

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok

Wiwik Widiyanti¹, Dewi Fitriani²

¹Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta
e-mail: wiwik.www@bsi.ac.id

²Akademi Sekeretari dan Manajemen BSI Jakarta
e-mail: dewif300@gmail.com

Abstract – *One of the important assets owned by the organization cannot be separated from the performance of employees. To get a good performance then need to be given motivation to employees. A good leader will certainly create a comfortable environment and motivate employees with the aim that the spirit to work and provide maximum performance. Work motivation is an important factor to achieve good performance. For knowing influence of work motivation on employee performance at Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok authors use quantitative research by doing methods of observation, interview questionnaires and study documentation . The author distributes questionnaires to 40 respondents then the authors process the data by using the formula calculation manually and SPSS version 20. Based on the calculation of product moment correlation coefficient obtained results of 0.750 where the number of scores indicates the strength of the relationship between motivation on employee performance. From the calculation of the coefficient of determination can be seen that the work motivation affect employee performance of 56.2 and seen from the regression equation formed $Y = 9.552 + 0.770X$ this shows that there is a positive and unidirectional influence between work motivation on employee performance.*

Keywords: *Work Motivation, Performance Employees*

1.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi ataupun perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan pegawai terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat dari pada usaha peningkatan kebutuhan hidup mereka dan organisasi. Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pemberian motivasi ini dapat memberi efek positif dalam pelaksanaan kerja bagi pegawai.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai untuk mencapai target kerja.

Pada penelitian terdahulu dalam jurnalnya dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Dosen (Studi Kasus: Universitas Tama Jagakarsa Jakarta) diperoleh kesimpulan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja akan tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Widiyanti, 2013)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, setiap pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sangat memerlukan adanya pemberian motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang optimal dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai.

Pada penelitian kali ini peneliti ingin meneliti apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kota Depok, dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok.

H_1 = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Motivasi Kerja

Pengertian mengenai motivasi dapat kita pahami dari beberapa pendapat para ahli yang mendefinisikan motivasi kedalam buku karangan mereka.

Adapun beberapa definisi motivasi adalah:

Pengertian motivasi menurut Jones dalam (Sutrisno, 2009) yaitu “motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan”.

Menurut Hasibuan masih dalam (Sutrisno, 2009) bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Motivasi dapat mengatur tujuan dalam melakukan aktivitas.

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sutrisno, 2009) motivasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, berkuasa. Sedangkan faktor ekstern ialah terkait kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

Beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2014) yaitu:

1. Prinsip partisipasi, yaitu dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

3. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
5. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.

Dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam (Sutrisno, 2009) adalah:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “ter”.

2.2. Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*.

Menurut (Rahadi, 2010) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Sedangkan menurut Rivai dalam (Rahadi, 2010) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat

keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukan, didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Menurut Martin dan Bartol dalam (Sudarmanto, 2014) menyatakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan”.

Masih menurut (Sudarmanto, 2014) standar kinerja dapat dilakukan dengan 4 hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi.
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Ada 3 langkah pendekatan dalam mengukur kinerja menurut (Suwanto, 2014) yaitu:

1. Langkah pendekatan pada sifat, yaitu pendekatan yang menekankan kinerja perorangan dan mengabaikan situasi, perilaku dan hasil khusus.
2. Langkah pendekatan pada perilaku, yaitu pendekatan yang menekankan pada apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan, dan pendekatan ini tidak mempertimbangkan sifat karyawan atau hasil perilaku karyawan.
3. Langkah pendekatan hasil, yaitu pendekatan yang menekankan hasil dan akibat yang diberikan oleh para karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*Ability*), yaitu kemampuan potensi (IQ), kemampuan secara pengetahuan dan keahlian, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
2. Faktor motivasi (*Motivation*), yaitu motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja

Dimensi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam (Rahadi, 2010) adalah:

1. Kuantitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuankaryawan.

3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yangtersedia.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerjakaryawan.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja danlingkungannya.

2.3. Jenis penelitian menurut data.

Menurut (Sugiyono, 2016) terdapat beberapa jenis penelitian antara lain:

1. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
2. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang berbentuk kata, skema dan gambar.

