

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR

Ridwan Irawansyah<sup>1</sup>, Nandang S Zenju<sup>2</sup>, Oetje Subagdja<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, ridwan.irawansyah@unida.ac.id

<sup>2</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, nandang.zenju@unida.ac.id

<sup>3</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, oetje.subagdja@unida.ac.id

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze how much influence work motivation has through the principle of participation, the principle of communication, the principle of recognizing subordinates' share, the principle of delegation of authority, and the principle of paying attention to the performance of employees of the Bogor Regency Population and Civil Registry Office. The research method used in this study was an explanatory survey. The design of this study is quantitative analysis, which is to test hypotheses and make deeper interpretations, which describe the structured relationship of variables comprehensively, namely the influence of independent variables on work motivation (X) on variables tied to employee performance (Y) in the Department of Population and Bogor District Civil Registry. In this study the authors used the Non Probability Sampling technique method. The study population was 264 people, the number of respondents in this study were 100 people. The results revealed that the motivational variable had a significant influence on employee performance, but operationally it had not been fully effective, so it had implications for employee performance. The principle of delegating authority has the most influence on employee performance, followed by the principle of participation which has a strong influence on employee work motivation variables. While the effect of the smallest variable on performance is the principle of recognizing subordinate share.*

*Key words: Work Motivation, Staffing.*

### ABSTRACT

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja melalui prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory. Desain penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu untuk menguji hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam, yang menggambarkan hubungan terstruktur variabel-variabel secara komprehensif, yaitu pengaruh variabel bebas mengenai motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Teknik sampel Non Probability Sampling . Populasi penelitian adalah 264 orang, Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 100 orang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel motivasi telah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara operasional belum sepenuhnya berjalan dengan efektif, sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai. Prinsip pendelegasian wewenang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh prinsip partisipasi yang memiliki pengaruh yang kuat dari variabel motivasi kerja pegawai. Sedangkan pengaruh variabel yang terkecil terhadap kinerja adalah dari prinsip mengakui andil bawahan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kepegawaian.

## PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia tengah mengalami perubahan dengan percepatan yang cukup tinggi, baik pada bidang ekonomi, sosial maupun politik. Arah kecenderungannya mengikuti arus perubahan global antara lain kesejahteraan penduduk yang terus meningkat, proses politik yang semakin terbuka, tersebar dan terdesentralisasi, serta posisi masyarakat yang menjadi lebih otonom di hadapan pemerintah. Menghadapi kecenderungan semacam itu, peran pemerintah dalam proses kehidupan berbangsa dan bernegara memperoleh tantangan untuk dikaji ulang. Paradigma dimana pemerintah mendudukan diri sebagai pelaku sentral pembangunan perlu digeser ke corak yang egaliter dan partisipatif.

Tuntutan akan pergeseran peran tersebut menuntut adanya organisasi-organisasi sebagai bentuk pengelompokan sosial yang paling rasional dan efisien. Masyarakat merupakan pengelompokan dan berlangsungnya interaksi manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan dan organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan.

Organisasi publik merupakan lembaga pelayanan terhadap masyarakat dalam berbagai bidang yang terkait dengan peningkatan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat secara optimal. Dalam melakukan aktivitas dan eksistensinya harus dikelola dengan sungguh-sungguh melalui suatu aturan dan tatanan kerja sebagai pola dalam menjalankan kegiatannya. Kegiatan tersebut merupakan proses kerja secara professional dalam setiap kegiatan organisasi untuk menampung berbagai potensi yang ada di lingkungan organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya, sehingga didalamnya tercipta jalinan kerjasama satu sama lain dan saling memperhatikan

melalui proses dalam limit waktu yang telah ditentukan.

Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja secara profesional, memiliki produktivitas yang tinggi dan mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Jika aktifitas seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, maka ia akan berperilaku atau bersikap mendukung secara ikhlas atas kegiatan yang dilakukannya dan berupaya untuk merealisasikannya. Sebaliknya, jika sesuatu keinginan tersebut berlawanan atau dipandang tidak menyentuh keinginan seseorang, maka akan berperilaku acuh atau masa bodoh, meninggalkan bahkan berupaya menghalanginya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor melaksanakan program reformasi birokrasi yang meliputi penataan organisasi, peningkatan sumber daya manusia, penyempurnaan tata laksana (*business process*) dan perbaikan struktur remunerasi. Untuk mendukung program reformasi birokrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi untuk memberikan pelayanan secara efektif dan efisien kepada masyarakat.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan adanya pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya

harapan bagi kemajuan karir. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi rendah akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pekerja, ketidakhadiran, pemogokan, menurunnya moril kerja, menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif dan tindakan-tindakan lain yang merugikan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas merupakan satuan organisasi perangkat daerah yang terkait di bidang teknis di lingkungan pemerintah daerah. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada hakekatnya memberikan keleluasaan kepada Pemerintah Daerah untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi daerahnya serta meningkatkan pelayanan masyarakat. Undang-undang tersebut mengisyaratkan bahwa Pemerintah Daerah sebagai organisasi terdekat dengan unsur yang dilayani harus mampu memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat dan agar diperoleh pegawai yang mampu menjalankan tugas-tugas organisasi termasuk pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil serta tugas-tugas pembantuan lainnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan catatan sipil;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kependudukan dan catatan sipil;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kependudukan dan catatan sipil;

4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(Sumber : Profil Disdukcapil Kab.Bogor, 2017)

Berdasarkan kenyataan di lapangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kesulitan dalam pendataan khususnya berkaitan dengan eKTP yang mengalami permasalahan secara nasional, sehingga menyulitkan petugas yang mengganggu kinerja pegawai. Hasil penelitian awal yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, ditemukan indikator-indikator masalah yang berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja pegawai pada Bidang kependudukan. Contohnya di Seksi Verifikasi, Otorisasi dan Pembukuan data masih ada pekerjaan yang belum terselesaikan baru mencapai 70% dari target yang ditetapkan.
2. Kualitas kerja pegawai rendah dilihat dari jumlah pekerjaan belum sesuai dengan kemampuan pegawai. Hal ini terlihat pada Seksi KTP, hasil kerja belum sepenuhnya tercapai dalam bidang proses pendaftaran KTP, contohnya berkaitan dengan pencetakan kartu yang belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, penyebab kinerja pegawai belum dilaksanakan dengan baik diduga belum dilaksanakannya motivasi kerja pegawai sesuai dengan prinsip motivasi kerja pegawai. Berdasarkan indikator masalah tersebut di atas peneliti merasa tertarik untuk menganalisis dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor".

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory. Obyek penelitian merupakan wilayah atau daerah penelitian, dimana peneliti melakukan penelitian yaitu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Secara rinci objek Penelitian dibahas secara berurutan.

Desain penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu untuk menguji hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam, yang menggambarkan hubungan terstruktur variabel-variabel secara komprehensif, yaitu pengaruh variabel bebas mengenai motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, sedemikian rupa agar hasil penelitian dapat memberikan jawaban atas hipotesis penelitian, serta untuk mengetahui variabel lain yang diteliti (Epsilon). operasional penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu variabel terikat (dependent variabel) dan variabel bebas (independent variabel). Variabel bebasnya adalah Motivasi Kerja (X), sedangkan variabel terikatnya Kinerja Pegawai (Y). Secara keseluruhan variabel yang akan dioperasikan dalam penelitian ini selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Prinsip-prinsip	Indikator	Item
1	2	3	4
Motivasi kerja pegawai (X)	1. Partisipasi	1. Mengikutsertakan pegawai	1
		2. Keaktifan pegawai	2
		3. Kesempatan pegawai	3
	2. Komunikasi	1. Hubungan ke bawah	4
		2. Informasi jelas	5
		3. Hubungan dengan pegawai	6
	3. Mengakui andil bawahan	1. Perhatian pimpinan	7
		2. Pengakuan atas keberhasilan	8
		3. Penghargaan	9
	4. Pendelegasian wewenang	1. Kepercayaan pimpinan	10
		2. Otoritas	11
		3. Wewenang pembuatan keputusan	12
	5. Memberi perhatian	1. Perhatian pimpinan	13
		2. Keinginan pegawai	14
		3. Harapan pegawai	15

