PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANREG XII BKN PEKANBARU

Oleh:
Tumiati,
Pembimbing: Drs. H.Rusli Zaili SD, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Administrasi Negara - Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293- Telp/Fax. 0761-63277

Abstract : Effect Of Motivation On Employees Performance In Office Staffing Agency State Region XII (Bkn)Pekanbaru*. The research was conducted at the Regional Office XII of the State Personnel Board (BKN) Pekanbaru . The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at the Regional Office XII of the State Personnel Board (BKN) Pekanbaru . The hypothesis of this study is alleged there is an influence of employee motivation on employee performance . This study uses quantitative and qualitative analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software version 18.0.The research data was obtained from the data documentation existing in the organization . Population and samples in this study were employees of the Regional Office XII of the State Personnel Board (BKN) Pekanbaru with a total sample of 52 respondents using census method . Based on the scores obtained from the results of the study indicate that there is significant between work motivation on employee performance , with a correlation coefficient of 0.897 obtained are included in the category of very strong with an error level of 5 % . This suggests that Ho is rejected , H1 is accepted and employee motivation variable has a positive influence on employee performance at the Regional Office XII of the State Personnel Board (BKN) Pekanbaru . While the magnitude of the effect between the independent variable (X) to variable (Y) based on the calculation of the coefficient of determination equal to 11.779 so that it can be seen that the work motivation variables accounted for 94.7 % of the employee 's performance at the Regional Office XII of the State Personnel Board (BKN) Pekanbaru .*
]

Key Word: Motivasi Kerja, Kinerja pegawai, Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan 2005: 5). Tujuan dibentuknya suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi publik maupun organisasi yang berorientasi bisnis. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan SDM dari setiap organisasi tersebut, karena organisasi sangat tergantung keberadaannya pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja optimal, salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu dengan pemberian motivasi. Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal.

Pegawai yang memahami tugas dan fungsi memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik situasi dan tujuan). Artinya, pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, menguasai situasi dan kondisi kerja serta berusaha keras mencapai target kerja (Mangkunegara, 2012: 61). Kanreg Wilayah XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelengga-rakan pelayanan bagi pegawai negeri sipil (PNS), dibentuk berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2006 Tanggal 29 Maret 2006 tentang pembentukan Kanreg X, XI, dan XII Badan Kepegawaian Negara.

Motivasi berasal dari kata Latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam Winardi (2001:4), ada defenisi yang mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan:

1. Pengarahan perilaku,
2. Kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang pegawai telah memutuskan arah tindakan –tindakan tertentu.
3. Persistensi perilaku, berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Stanley Vance (dalam Danim, 2004:15), mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan - tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Menurut Siagian (2002:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2011:4), sementara (dalam As'ad, 2001:47) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Widodo (2005:78), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya Amstrong dan Baron (1998: 15) dalam Wibowo (2011:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedarmayanti (2003 : 152) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur.

Achmad S. Ruky (2004 : 33) kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi, seterusnya Achmad S. Ruky mengatakan kinerja pegawai adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2012: 9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Dharma (2005 : 25) manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan, Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan atau baik tidaknya hasil kerja).

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai bila didukung oleh beberapa faktor seperti atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi, Mangkunegara, (2012:15). Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi. Motivasi adalah penggerak agar bekinerja tinggi. Sementara kualitas dan kuantitas berbanding lurus dengan tindakan.

Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa punya dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kinerja pun meningkat, karena motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di dalam organisasi, sikap mental pegawai yang pro dan positif inilah yang nantinya akan memperkuat motivasi kerjanya, ketika seseorang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Namun untuk membantu dalam menganalisa data, tulisan ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.

Adapun lokasi Penelitian dilakukan pada Kanreg XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru Jalan Hangtuah Ujung No 148 Pekanbaru.

1. Populasi

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kanreg XII BKN Pekanbaru sebanyak 52 orang dengan menggunakan teknik sensus.

