**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIT PEMELIHARAAN JALAN**

**DAN JEMBATAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**JURNAL SKRIPSI**

**Disusun oleh :**

**RITA KESUMAWATI**

**NIM : 111310082**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2015**

1. **Latar Belakang**

Kemajuan suatu Daerah dapat dilihat dan diukur dari ketersedian dan kemajuan infrastrukturnya seperti Prasarana Jalan, Jembatan, Gedung dan Perumahan, Pelabuhan Laut, Bandar Udara, ketersediaan dan Penggunaan Infrastruktur sangat erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia (SDM) baik sebagai Pembuat maupun sebagai Penggunanya.

Salah satu program pembangunan dan ketersedian prasarana dibidang infrastruktur Jalan dan Jembatan didaerah Provinsi Kalimantan Barat yang pelaksanaan tugas Pemeliharaanya baik secara Rutin dan Fungsional berada dibawah Unit Pemeliharaan Jalan dan jembatan (UPJJ) Dinas Pekerjaan Umum. Provinsi Kalimantan Barat sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang berjumlah 5 (lima) UPJJ yang wilayah kerjanya tersebar dalam Provinsi Kalimantan Barat yang terdiri dari 14 Kabupaten/Kota memiliki Pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis meliputi Pembangunan/Peningkatan kualitas jalan, Pemeliharaan Berkala dan Pemeliharaan Rutin.Dalam pelaksanaann tugas inilah perkembangan pelaksanaan dari ketiga tugas pokok tersebut dapat dilihat dari sisi pembiayaan yang disediakan dalam dua jenis pembiayaan yaitu katagori jalan provinsi dan katagori jalan Nasional.

Penilaian terhadap kinerja pegawai sebagaimana ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah secara nasional yang dahulunya disebutkan sebagai DP3 sekarang disebutkan dengan istilah SKP (Sasaran Kinerja Pegawai.Sesuai dengan sebutan itu maka pada awal tahun setiap Pegawai Negeri Sipil diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja yang harus dicapainya.

Sasaran kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana pada implementasinya berupa target atau sasaran kerja yang disusun oleh masing-masing pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya kemudian dilakukan pengukuran berdasarkan hasil capaian kerja selama 1 (satu) tahun dan pada tanggal 31 Desember setiap tahunnya dilakukan penilaian capaian sasaran kinerja yang jumlah nilai capaiannya dikalikan dengan 60 % untuk memperoleh nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Kemudian pimpinan memberikan penilaian Perilaku Kerja dimana total penilaian dikalikan dengan 40 %, hasil penilaian Indikator Utama tersebut menghasilkan Nilai Prestasi Kerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.”

1. **Tinjauan Pustaka**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2007:10) : “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”.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2007:3) yaitu :

1. Perencanaan, yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian, yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
6. Pengembangan, yaitu peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

**Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007:144) : “Motif adalah suatu perangsang keinginan (*Want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Adanya motif tertentu di dalam diri seseorang, akan memotivasi seseorang tersebut untuk melaksanakan apa yang dinginkan agar mencapai tujuannya.

Menurut Edwin B Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2007:143) : “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Sedangkan menurut G.R Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2007:143) : “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian d iatas, dapat dilihat bahwa motivasi adalah pemberian daya dorong yang memberikan energi, menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau kerampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya, dan mau bekerjasama, bekerja efektif dan juga terintegrasi satu sama lain dalam rangka mencapai kepuasan dan tujuannya.

Mc. Clelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah konsidisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal, virus mental dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan yaitu : *Need for Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need for Power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

**Kinerja Pegawai**

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau kerja. Menurut Suharto dan Cahyono (2005:14) : “Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.”

Menurut Robbins (2008:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahan/keandalan, kuantitas pekerjaan, disiplin kerja.

Menurut Riduwan (2002: 65) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu inisiatif mencari langkah yang terbaik, Menguasai Job Description, Hasil yang dicapai, Tingkat kemampuan kerjasama, Ketelitian, Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah, Tingkat kualitas hasil kerja, Tingkat ketepatan penyelesaian kerja, Tingkat kuantitas hasil kerja.

1. **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2009:13) : “Penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah serta memudahkan peneliti untuk memperoleh data untuk diolah dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir suatu penelitian”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam memperoleh data dan bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer yang terdiri dari observasi, wawancara, dan kuesioner
2. Data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen dan mempelajari catatan-catatan dan literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 68 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana menurut Sugiyono (2009:78) : “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Alasan penulis menggunakan sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi di bawah 100 responden yaitu sebanyak 68 responden.

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja
2. Kebutuhan berprestasi

Kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan unntuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang dan berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai kinerja tertentu.