Populasi menurut Sugiyono (2012:90) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

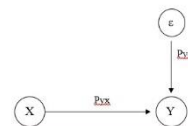
untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Dalam hubungannya dengan obyek penelitian ini, yang menjadi anggota populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Seksi	5
5	Kepala Sub bagian	5
6	Staf Dinas	67
7	Tenaga NonPNS Dinas	180
Jumlah Total Pegawai		294

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bogor, 2018

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *non probability sampling*. Salah satu teknik sampel yang termasuk kedalam teknik *Non Probability Sampling* dan dipandang cocok untuk penelitian ini adalah teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling jenuh* atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.



Gambar 3.1 Struktur Utama Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

Keterangan:  
 X = Variabel Motivasi Kerja  
 Y = Variabel Kinerja Pegawai  
 e = Epsilon/variabel yang tidak diteliti  
 Pxx = Pengaruh X terhadap Y  
 Pxy = Koefisien variabel residu epsilon

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian secara empirik dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebagai sampel dari penelitian. Sumber data sekunder diperoleh dengan melakukan pengkajian terhadap berbagai dokumen yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang betalian dengan masalah penelitian dan data ini tidak dianalisis hanya sebagai pelengkap dari data primer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Studi Kepustakaan
- Studi Lapangan (Observasi, Interview, dan kuesioner).

Skala dalam pembuatan angket menggunakan skala likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Gambaran nilai atau skor sebagai berikut :

Tabel 3.3  
Bobot Nilai Pernyataan

No	Pernyataan	Bobot Nilai	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2012:108)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji statistik dari data yang dikumpulkan. Pengujian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis) yang digambarkan dengan diagram jalur sebagai berikut :

Uji Validitas Instrumen Penelitian, Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan memiliki eror pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya. Dengan demikian secara keseluruhan alat tes yang bersangkutan akan menghasilkan varians error yang kecil pula. Ukuran dari validitas ditentukan oleh tingkat hubungan atau tingkat keeratan (korelasi) antara item-item yang ada dengan jumlah skornya dengan menggunakan rumus Product Moment, (Arikunto, 1998:162) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi Pearson antara item dengan variabel yang bersangkutan

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

N = Jumlah responden

Pengujian ini bertujuan mengetahui keandalan alat ukur yang digunakan. Keandalan ini menunjukkan ketepatan dan homogenitas angket yang digunakan sebagai alat ukur. Menurut Arikunto (1998: 170), "Reliabilitas menunjuk pada taingkat keterandalan sesuatu. Artinya terpercaya atau dapat dipercaya oleh karena itu dapat diandalkan". Instrumen yang reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Untuk mengukur reliabilitas kuesione dalam penelitian ini digunakan Metode Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_s^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien Reliabilitas yang dicari

k = Jumlah butir pernyataan (banyaknya pernyataan)

$\sum \sigma_s^2$  = Total varians butir-butir pernyataan

$\sigma_t^2$  = Varians skor test (total varians)

Lokasi penelitian akan dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan mulai bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Mei 2018.

Pada penelitian ini diambil variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel motivasi kerja pegawai sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel motivasi kerja pegawai yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi kasus di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai unit analisis adalah para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, dengan keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 100 orang diambil sebagai responden. Selanjutnya kepada responden tersebut di ajukan pernyataan-pernyataan dalam angket yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator variabel motivasi kerja pegawai dan variabel kinerja pegawai.