2. Sampel

   Menurut Sugiyono (2005:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Mengutip pendapat Arikunto (1996:104) yang menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Variabel Motivasi Kerja

a) Motivasi Intrinsik (X1)

Pada indikator Motivasi Instrinsik terhadap variabel kinerja pegawai (Y) terdapat 3 pertanyaan. Berikut penulis tampilkan tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan:

Pertanyaan poin satu dari indikator motivasi instrinsik, responden memberikan tanggapan dengan jumlah 61,92% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Kurang Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 7-9 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 46,66%-60% (61,92%).

Pertanyaan poin dua dari indikator motivasi instrinsik, responden memberikan tanggapan dengan jumlah 58,11% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Kurang Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 7-9 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 46,66%-60% (58,11%).

pertanyaan poin tiga dari indikator motivasi instrinsik, responden memberikan tanggapan dengan jumlah 58,52% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Kurang Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 7-9 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 46,66%-60% (58,52%).

Dari tabel diatas, diketahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi intrinsik sebesar 59,4%.

b) Motivasi *Ekstrinsik (X2)*

Pada indikator Motivasi Ekstrinsik terhadap variabel kinerja pegawai (Y) terdapat 4 pertanyaan. Berikut penulis tampilkan tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan:

Pertanyaan poin satu dari indikator motivasi ekstrinsik, responden memberikan tanggapan dengan jumlah 87,69% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 17-20 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 85%-100% (87,69%).

Pertanyaan poin dua dari indikator motivasi ekstrinsik, responden memberikan tanggapan dengan jumlah 87,31% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 17-20 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 85%-100% (87,31%).

Pertanyaan poin tiga dari indikator motivasi ekstrinsik, responden memberikan tanggapan dengan jumlah 87,69% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 17-20 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 85%-100% (87,69%).

Pertanyaan poin empat dari indikator motivasi ekstrinsik, responden memberikan tanggapan dengan jumlah 88,46% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 17-20 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 85%-100% (88,46%).diketahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi ekstrinsik sebesar 87,6%.

1) Analisa Variabel Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai (Y) terdapat 8 pertanyaan. Berikut penulis tampilkan tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan:

Pertanyaan poin satu dari variabel kinerja pegawai (Y), responden memberikan tanggapan dengan jumlah 90% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 33-40 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 82,5%-100% (90%).

Pertanyaan poin dua dari variabel kinerja pegawai (Y), responden memberikan tanggapan dengan jumlah 90% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 33-40 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 82,5-100% (90%).

Pertanyaan poin tiga dari variabel kinerja pegawai (Y), responden memberikan tanggapan dengan jumlah 90,38% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 33- 40 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 82,5%-100% (90,38%).

Pertanyaan poin empat dari variabel kinerja pegawai (Y), responden memberikan tanggapan dengan jumlah 90% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 33-40 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 82,5%-100% (90%).

Pertanyaan poin lima dari variabel kinerja pegawai (Y), responden memberikan tanggapan dengan jumlah 90,77% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 33-40 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 82,5%-100% (84,23%).

Pertanyaan poin enam dari variabel kinerja pegawai (Y), responden memberikan tanggapan dengan jumlah 90,38% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 33-340 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 82,5%-100% (90,38%).

Pertanyaan poin tujuh dari variabel kinerja pegawai (Y), responden memberikan tanggapan dengan jumlah 90% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 33-340 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 82,5%-100% (90%).

Pertanyaan poin delapan dari variabel kinerja pegawai (Y), responden memberikan tanggapan dengan jumlah 90,38% ini berarti bahwa responden memberikan tanggapan dalam kategori Setuju. Hal ini dibuktikan dengan jumlah rentang data sebesar 33-40 yang jika diukur dalam teknik pengukuran dalam kategori rentang skor 82,5%-100% (90,38%).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen penelitian dimaksudkan untuk menguji kemampuan mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Arikunto (1998) menyatakan bahwa sebuah instrumen dinyatakan valid apabila $r \geq 0,3$. Pendekatan yang dilakukan untuk menguji reliabilitas adalah menghitung koefisiensi alpha Cronbach, Instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai α Cronbach sebesar $> 0,6$ (Arikunto, 1998). untuk memudahkan perhitungan digunakan program aplikasi komputer SPSS (Statistical Program Social Science) versi 18,0.

Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 52, maka didapat r tabel sebesar 0,279. Dari hasil analisa dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan valid karena nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (r hitung > r tabel).

Kemudian untuk uji reliabilitas terhadap pertanyaan penelitian yang dilakukan pada angket penelitian memberikan hasil untuk variabel Motivasi Instrinsik (X1) sebesar 0,811, variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 0,880 dan tingkat reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,990. Berdasarkan uji reliabilitas tersebut maka tingkat kehandalan yang diberikan oleh pertanyaan penelitian termasuk kedalam kategori sempurna.

Uji Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Dasar pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan nilai probabilitas untuk menguji pengaruh (uji t), dengan hipotesis: Ho : terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). dan Ha : Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pengaruh Variabel Motivasi Instrinsik (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

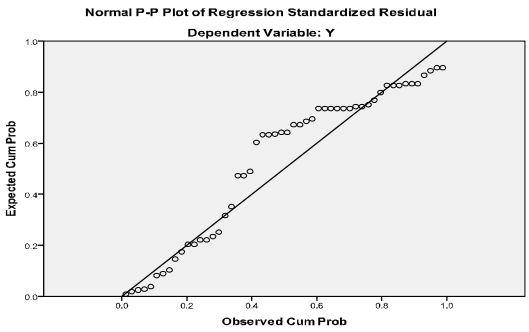
ddapat dijelaskan bahwa tingkatan korelasi antara variabel X1 dan variable Y sebesar 0,705. Hal ini terjadi karena besarnya nilai korelasi atau nilai pengaruh yang dihasilkan antara motivasi instrinsik dengan kinerja pegawai akan terlihat pada besarnya nilai R. selanjutnya untuk melihat signifikan persamaan regresi antara variabel motivasi instrinsik (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari besarnya angka yang dilihatkan pada nilai probolitas (sig) dengan hasil 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi atau tingkatan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel motivasi instrinsik (X1) dengan kinerja pegawai (Y) berpengaruh secara positif. Untuk dapat memberikan interprestasi terhadap pengaruh tersebut, maka digunakan pedoman seperti yang tertera dibawah ini:

Maka tingkat korelasi antara variabel motivasi instrinsik (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,705 berada diantara 0,60 - 0,799 yang berarti tingkat pengaruhnya **Kuat.** Dalam penelitian ini hipotesis yang penulis ajukan adalah "*terdapatpengaruh yang signifikan antara variabel motivasi instrinsik (X1) dengan kinerja pegawai (Y)".*

Selanjutnya untuk melihat model persamaan garis regresi yang di hasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai constanta yaitu sebesar 52,361 dan nilai koefisien regresi (B) motivasi instrinsik sebesar 1,799. Dengan demikian maka persamaan garis regresinya adalah :

Y = 52,361+ 1,799X

Sehingga dengan pembentukan garis liner yang dihasilkan dari pengujian data penelitian tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini ;



Berdasarkan pembentukan garis regresi linear yang diberikan melalui motivasi instrinsik (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat bahwa garis linear yang terjadi membentuk garis singgung antara X1 dengan Y dengan keterikatan antara titik yang dibentuk melewati garis singgung antara variabel motivasi instrinsik (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Sehingga dengan melihat bentuk garis yang terbentuk maka proyeksi garis singgung linearitas memberikan pengaruh yang saling terikat antara variabel motivasi instrinsik (X1) dengan kinerja pegawai (Y) di BKN Provinsi Riau.

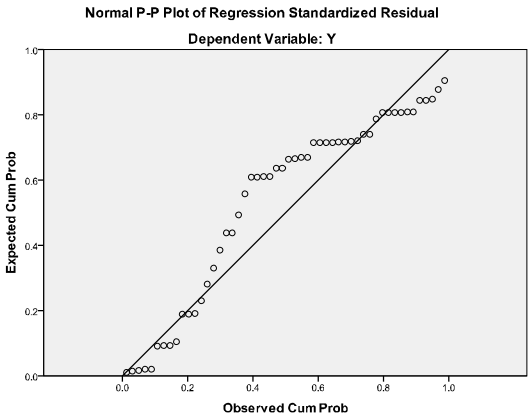
Pengaruh Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Dapat dijelaskan bahwa tingkatan korelasi antara variabel X2 dan variable Y sebesar 0,943. Hal ini terjadi karena besarnya nilai korelasi atau nilai pengaruh yang dihasilkan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja pegawai akan terlihat pada besarnya nilai R. selanjutnya untuk melihat signifikan persamaan regresi antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari besarnya angka yang dilihatkan pada nilai probolitas (sig) dengan hasil 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi atau tingkatan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) berpengaruh secara positif. Maka tingkat korelasi antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,943 berada diantara 0,80-1,00 yang berarti tingkat pengaruhnya **Sangat Kuat.** Dalam penelitian ini hipotesis yang penulis ajukan adalah "t*erdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y)".*

Selanjutnya untuk melihat model persamaan garis regresi yang di hasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai constanta yaitu sebesar 25,946 dan nilai koefisien regresi (B) motivasi ekstrinsik sebesar 0,508. Dengan demikian maka persamaan garis regresinya adalah :

Y = 10,051 + 1,438X

Sehingga dengan pembentukan garis liner yang dihasilkan dari pengujian data penelitian tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini ;



Berdasarkan pembentukan garis regresi linear yang diberikan melalui motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat bahwa garis linear yang terjadi membentuk garis singgung antara X2 dengan Y dengan keterikatan antara titik yang dibentuk melewati garis singgung antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Sehingga dengan melihat bentuk garis yang terbentuk maka proyeksi garis singgung linearitas memberikan pengaruh yang saling terikat antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di BKN Provinsi Riau.

Pengaruh Variabel Motivasi Instrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui pengaruh yang diperoleh dari variabel motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka di peroleh dari perhitungan uji regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam pengukuran dilakukan dengan menggunakan SPSS 18.0 *For Windows* yaitu sebagai berikut :

Tabel III. 24
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Probabilitas (Sig)	Keputusan Terhadap Ho
X1&X2	1.350& 0,320	0.000	Ho diterima
R	0,947		
R Square	0,897		
Adjusted R Square	0,893		
Konstanta	15,291		
α	0.05		

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2013

Dari hasil pengujian diperoleh model persamaan regresi untuk memperkirakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a = 15,291
b = 1,350(X_1), 0,320 (X_2)
Y = 15,291 + 1,350(X_1) + 0,320 (X_2)

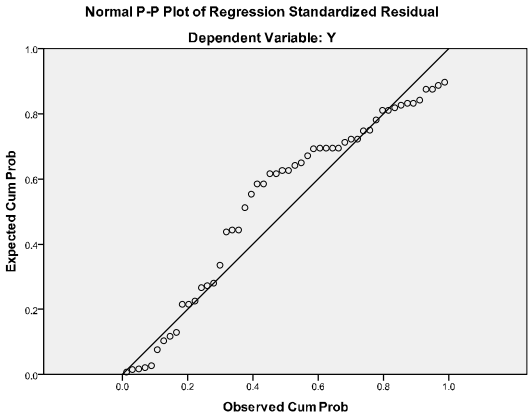
Dapat dijelaskan bahwa tingkatan korelasi antara variabel X1 dan X2 terhadap variable Y sebesar 0,947. Hal ini terjadi karena besarnya nilai korelasi atau nilai pengaruh yang dihasilkan antara pemekaran kecamatan dengan pelayanan akan terlihat pada besarnya nilai R. selanjutnya untuk melihat signifikan persamaan regresi antara variabel motivasi instrinsik (X) dan motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari besarnya angka yang dilihatkan pada nilai probolitas (sig) dengan hasil 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi atau tingkatan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) berpengaruh bersama-sama secara positif.

Dari hasil pengujian diperoleh model persamaan regresi untuk memperkirakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a = 15,291
b = 1,350(X_1), 0,320 (X_2)
Y = 15,291 + 1,350(X_1) + 0,320 (X_2)

Dapat dijelaskan bahwa tingkatan korelasi antara variabel X1 dan X2 terhadap variable Y sebesar 0,947. Hal ini terjadi karena besarnya nilai korelasi atau nilai pengaruh yang dihasilkan antara pemekaran kecamatan dengan pelayanan akan terlihat pada besarnya nilai R. selanjutnya untuk melihat signifikan persamaan regresi antara variabel motivasi instrinsik (X) dan motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari besarnya angka yang dilihatkan pada nilai probolitas (sig) dengan hasil 0,000. Hal ini

menunjukkan bahwa tingkat signifikansi atau tingkatan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) berpengaruh bersama-sama secara positif. Sehingga dengan pembentukan garis liner yang dihasilkan dari pengujian data penelitian tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini ;



Berdasarkan pembentukan garis regresi linear yang diberikan melalui motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat bahwa garis linear yang terjadi membentuk garis singgung antara X2 dengan Y dengan keterikatan antara titik yang dibentuk melewati garis singgung antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Sehingga dengan melihat bentuk garis yang terbentuk maka proyeksi garis singgung linearitas memberikan pengaruh yang saling terikat antara variabel motivasi ekstrinsik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di BKN Provinsi Riau.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan rumus koefisien determinasi yang dikemukakan Riduan (2007: 160) yaitu:

P = r × 100%

Dimana:

P = Besarnya persentase

r = nilai koefisien korelasi

Jadi dengan demikian maka dengan nilai R sebesar 0,947 diperoleh tingkatan pengaruh antara X terhadap Y sebesar 94,7% dan sisa nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

KESIMPULAN

Setelah diadakan penelitian pembahasan dan penganalisaan terhadap data hasil penelittian pada Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pekanbaru, maka dapat disimpulkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dikarenakan secara bersama-sama motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat

berjalan sejalan untuk lebih meningkatkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis Ho diterima dan Ha ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S. Ruky, 2004, *Sistem Manajemen Kinerja,* Cetakan ketiga, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Asa'ad M, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja,* , Liberty, Yogyakarta

Bangun W, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Erlangga, Jakarta

Dharma, Surya. 2005, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya.* Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Danim, Sudarwan. 2004, *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan,* Edisi keempat. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2000*, Manajeman Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta

_____, 2006*, Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama, Bandung

_____,2007*, Manajeman Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara

http://www.bkn.go.id/Kantor Regional12/

Helena, E.S Pardede, Wilda, 2011, *Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pada kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Senapelan,* Skripsi: Fisip Adm Negara,Universitas Riau.

Kurniawan, Agung, Edisi I 2005, *Transformasi Pelayanan Publik,* Pembaharuan, Yogyakarta

Media Kepegawaian, Edisi IV / Juli 2012, Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2005*, Manajeman Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Prof. Dr, 2002, *Kiat Meningkatkan Produkfitas Kerja,* Rineka Cipta, Jakarta

Sugiyono, 2000, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan kedua, Alfabeta,Bandung

_____, 2005*, Metode Penelitian Administrasi* , Alfabeta, Bandung

Sedarmayanti, 2003, *Good Governance.* Mandar Maju, Bandung

Umar Husein, 2000, *Riset Sumber Daya Masyarakat* ,Gramedia, Bandung

_____, 2009, *Metode Riset Ilmu Administrasi,* Gramedia, Jakarta

Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja,* Raja Grafindo, Jakarta

Widodo, MS Joko, 2005, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayumedia, Malang.

Winardi, J, 2001, *Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*, Bandung: Mandar Maju.

Yuliana, Sandra, 2010, *Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Nasional (BKN) Pekanbaru,* Skripsi : Fisip Adm Negara,Universitas Riau.