penguji Pembantu



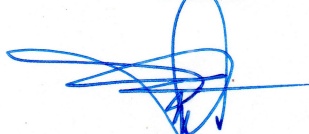
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Pontianak, 25 Februari 2019

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

Dekan



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701