Sebuah instrumen dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen penelitian mampu mengukur variabel motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 1998:160). Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi Product Moment Pearson. (Soepono dalam Iskandar, 2004:65) sebagai berikut :

#### 1. Penentuan nilai korelasi (r)

Untuk menentukan nilai korelasi, digunakan rumus sebagai berikut :

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

#### 2. Kaidah Keputusan

Nilai rhitung kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel dengan tingkat  $\alpha$  tertentu dan derajat bebas sebesar  $n-2$ . Kaidah keputusan sebagai berikut :

- Jika rhitung  $>$  rtabel maka alat ukur yang digunakan valid
- Jika rhitung  $\leq$  rtabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid

Untuk menguji validitas setiap item maka skor-skor yang ada pada item yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap item dapat diketahui dengan pasti item-item manakah yang tidak memenuhi syarat

ditinjau dan validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi item-item dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan item dengan skor total pada prinsip. Hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi kerja pegawai (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (X)

Item	R	r tabel	Keputusan
1	0.208	0.195	Valid
2	0.311	0.195	Valid
3	0.328	0.195	Valid
4	0.339	0.195	Valid
5	0.408	0.195	Valid
6	0.208	0.195	Valid
7	0.800	0.195	Valid
8	0.208	0.195	Valid
9	0.205	0.195	Valid
10	0.702	0.195	Valid
11	0.210	0.195	Valid
12	0.236	0.195	Valid
13	0.337	0.195	Valid
14	0.208	0.195	Valid
15	0.407	0.195	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk Variabel Motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya. Uji validitas untuk variabel Y (kinerja pegawai) yang terdiri dari 9 item pernyataan semuanya valid. Hasil perhitungan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Item	R	r tabel	Keputusan
16	0.268	0.195	Valid
17	0.255	0.195	Valid
18	0.545	0.195	Valid
19	0.247	0.195	Valid
20	0.650	0.195	Valid
21	0.210	0.195	Valid
22	0.442	0.195	Valid
23	0.384	0.195	Valid
24	0.310	0.195	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

Suatu item dikatakan valid apabila nilai r atau nilai korelasi antara skor item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai rtabel dari item lebih kecil dari nilai rhitung. Nilai rtabel mengacu pada tabel r untuk korelasi product

moment dan ditentukan besarnya  $\alpha = 0.05$  dan  $n = 100$ . Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0.195$ , apabila terdapat pernyataan item yang tidak valid maka data yang didapat tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil penelitian tergantung pada kuantitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner, sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kuantitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Reliabilitas	*) Rujukan	Keputusan
1	Motivasi kerja pegawai (X)	0.7395	+0.70 - +0.79	Cukup reliabel
2	Kinerja pegawai (Y)	0.8450	+0.80 - +0.84	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

\*) Balian (1988) dalam Soehartono (2004: 85) mengemukakan pedoman interpretasi nilai berdasarkan koefisien reliabilitas, yaitu sebagai berikut :

+0.89 - +1.00 : luar biasa bagus/luar biasa reliabel

+0.85 - +0.88 : sangat bagus/sangat reliabel

+0.80 - +0.84 : bagus/reliabel

+0.70 - +0.79 : cukup reliabel

Kurang dari 0.70: kurang reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang sudah reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai, sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistennya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. PEMBAHASAN SECARA SIMULTAN ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa berdasarkan hasil perhitungan analisis statistik diperoleh gambaran secara kuantitatif bentuk pengaruh antar variabel sebesar 60.7% dan telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan "Motivasi kerja besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor" dapat diterima. Hal tersebut mencerminkan bahwa variabel Motivasi yang secara bersama-sama telah memberikan implikasi secara empirik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor secara operasional telah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip motivasi. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor untuk memotivasi pegawainya sudah dilaksanakan dengan berbagai cara, seperti adanya penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi, dan juga memiliki loyalitas terhadap kantor. Namun Kepala Bidang juga menyadari untuk memotivasi pegawai perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja secara teoritis maupun empiris telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Hal tersebut memperkuat teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:68) yang mengatakan bahwa "pegawai akan mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi".

### B. PEMBAHASAN SECARA PARSIAL ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN

## **PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR**

Sesuai dengan fokus bahasan di atas yang menempatkan variabel motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, maka berdasarkan hasil perhitungan statistik, peneliti kemudian dapat menginterpretasikan hasil penelitian secara kualitatif berdasarkan esensi kedua variabel tersebut, sehingga akan tercermin implementasi empirik dari variabel tersebut.

Gambaran secara kuantitatif bentuk hubungan antara variabel telah sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis penelitian yang mengatakan “Analisis Motivasi melalui dimensi partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan memberi perhatian besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor” dapat diterima. Hal tersebut mencerminkan bahwa variabel motivasi telah memberikan implikasi secara empirik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan peneliti memperoleh gambaran bahwa motivasi kerja yang dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor pada umumnya telah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Hal ini tercermin dari tanggapan responden pada umumnya memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang diajukan peneliti.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara simultan mengungkapkan bahwa variabel motivasi secara empirik telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Hal ini mengandung makna bahwa secara operasional motivasi dipandang sangat penting dan sangat mendukung terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Hasil penelitian juga menemukan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel Motivasi semata, tetapi ada variabel lain atau variabel lain yang juga ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai tersebut.

2. Secara parsial motivasi melalui dimensi partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan memberikan perhatian secara parsial telah mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Hal tersebut tercermin dari hasil penelitian secara empirik yang menggambarkan bahwa variabel motivasi telah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara operasional belum sepenuhnya berjalan dengan efektif, sehingga berimplikasi pada kinerja pegawai. Adapun prinsip pendelegasian wewenang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh prinsip partisipasi yang memiliki pengaruh yang kuat dari variabel motivasi kerja pegawai. Sedangkan pengaruh variabel yang terkecil terhadap kinerja adalah dari prinsip mengakui andil bawahan.

## **SARAN**

Adapun beberapa saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademik  
Kajian tentang motivasi serta kinerja pegawai secara teoritik sangat



relevan dengan kajian ilmu kebijakan publik, oleh karena itu peneliti menyarankan agar para ilmuwan dan praktisi yang terkait dengan kajian tersebut untuk lebih banyak melakukan penelitian yang bersifat sustainable agar dapat memberikan kontribusi pemikiran, khususnya dalam aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

## 2. Saran Praktis

Mengingat motivasi telah memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebaiknya memberikan perhatian yang serius terhadap pelaksanaan motivasi, sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Prinsip memberikan perhatian merupakan dimensi yang paling kecil pengaruhnya, oleh karena itu sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dengan cara pimpinan dapat memperhatikan dan memberikan perhatian, keinginan dan harapan terhadap para pegawai.

## 3. Saran Kebijakan

Semestinya kebijakan yang menyangkut tentang pemberian motivasi kepada para pegawai, misalnya insentif disesuaikan dengan pencapaian terhadap kinerja pegawai, hal ini sudah diatur dalam pedoman pemberian insentif, uang lembur dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Kamal. 2004. Perilaku Organisasi dalam Birokrasi Pemerintahan. Yogyakarta : CEPLAS dan Pustaka Raja.
- Amstrong, M, 2004, Performance Management,, Cet-1, Jakarta : Tugu Publisher.
- Arikunto, Suharsini, 2013, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, 2012, Psikologi Industri, Cetakan Keduabelas, Yogyakarta : Liberty.
- Dharma, Agus, 2004, Manajemen Supervisi, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Davis dan Newstrom, 1985, Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Dye, Thomas R, 2002. Understanding of Public Policy. New Jersey : Prentice Hasll inc
- Dunn, William, 2013, Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Edisi Kedua, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Harold, Koonzt. Et. Al, 1990, Management, Yogyakarta : Erlangga.
- Islamy, M. Irfan, 2014, Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan keduabelas, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- , 2017, Evaluasi Kinerja SDM, Bogor : Refika Aditama.
- Marthis R.L. dan Jackson J.H, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- , 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Rivai dan Basri, 2008, Performance Appraisal (sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stepen P., 1998, Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, New Jersey: Prentice Hall
- Saefudin Zenju, Nandang, 2008, Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Dalam Perspektif Idealitas Domestik, Surabaya : Kita Press.

Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan III Bandung : CV Mandar Maju.

-----, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua Bandung : Refika Aditama.

Siagian, Sondang P, 1996, Filsafat Administrasi, Jakarta : PT Toko Gunung Agung.

-----, 1996, Fungsi-Fungsi Manajemen, Jakarta : Bumi Aksara