Pada penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif

2.4. Jenis Penelitian menurut teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis sesuai dengan penjabaran dari (Sugiyono, 2016) yaitu:

1. *Interview* (Wawancara), yang digunakan sebagai studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam, hal ini mungkin dilakukan jika jumlah respondennya sedikit. Wawancara yang dilakukan penulis pada awal pra penelitian termasuk dalam wawancara tidak terstruktur dimana penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya, dilakukan secara langsung (tatap muka) dan tidak langsung (melalui telepon). Setelah mengetahui permasalahan yang ada, maka penulis melakukan wawancara yang terstruktur.
2. *Kuisisioner* (Angket), yaitu memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.
3. *Observasi*, dimana merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan

2.4. Jenis penelitian menurut subyek penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) berpendapat bahwa, “populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok yang berjumlah 40 orang pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa, “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang ada hanya 40 pegawai, dan sejalan teori dari (Arikunto, 2010) dimana penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian ini diadakan pada bulan Maret sampai dengan April 2017.

2.5. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dimana menurut (Sugiyono, 2016) “skala likert adalah merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Untuk menganalisa secara kuantitatif, setiap jawaban diberi bobot atau skor berikut ini:

Tabel 1 Klasifikasi Jawaban dan Besarnya Bobot atau Skor

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

2.6. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Validitas

Menurut (Priyatno, 2012) “uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya”. Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total. Pengujian validitas item dalam SPSS menggunakan dua metode analisis, yaitu korelasi pearson atau corrected item total correlation. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan

uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung \geq r tabel, maka item dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya).

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Priyatno, 2012) yaitu “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner”. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja.

Tabel 2. Skala Alpha Cronbach's

Nilai Alpha	Keterangan
0.0-0.20	Kurang reliabel
0.21-0.40	Agak reliabel
0.41-0.60	Cukup reliabel
0.61-0.80	Reliabel
0.81- 1.00	Sangat reliabel

Sumber: (Sujianto, 2009)

3. Uji Koefisien Korelasi

Menurut (Sugiyono, 2016) uji koefisien korelasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang sama. Berikut rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r):

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots\dots(1)$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Total jumlah variabel x

y = Total jumlah variabel y

x² = Kuadrat dari total jumlah variabel x

y² = Kuadrat dari total jumlah variabel y

xy = Hasil perkalian dari total jumlah variabel x dan y

Adapun interpretasi dari hasil uji korelasi adalah seperti di dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016)

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2016) untuk mencari pengaruh varians variabel dapat digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

Dimana:

KD = Besarnya koefisien penentu (determinasi)

r = Koefisien korelasi

5. Uji Persamaan Regresi

Menurut (Sugiyono, 2016) rumus koefisien regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen (kinerja) bila nilai variabel independen (motivasi kerja) dimanipulasi (dirubah-ubah). Untuk teknik persamaan regresi yang penulis gunakan adalah rumus persamaan regresi *product moment* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX \dots\dots\dots(4)$$

Dimana:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X= 0

b = Koefisien regresi, yaitu peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel X

X = Nilai variabel independen

III. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X) dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Validitas Variabel X
Item Statistics

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,668	0,312	Valid
X2	0,470	0,312	Valid
X3	0,557	0,312	Valid
X4	0,696	0,312	Valid
X5	0,472	0,312	Valid
X6	0,553	0,312	Valid
X7	0,655	0,312	Valid
X8	0,670	0,312	Valid
X9	0,646	0,312	Valid
X10	0,706	0,312	Valid

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel r uji 2 (dua) arah dengan N= 40/df=38 taraf kesalahan 5% diperoleh nilai r tabel 0,312. Adapun output yang dihasilkan untuk semua

item pernyataan untuk motivasi kerja (X) adalah valid karena > 0,312 maka dapat disimpulkan indikator motivasi kerja tersebut dapat dipergunakan untuk penelitian.

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Validitas Variabel Y
Item Statistics

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,681	0,312	Valid
Y2	0,720	0,312	Valid
Y3	0,565	0,312	Valid
Y4	0,579	0,312	Valid
Y5	0,776	0,312	Valid
Y6	0,640	0,312	Valid
Y7	0,803	0,312	Valid
Y8	0,682	0,312	Valid
Y9	0,786	0,312	Valid
Y10	0,641	0,312	Valid

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel r uji 2 (dua) arah dengan N= 40/df=38 taraf kesalahan 5% diperoleh nilai r tabel 0,312. Adapun output yang dihasilkan untuk semua item pernyataan untuk kinerja pegawai (Y) adalah valid karena > 0,312 maka dapat disimpulkan indikator kinerja pegawai tersebut dapat dipergunakan untuk penelitian.