1. Kebutuhan berafiliasi

Kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain, kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

1. Kebutuhan berkuasa

Kebutuhan berkuasa merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Indikator variabel kinerja yaitu nilai sasaran kerja pegawai yang diperoleh dari penilaian capaiannya dikalikan 60% untuk memperoleh nilai sasaran kerja pegawai, kemudian pimpinan memberikan penilaian perilaku kerja di mana total penilaian dikalikan 40% hasil penilaian indikator utama tersebut menghasilkan nilai prestasi kerja pegawai.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert*. Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-baik. Dengan skala *Likert* ini semua variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan analisis dalam penelitian ini, maka jawaban diberi skor yaitu jawaban sangat setuju diberi skor (5), jawaban setuju diberi skor (4), jawaban kurang setuju diberi skor (3), jawaban tidak setuju diberi skor (2), jawaban sangat tidak setuju diberi skor (1).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Validitas

Yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS for window. Kriteria yang digunakan untuk validitas adalah apabila p ≤ 0,05, maka dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Reliabel artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan reliabilitas *Alpha Cronbach*, oleh karena nilai jawaban diberi skor berskala. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS dan dinyatakan reliabel jika nilai α ≥ 0,60.

1. Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal. Regresi sederhana hanya memiliki satu peubah X yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas Y. bentuk umum dari persamaan regresi sederhana yaitu :

Y = a + bx1 + e

dimana :

Y = variabel kinerja pegawai

X = variabel motivasi kerja

a = nilai konstan

b = angka arah koefisien regresi

e = variabel kekeliruan

1. Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh Motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Apabila t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Apabila t hitung < t tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima
3. Koefisien Diterminasi

Koefesien diterminasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd=rp^{2}×100\%$$

dimana :

Kd = koefisien diterminasi

rp = korelasi person

1. Koefisien Korelasi

Korelasi adalah derajat hubungan linear antara dua variaebl atau leih dari data hasil pengamatan. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan dalam satu variabel diikuti oleh variabel lain. Adapun ukuran kekuatan koefisien korelasi yaitu:

> 0 – 0,25 = lemah

> 0,25 – 0,5 = sedang

> 0,5 – 0,75 = kuat

> 0,75 – 0,99 = sangat kuat

 1 = sempurna

1. **Hasil Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 68 orang. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari penyebaran kuesioner didapat identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan jabatan, masa kerja dan gaji per bulan. Berikut akan dibahas satu per satu mengenai identitas responden, yaitu :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel : Jenis Kelamin Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
| Laki-laki | 60 | 88,24% |
| Perempuan | 8 | 11,76% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 88,24% berjenis kelamin laki-laki.

1. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel : Usia Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Responden | Persentase |
| 26 - 37 | 7 | 10,29% |
| 38 - 49 | 37 | 54,41% |
| 50 - 61 | 24 | 35,30% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 54,41% berusia antara 38 – 49 tahun.

1. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel : Pendidikan Terakhir Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan Terakhir | Responden | Persentase |
| SD | 1 | 1,47% |
| SMU/SMK | 32 | 47,06% |
| Diploma | 3 | 4,41% |
| S1 | 24 | 35,30% |
| S2 | 8 | 11,76% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebanyak 47,06% memiliki pendidikan terakhir SMU/SMK.

1. Karakteristik responden berdasarkan golongan jabatan

Tabel : Golongan Jabatan Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Golongan Jabatan | Responden | Persentase |
| Golongan I | 1 | 1,47% |
| Golongan II | 31 | 45,59% |
| Golongan III | 26 | 38,23% |
| Golongan IV | 10 | 14,71% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian responden atau sebanyak 45,59% memiliki golongan jabatan yaitu Golongan II.

1. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel : Masa Kerja Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa Kerja | Responden | Persentase |
| 1 - 10 | 17 | 25% |
| 11 - 20 | 22 | 32,35% |
| 21 - 30 | 29 | 42,65% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian responden atau sebanyak 42,65% memiliki masa kerja antara 21 - 30 tahun.

1. Karakteristik responden berdasarkan gaji per bulan

Tabel : Gaji per bulan Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Gaji per bulan | Responden | Persentase |
| 1.600.000 - 3.399.999 | 40 | 58,82% |
| 3.400.000 - 5.199.999 | 26 | 38,24% |
| 5.200.000 - 6.999.999 | 2 | 2,94% |
| Jumlah | 68 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian responden atau sebanyak 58,82% memiliki gaji per bulan antara Rp. 1.600.000,00 - Rp. 3.399.999,00.

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X) dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | Hasil Korelasi | r tabel (α = 5%) | Kesimpulan |
| 1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14. | Q1Q2Q3Q4Q5Q6Q7Q8Q9Q10Q11Q12Q13Q14 | 0,4090,2440,5710,6900,3580,5830,7340,3020,3280,4320,6180,6090,6050,569 | 0,1950,1950,1950,1950,1950,1950,1950,1950,1950,1950,1950,1950,1950,195 | ValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValidValid |

Hasil uji validitas motivasi kerja menunjukkan bahwa korelasi antara semua item (pertanyaan) dengan skor totalnya (rxy)menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel baik dengan tingkat signifikansi 5% maupun 1%. Item yang memiliki validitas tertinggi dengan skor totalnya adalah pertanyaan ke-7 (Q7) dengan nilai korelasi sebesar 0,734 dan valid pada tingkat signifikansi 5% dan 1% dan item yang memiliki validitas terendah dengan skor totalnya adalah pertanyaan ke-2 (Q2) yaitu sebesar 0,244.

**Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X) seperti yang terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk keseluruhan skala pengukuran sebesar 0,764, dimana nilai *Alpha Cronbach* berada diatas minimal (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dapat dikatakan reliabel.

**Analisis Regresi Sederhana**

Hasil dari pengujian regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

| Tabel : Analisis Regresi Sederhana**Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 78.693 | 6.899 |  | 11.406 | .000 |
| Motivasi Kerja | .053 | .118 | .056 | .453 | .652 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |

Hasil dari Uji Coefficients diperoleh hasil nilai konstanta = 4,034 dan nilai koefisien regresi = -0,001. Jadi diperoleh hasil persamaan perhitungan regresi linier sederhana adalah : *Ŷ* = a + bX = 78,693 + 0,053X yang artinya jika tidak ada peningkatan nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai adalah 78,693. Nilai koefisien regresi sebesar 0,053 menyatakan bahwa jika nilai motivasi kerja di tingkat 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,053.

**Pengujian Hipotesis (Uji-F)**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

| Tabel : Uji-F**ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2.632 | 1 | 2.632 | .205 | .652a |
| Residual | 847.537 | 66 | 12.841 |  |  |
| Total | 850.169 | 67 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 0,205, sedangkan F tabel diperoleh nilai sebesar 3,99 (df1= k – 1 atau 2 – 1 = 1 dan df2 = n - k atau 68 - 2 = 66). Jadi diperoleh hasil bahwa F hitung < F tabel atau (0,205 < 3,99), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Jadi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

**Koefisien Diterminasi (Uji R2)**

Adapun hasil dari uji koefisien diterminasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

| Tabel : Koefisien Diterminasi**Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .056a | .003 | -.012 | 3.58350 | .003 | .205 | 1 | 66 | .652 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |

Berdasarkan hasil dari tampilan tabel di atas menerangkan bahwa nilai R = 0,056 dan koefisien diterminasi (Rsquare) sebesar 0,003 Hal ini menunjukkan pengertian bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 0,3% (0,003 x 100%) oleh Motivasi Pegawai (X), sedangkan sisanya sebesar 99,7% (100% - 0,3%) dipengaruhi oleh faktor lain dan karena kecilnya angka tersebut berarti mempunyai hubungan lemah antara kedua variabel.

**Koefisien Korelasi**

Adapun hasil koefisien korelasi yaitu :

| Tabel : Koefisien Korelasi**Correlations** |
| --- |
|  |  | Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | .056 |
| Sig. (2-tailed) |  | .652 |
| N | 68 | 68 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .056 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .652 |  |
| N | 68 | 68 |

Dari hasil tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,056 artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,056 dengan kekuatan hubungannya lemah.

1. **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan dari pembahasan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, dimana sebagian besar berusia 38-49 tahun, dimana sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMU/SMK, sebagian besar golongan jabatan responden golongan II, dengan masa kerja antara 21-30 tahun dan sebagian besar gaji perbulan responden antara Rp. 1.600.000,00 sampai dengan Rp. 3.399.999,00.
2. Berdasarkan Analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan regresi *Ŷ* = 78,693 + 0,053X yang artinya jika tidak ada peningkatan nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai adalah 78,693. Nilai koefisien regresi sebesar 0,053 menyatakan bahwa jika nilai motivasi kerja di tingkat 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,053.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan Uji-F diperoleh nilai t hitung sebesar 0,205. sedangkan F tabel diperoleh nilai sebesar 3,99 (df1= k – 1 atau 2 – 1 = 1 dan df2 = n - k atau 68 - 2 = 66). Jadi diperoleh hasil bahwa F hitung < F tabel atau (0,205 < 3,99), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Jadi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.
4. Berdasarkan hasil dari tampilan tabel di atas menerangkan bahwa nilai R = 0,056 dan koefisien diterminasi (Rsquare) sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 0,3% (0,003x 100%) oleh Motivasi Pegawai (X), sedangkan sisanya sebesar 99,7% (100% - 0,3%) dipengaruhi oleh faktor lain dan karena kecilnya angka tersebut berarti mempunyai hubungan lemah antara kedua variabel.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi sebesar 0,056 artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,056 dengan kekuatan hubungannya lemah.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas penulis mencoba merumuskan saran-saran yang diharapkan dapat direalisasikan oleh pihak instansi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yaitu :

1. Dilakukannya suatu analisis menyeluruh untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat.
2. Harus ditingkatkan lagi usaha motivasi karyawan agar hasil kinerja pegawai semakin meningkat guna tercapainya target pekerjaan yang baik dan sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Hasibuan Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta: Grasindo.

Hasibuan Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2002. *Perilaku Konsumen*. Bandung: Refika Aditama.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12,Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keduabelas 2008. Penerbit Alfabeta, Bandung

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Suharto dan Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset & Bisnis Indonesia, Vol.1, No.1.

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.