3.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X) dapat dijelaskan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	10

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Ketentuan reliabilitas yang ditentukan dari skala alpha cronbach pada tabel 6 adalah 0,61-0,80 berarti reliabel. Adapun output yang dihasilkan nilai alpha cronbach pada variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,807, maka hasilnya adalah reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 7. Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	10

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2017

Ketentuan reliabilitas yang ditentukan dari skala alpha cronbach pada tabel 7 adalah 0,81-1,00 berarti sangat reliabel. Adapun output yang dihasilkan nilai alpha cronbach pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,871, maka hasilnya adalah sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

3.3 Uji Korelasi

Uji Korelasi adalah suatu pengujian untuk melihat keeratan antar variabel dalam hal ini variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Motivasi terhadap Kinerja

Variabel		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,750**
	Sig.(2-tailed)		,000
	N	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	,750**	1
	Sig.(2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Sumber: Data SPSS yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 8 diperoleh Pearson Correlation (r) sebesar 0,750 yang artinya antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok mempunyai tingkat hubungan yang termasuk kuat sesuai dengan yang ada pada tabel 3 yaitu antara 0,60 – 0,799.

3.4 Uji Hipotesis dan Persamaan Regresi

Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:
Ho = Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok.

H₁ = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok.

Untuk mengujinya dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini

Tabel 9. Hasil Uji Regresi

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,552	4,295		2,224	,032
Motivasi Kerja	,770	,110	,750	6,989	,00

Sumber: Data SPSS yang diolah 2017

Pada tabel 9 diperoleh nilai sig 0,00 dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitasnya yaitu 0,05 atau nilai 0,00 < 0,05, maka H₁ diterima dan Ho ditolak. Variabel motivasi kerja mempunyai t hitung sebesar 6,989 dengan t tabel sebesar 1,6849, Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel Mmtivasi

memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

Persamaan Regresi dibentuk dari tabel 9 dimana konstanta diperoleh sebesar 9,552 dan koefisien pada motivasi kerja sebesar 0,770. Jika ditulis sebagai rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,552 + 0,770 X \dots\dots\dots(5)$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja

X = Variabel Motivasi

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah jika motivasi kerja bertambah 1 unit maka kinerja akan bertambah 0,770 kali.

3.5 Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X dalam hal ini adalah motivasi kerja terhadap variabel Y dalam hal ini adalah Kinerja, yang dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model	R hitung	R Square tabel	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,551	2,658

a. Predictions: (Constant), Motivasi Kerja
Sumber : Data SPSS yang diolah, 2017

Pada tabel 10 terlihat bahwa R hitung dalam hal ini adalah koefisien korelasi menunjukkan angka 0,750, dan R square dalam hal ini adalah koefisien determinan sebesar 0,562 yang artinya motivasi kerja sebagai variabel X mempengaruhi kinerja sebagai variabel Y sebesar 0,562 atau 56,2%, sisa nya yaitu 43,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

IV. KESIMPULAN

Motivasi akan mendorong seseorang atau kelompok dan bahkan organisasi untuk mewujudkan tujuan dalam hidup dan kehidupan. Begitu juga dengan pegawai pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok yang termotivasi untuk mencurahkan usaha dan kemampuannya apabila motivasi bekerja diyakini akan menghasilkan kinerja, bekerja dengan kinerja yang tinggi akan menghasilkan penghargaan, dan kesediaan pegawai bekerja dengan kinerja yang tinggi akan sangat ditentukan oleh seberapa tinggi tempat bekerjanya

akan memberikan penghargaan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* . Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi dengan SPSS 16.0* . Jakarta: Prestasi Kencana.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Widiyanti, W. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Dosen (Studi Kasus pada Universitas Tama Jagakarsa Jakarta). *Widya Cipta* , 20.

Biografi Penulis:

Wiwik Widiyanti, lahir di Purworejo, 11 Mei 1977 dan menyelesaikan studi S2 tahun 2012 program studi Magister Manajemen pada Universitas BSI Bandung. Saat ini aktif sebagai dosen di Bina Sarana Informatika sejak tahun 2001. Tulisan yang pernah dipublikasikan diantaranya: jurnal Widya Cipta BSI dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Semangat kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Universitas Tama Jagakarsa Jakarta)”, Vol. V No. 1 Maret 2013 hal. 20 dan juga pada jurnal Cakrawala BSI Vol. VII no 1. Maret 2017 dengan judul “Pengaruh Persepsi Kualitas Produk, Citra Merek dan Media Iklan Instagram terhadap Keputusan Pembelian Produk Ninebox (Studi Kasus pada *follower @tempattasdotcom*).

Dewi Fitriani, lahir di Bogor, 25 Pebruari 1996 dan menyelesaikan studi D3 pada tahun 2017. Pernah bekerja paruh waktu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok