

JURNAL

ISSN : 2338-9605

# Administrasi Bisnis



VOLUME : I

NOMOR : 1

Januari- Maret 2014

J

**Peningkatan Kualitas Aparat Pemerintah Desa Sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Pembangunan (Suatu Studi Di Kecamatan Rainis Kabupaten Kepulauan Talaud) oleh Alden Laloma**

**Pembinaan Moral Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Aparat Birokrasi (Suatu Studi di Kantor Bupati Halmahera Tengah Propinsi Maluku Utara) Oleh Arie Junus Rorong**

**Analisis Kompetensi Kepala Desa Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Suatu Studi Di Desa Ritey Kecamatan Amurang Minahasa Selatan  
Oleh Rully Mambo**

**Pengaruh Pemberitaan Kasus Bank Century Di Televisi Terhadap Pembentukan Kognisi Opini Publik Di Kota Manado Propinsi Sulawesi Utara Oleh Johnny S. Kalangi**

**Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 Di Provinsi Sulut) Oleh Wehelmina Rumawas**

**Peranan Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dan Implementasinya Terhadap Pembangunan Administrasi (studi pada sekda kabupaten sorong selatan) Oleh Martha Ogotan**

**Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pemerintah Desa Dalam Pembangunan Di Kecamatan Modayag Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.  
Oleh Sonny. P.I. Rompas**

**Pemberdayaan Ibu Rumah Tangga Nelayan dan Kontribusinya Terhadap Perbaikan Kondisi Ekonomi Keluarga (Suatu Studi Di Kecamatan Beo selatan Kabupaten Kepulauan Talaud) Oleh Ance. C. R Sumilat**

**Pengaruh Good Governance Terhadap Implementasi Kebijakan Tata Kota Di Kota Manado. Oleh Helly Kolondam**

**Mobilisasi Sdm Dalam Pengembangan Pengusaha Kecil Di Kecamatan Wori Kabupaten Minahasa Utara. Oleh S.M. Tumengkol**

A

B



9 772338 960004

Penerbit dan Alamat Redaksi :  
Jurnal Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sam Ratulangi  
Jalan Kampus Unsrat Bahu - Manado 95115  
Telp. 0431- 862586. Fax. 0431-862586. Laman <http://unsrat.ac.id>  
Contact Person : 082193753222

**JURNAL ILMIAH**  
**Jurnal Administrasi Bisnis**  
Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sam Ratulangi

**PEMBINA**  
Dekan FISIP UNSRAT

**PENANGGUNGJAWAB**  
Dra. Mieke Roring, MA  
Dra. F. Daicy J. Lengkong, M.Si

**Dewan Pakar**  
Dr. Drs. Willem Agustinus Areros, M.Si  
Dr. Riane Johnly Pioh, M.Si  
Dr. Drs. J.A. F. Kalangi, M.Si

**PIMPINAN REDAKSI**  
Drs. Harry J. Sumampouw, M.Si

**SEKRETARIS REDAKSI**  
Drs. F. A. O. Pelleng, M.Si

**DEWAN REDAKSI**  
Dr. Riane Johnly Pioh, M.Si  
Dr. Drs. J.A. F. Kalangi, M.Si  
Drs. Harry J. Sumampouw, M.Si  
Drs. Lucky Franky Tamengkel M.Si  
Drs. Johnny R. E. Tampi, M.Si  
Drs. Max. O. Siwi, M.Si

**MANAGER ADVERTISING**  
Drs. Lucky Franky Tamengkel M.Si

**MANAGER UMUM**  
Drs. Johnny R. E. Tampi, M.Si

**Penerbit dan Alamat Redaksi :**  
Jurnal Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sam Ratulangi  
Jalan Kampus Unsrat Bahu - Manado 95115  
Telp. 0431- 862586, Fax. 0431-862586. Laman <http://unsrat.ac.id>  
Contact Person : 082193753222

## DAFTAR ISI

Peningkatan Kualitas Aparat Pemerintah Desa Sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Pembangunan (Suatu Studi Di Kecamatan Rainis Kabupaten Kepulauan Talaud). Oleh Alden Laloma.....	1
Hubungan Antara Pembinaan Moral Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Aparat Birokrasi (Suatu Studi di Kantor Bupati Halmahera Tengah Propinsi Maluku Utara) . Oleh Arie Junus Rorong .....	11
Analisis Kompetensi Kepala Desa Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa Suatu Studi Di Desa Ritey Kecamatan Amurang Minahasa Selatan. Oleh Rully Mambo .....	21
Pengaruh Pemberitaan Kasus Bank Century Di Televisi Terhadap Pembentukan Kognisi Opini Publik Di Kota Manado Propinsi Sulawesi Utara. Oleh Johnny S. Kalangi .....	29
Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 Di Provinsi Sulut). Oleh Wehelmina Rumawas .....	39
Peranan Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dan Implementasinya Terhadap Pembangunan Administrasi (Studi Pada Sekda Kabupaten Sorong Selatan). Oleh Martha Ogotan.....	47
Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pemerintah Desa Dalam Pembangunan Di Kecamatan Modayag Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Oleh Sonny. P.I. Rompas .....	55
Pemberdayaan Ibu Rumah Tangga Nelayan dan Kontribusinya Terhadap Perbaikan Kondisi Ekonomi Keluarga (Suatu Studi Di Kecamatan Beo selatan Kabupaten Kepulauan Talaud). Oleh Ance. C. R Sumilat .....	64
Pengaruh Good Governance Terhadap Implementasi Kebijakan Tata Kota Di Kota Manado. Oleh Helly Kolondam .....	72
Mobilisasi Sdm Dalam Pengembangan Pengusaha Kecil Di Kecamatan Wori Kabupaten Minahasa Utara. Oleh S.M. Tumengkol .....	80



**PERANAN MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN IMPLEMENTASINYA  
TERHADAP PEMBANGUNAN ADMINISTRASI  
(Studi Pada Sekda Kabupaten Sorong Selatan)**

**Martha Ogotan**

*Abstrak : Bagaimana mengimplementasi motivasi agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif merupakan persoalan yang banyak dihadapi para pemimpin organisasi. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah penelitian Apakah pembangunan administrasi akan meningkat jika terjadi peningkatan motivasi pada kantor sekretariat daerah kabupaten sorong selatan.*

*Penelitian dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Selatan. Sebagai Populasi ialah seluruh pegawai tetap pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Selatan yang berjumlah 108 orang. Besar sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 54 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial*

*Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap pembangunan administrasi, khususnya pada kantor Sekda Kabupaten Sorong Selatan adalah sebesar 81,65 %, sedangkan sisanya sebesar 18,35 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

*Kata Kunci: Motivasi, Administrasi, Pembangunan*

#### **PENDAHULUAN**

Suatu pemerintahan, apapun bentuk dan stratanya, apakah pemerintahan desa, pemerintahan daerah maupun pemerintahan nasional (pusat) diharuskan membangun suatu sistem administrasi yang kuat, solid, akuntabel, transparan dan terutama adalah efisien dan efektif. Dua hal yang disebutkan terakhir mutlak dicapai.

Dari apa yang dikemukakan diatas jelas bahwa pembangunan administrasi merupakan suatu tujuan dalam setiap usaha pekerjaan kelompok manusia pada setiap organisasi. Dengan kata lain, setiap usaha kerjasama kelompok manusia yang terorganisasi akan selalu menghendaki agar cita-cita atau tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan atau hendak dicapai, dapat dilakukan secara berdayaguna (efisien) dan berhasil guna (efektif). Efisiensi disini, bahkan oleh para ahli ditetapkan sebagai salah satu aspek dalam menilai tingkat efektivitas organisasi, setidaknya untuk ukuran jangka pendek (Gibson, dkk, 1998). Singkatnya menurut Sugandha (1988), bahwa dalam setiap proses administrasi, kualitas yang ingin

dikejar adalah efisiensi dalam pencapaian tujuan.

Penerapannya dalam organisasi, efisiensi bukanlah suatu hal yang sederhana sebagaimana dalam pengertian yang diberikan yaitu "perbandingan terbaik antara masukan, usaha dengan keluaran atau hasil". Perbandingan terbaik antara masukan, usaha dan hasil yang dapat dicapai atau sebagai sesuatu yang dengan sendirinya terjadi/tercipta. Efisiensi sesungguhnya terkait dengan banyak faktor atau variabel yang turut menentukan atau mempengaruhinya, baik yang bersumber dari faktor-faktor internal pegawai/karyawan dan perilaku mereka dalam melaksanakan pencapaian efisiensi, maupun yang bersumber dari faktor-faktor eksternal yang berada diluar pegawai/karyawan itu sendiri seperti : uang, bahan dan peralatan, sistem dan prosedur kerja, situasi dan keamanan kerja, kebijaksanaan organisasi, kepemimpinan, dan sebagainya. Semua faktor tersebut harus diperhitungkan sehingga jalannya kegiatan administrasi dapat dicapai seefisien mungkin.

Dengan uraian di atas, maka dalam penelitian ini hendak mengidentifikasi salah satu faktor yang diduga mempunyai peranan penting dalam rangka pembangunan administrasi, khususnya peningkatan efisiensi kerja pegawai, yaitu faktor motivasi. Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Gibson dkk (1988) bahwa salah satu determinan penting dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi perilaku karyawan dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan ialah motivasi. Motivasi ialah yang menyebabkan, menyalurkan dan menunjang/mendorong perilaku kerja manusia (Stoner dan Wankel, 1986). Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam mempengaruhi perilaku manusia, sehingga para ahli di bidang organisasi umumnya berpendapat bahwa keberhasilan pemimpin organisasi dalam meningkatkan hasil kerja bawahan, akan sangat tergantung kepada suasana motivasi yang diciptakannya dalam menggerakkan para bawahannya (Zainun, 1981)

Bagaimana mengimplementasi motivasi agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif merupakan persoalan yang banyak dihadapi para pemimpin organisasi. Dengan berlandaskan pada teori ataupun hasil-hasil penelitian para ahli, sebagian pemimpin organisasi menggunakan imbalan-imbalan yang sifatnya ekstrinsik (seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja) untuk memotivasi pegawainya, sementara itu, ada yang memusatkan perhatian pada kondisi-kondisi yang sifatnya intrinsik atau kepuasan pekerja (seperti pengakuan, kesempatan berprestasi, tanggung jawab, kemungkinan berkembang). Bertolak dari pendapat-pendapat diatas, maka penulis mencoba mengambil suatu lokasi/objek penelitian pada kantor sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Selatan. Sebagai organisasi pemerintah tingkat daerah yang relatif masih baru. Pemerintah daerah berupaya untuk melaksanakan tugas-tugas

umum pemerintahan baik dibidang pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasayarakatan secara efektif, dan akuntabel untuk mencapai visi dan misi organisasi

Untuk tercapainya visi dan misi organisasi tersebut, maka dituntut agar para pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien, sehingga itu diperlukan pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi, antara lain pegawai negeri sipil yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, disamping mempunyai kompetensi yang memadai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai terus dilakukan bahkan memperoleh perhatian besar dari pihak manajemen kantor, yaitu dengan menciptakan kondisi motivasional baik yang sifatnya ekstrinsik (seperti perbaikan penghasilan melalui pemberian tunjangan-tunjangan, penyediaan fasilitas yang dibutuhkan pegawai, keamanan kerja, dan lain-lain yang menyangkut keadaan pekerjaan), maupun yang bersifat intrinsik atau yang berhubungan dengan kepuasan pekerjaan (seperti kesempatan untuk berprestasi, kemungkinan berkembang, pengakuan, pemberian penghargaan, tanggung jawab, dan lain-lain yang menyangkut kepuasan pegawai).

Walaupun upaya-upaya tersebut telah diciptakan namun tingkat motivasi kerja para pegawai masih belum terwujud sebagaimana diharapkan. Seharusnya dengan diciptakan kondisi motivasional seperti yang disebutkan diatas, akan meningkatkan motivasi atau dorongan kerja yang tinggi. Ini dapat berarti bahwa kondisi motivasional yang diusahakan oleh pimpinan belum cukup meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga masi perlu ditingkatkan.

Siagian (1982:146) mengemukakan motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan



sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Westerman & Donoghue (1992) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian proses memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan dengan baik. Dari pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa motivasi itu sangat penting untuk mendorong pegawai untuk bekerja giat untuk pencapaian tujuan.

Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga masih perlu ditingkatkan. Disamping itu, ada indikasi kuat bahwa motivasi atau dorongan kerja para pegawai untuk melaksanakan tugas/pekerjaan secara lebih efisien masih relatif kurang, seperti terlihat pada semangat dan kegairahan kerja, disiplin kerja, pemanfaatan alat, bahan dan waktu serta sumber-sumber lainnya yang dimiliki organisasi. Kondisi tersebut diperkirakan ada kaitannya dengan kondisi motivasional yang telah disebutkan pada bagian terdahulu. Kondisi ini jelas berdampak pada masih relatif rendahnya tingkat efisiensi kerja pegawai dalam kaitannya dengan pemanfaatan waktu, tenaga dan peralatan yang cenderung masih bermuansa pemborosan.

Untuk menguji kebenaran fenomena di atas, sekaligus untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan antara kedua permasalahan tersebut maka diangkatlah suatu topik penelitian yaitu peranan motivasi pegawai negeri sipil dan implementasinya terhadap pembangunan administrasi, khususnya efisiensi kerja pegawai negeri sipil, maka diperlukan penelitian lebih lanjut.

#### Metode Penelitian

##### A. Variabel Penelitian dan Rumusan Operasional

Penelitian ini didesain sebagai suatu penelitian survei dengan menghubungkan dua variabel penelitian sebagai berikut :

- 1) Motivasi, sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi
- 2) Pembangunan administrasi, sebagai variabel dependen atau variabel terikat atau yang terpengaruhi/ dipengaruhi.

Adapun definisi/perumusan operasional masing-masing variabel ditetapkan/dibatasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi, sebagai variabel bebas didefinisikan sebagai dorongan-dorongan atau perangsang-perangsang yang diberikan atau diberlakukan oleh organisasi kepada para karyawan/pegawai dalam rangka upaya menimbulkan keinginan atau kegairahan bekerja dengan sebaik-baiknya guna merealisasikan tujuan atau berbagai sasaran yang sudah ditetapkan. Secara operasional, motivasi dimaksud meliputi indikator-indikator seperti:

- Motivasi yang sifatnya intrinsik, yaitu dorongan atau rangsangan yang berasal dari sifat/isi pekerjaan atau suatu imbalan yang langsung dihasilkan dari prestasi tugas pekerjaan, meliputi : pengakuan/penghargaan atas prestasi karyawan, pemberian tanggung jawab, pemberian kesempatan untuk maju dan berkembang, serta hal-hal lain yang bersifat sebagai pemuas kebutuhan psikologis atau egoistis dan kebutuhan sosial pegawai/karyawan.
- Motivasi yang sifatnya ekstrinsik atau yang berasal dari keadaan/konteks pekerjaan atau yang dihasilkan dari hubungan individu pegawai/karyawan dengan lingkungan organisasi di mana pekerjaan itu dilakukan, meliputi : gaji yang memadai, sesuatu jenis dan beban tugas/jabatan, tunjangan-tunjangan tertentu misalnya tunjangan kesehatan, insentif-insentif tertentu, kondisi kerja,

keamanan kerja, dan lain-lain sejenis itu.

2) Pembangunan administrasi, sebagai variabel tak bebas, didefinisikan sebagai cara-cara kerja atau cara-cara pemanfaatan sumber-sumber organisasi yang disediakan secara tepat, hemat, atau ekonomis sesuai dengan kebutuhan, baik dalam arti pemanfaatan tenaga, pikiran, bahan dan peralatan, uang/biaya, metode kerja dan sarana/prasarana organisasi lainnya untuk mencapai hasil yang seefisien mungkin. Secara operasional variabel pembangunan administrasi ini meliputi indikator-indikator sebagai berikut :

- Pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang dilakukan seefisien mungkin
- Pemanfaatan tenaga dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan ataupun hasil yang dicapai sehemat mungkin
- Kesesuaian/ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu jenis pekerjaan berdasarkan target yang ditetapkan .
- Kesesuaian jumlah bahan dan peralatan yang digunakan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- Kesesuaian/ketepatan metode kerja yang digunakan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan
- Maksimalisasi jumlah dan mutu hasil kerja sesuai target yang ditetapkan.

### 3. Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Selatan. Sebagai Populasi ialah seluruh pegawai tetap pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Selatan yang berjumlah 108 orang.

Sampel responden diambil secara teknik proporsional random sampling yaitu suatu teknik penarikan sampel secara acak tanpa memperhatikan jumlah populasi. Walaupun besar sampel ditetapkan adalah sebanyak 50% dari populasi, sehingga responden untuk penelitian ini adalah sebanyak 54 orang.

### C. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data ialah kuesioner, selain itu digunakan teknik wawancara dan dokumentasi sebagai instrumen pelengkap. Penggunaan instrumen penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Kuesioner (daftar pertanyaan); Interview (wawancara); Studi dokumentasi.

### D. Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial, yaitu sebagai berikut :

- a. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang variabel implementasi kebijakan otonomi khusus, dan variabel kesejahteraan masyarakat asli Papua.
- b. Analisis statistik parametrik yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana dan korelasi sederhana :
  - 1) Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari variabel kebijakan otonomi daerah khusus (variabel X) terhadap variabel kesejahteraan masyarakat asli Papua (variabel Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier Untuk mengetahui tingkat liniertitas regresi dan keberartian regresi diuji dengan uji  $-F_{hitung}$ .
  - 2) Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh determinasi dari variabel kebijakan otonomi khusus (X) terhadap variabel kesejahteraan masyarakat asli Papua (Y). Analisis koefisien korelasi yang digunakan ialah



analisis korelasi product moment atau korelasi r-pearson sederhana, dengan rumus sebagai berikut :

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

Selanjutnya, tingkat untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji statistik-t.

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan penerapan statistik parametrik terlebih dahulu dianalisis dengan menggunakan teknik analisis presentase melalui tabel frekuensi untuk masing-masing variabel, sebagai berikut :

##### 1. Motivasi pegawai

Sebagai variabel bebas motivasi didefinisikan sebagai dorongan-dorongan atau perangsang-perangsang yang diberikan atau diberlakukan oleh organisasi kepada para pegawai/karyawan dalam rangka upaya menimbulkan keinginan atau kegairahan bekerja dengan sebaik-baiknya guna merealisasikan tujuan atau berbagai sasaran yang sudah ditetapkan.

Secara operasional, motivasi dimaksud meliputi indikator-indikator seperti :

1) Motivasi yang sifatnya intrinsik, yaitu dorongan atau rangsangan yang berasal dari sifat atau isi pekerjaan atau suatu imbalan yang langsung dihasilkan dari prestasi tugas pekerjaan, meliputi: Pengakuan/ penghargaan atas prestasi karyawan, Pemberian tanggung jawab, Pemberian kesempatan untuk maju dan berkembang, Hasil-hasil lain yang berfungsi sebagai pemuas kebutuhan psikologis atau egoistik dan kebutuhan sosial pegawai/karyawan.

1) Motivasi yang sifatnya ekstrinsik atau berasal dari keadaan/konteks

pekerjaan atau imbalan yang dihasilkan dari hubungan individu pegawai karyawan dengan lingkungan organisasi dimana pekerjaan itu dilakukan, meliputi: Gaji yang memadai sesuatu jenis dan beban tugas/jabatan, Tunjangan-tunjangan tertentu misalnya tunjangan kesehatan, Insentif-insentif, Kondisi kerja, Keamanan kerja dan lain-lain sejenis itu

Mengacu pada kategori di atas dan dengan menggunakan data pada tabel raw score, maka kategorisasi variabel motivasi kerja dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori tinggi = 19 - 34

Kategori sedang = 23 - 28

Kategori rendah = 17 - 22

Berdasarkan hasil penelitian atau pengumpulan data terhadap 54 responden pegawai pada Kantor Sekertariat Kabupaten Sorong Selatan, diperoleh gambaran mengenai motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan distribusi data menunjukkan bahwa lebih separuh responden pegawai 62,96 % dari 54 responden yang diwawancarai menyatakan bahwa motivasi kerja mereka pada kategori "sedang", sementara 31,48 % lainnya menyatakan berada pada kategori "rendah" dan sisanya hanya sebesar 5,56 % menyatakan berada pada kategori "tinggi". Rendahnya motivasi kerja pegawai terutama berkaitan dengan dimensi insentif, yakni indikator gaji, jaminan pengobatan/kesehatan, pemberian bonus, fasilitas-fasilitas rekreasi, dan lain-lain yang dirasakan masih sangat kurang jika dibanding posisi daerah kabupaten sorong selatan yang berada di kawasan paling timur Indonesia dengan karakteristik pasar kebutuhan



pokok berkualitas tinggi dan harganya cukup mahal.

## 2. Pembangunan administrasi

Pembangunan administrasi sebagai variabel tak bebas didefinisikan sebagai cara-cara kerja atau cara-cara pemanfaatan sumber-sumber organisasi yang disediakan secara tepat, hemat/ekonomis sesuai dengan kebutuhan, baik dalam arti pemanfaatan tenaga, pikiran, bahan dan peralatan, uang/biaya, metode kerja dan sarana/prasarana organisasi lainnya untuk mencapai hasil yang seefisien mungkin. Secara operasional variabel pembangunan administrasi ini meliputi indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang dilakukan seefisien mungkin
- b. Pemanfaatan tenaga dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan ataupun hasil yang dicapai sehemat mungkin
- c. Kesesuaian/ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu jenis pekerjaan berdasarkan target yang ditetapkan
- d. Kesesuaian jumlah bahan dan peralatan yang digunakan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- e. Kesesuaian/ketepatan metode kerja yang digunakan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan
- f. Maksimalkan jumlah dan mutu hasil kerja sesuai target yang ditetapkan.

Mengacu pada cara pengkatagorian di atas dan dengan menggunakan data, maka katagorikan variabel pembangunan administrasi (Y) dapat ditentukan sebagai berikut :

Katagori Tinggi = 29 -34

Katagori Sedang = 23 - 28

Katagori Rendah = 17 - 22

Berdasarkan hasil penelitian data terhadap 54 responden pegawai pada

Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong Selatan, diperoleh gambaran mengenai pembangunan administrasi sebagaimana disajikan dalam

Berdasarkan Distribusi jawaban responden tentang variabel pembangunan administrasi menunjukkan bahwa masing-masing 25 responden pegawai 46.30 % dari 54 responden yang diwawancarai menyatakan bahwa pembangunan administrasi yang berorientasi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai berada pada katagori "sedang" dan "rendah", sementara sisanya hanya sebesar 7.40 % menyatakan berada pada katagori "tinggi". Relatif rendahnya pembangunan administrasi, terutama berkaitan dengan indikator pemanfaatan waktu dan biaya yang kurang efisien, rendahnya tingkat kesesuaian antara dan hasil yang dicapai dan lain-lain.

## B. Hasil analisis statistik dan pembahasan

### 1. Korelasi product moment

Teknik analisis korelasi product moment digunakan untuk menguji keeratan hubungan sekaligus menghitung besarnya pengaruh/kontribusi (daya penentu) variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) Setelah dilakukan perhitungan/ analisis dengan menerapkan formula r-Pearson yang telah dimodifikasi oleh sudjana (1983) melalui penerapan program Minithab for windows, diperoleh hasil koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,9036. Uji signifikansi (Uji Hipotesis 1) dengan menggunakan statistik-t (t-test) diperoleh  $t_{hitung} = 15,206$  sementara  $t_{tabel}$  pada taraf uji 1 % dengan  $dk = (n-2) = 52$ , diperoleh sebesar 2,660. Ternyata harga  $t_{hitung}$  jauh lebih besar dari harga  $t_{tabel}$  dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan "implementasi motivasi

mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan pembangunan administrasi pada Kantor Sekda Kabupaten Sorong Selatan”, dapat diterima keberlakuannya secara empiris dengan sangat meyakinkan.

2. Hubungan fungsional faktor motivasi dengan pembangunan administrasi

Hasil analisis regresi parsial (regresi sederhana) diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = -2.8112 + 1.0654X$ . persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut :

a) Harga koefisien konstanta  $a$  sebesar  $-2,81$  (bertanda negatif) menunjukkan bahwa tanpa adanya implementasi motivasi dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan, maka kondisi pembangunan administrasi, khususnya peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar  $\pm 2,81\%$  dari kondisi saat ini, yakni sebesar  $\pm 45,5\%$

b) Nilai koefisien regresi “ $b$ ” sebesar  $+ 1.0654$  (yang bertanda positif) mengindikasikan motivasi kerja ( $X$ ) dengan pembangunan administrasi berpola linier positif. Artinya bahwa ketika implementasi motivasi mengalami perubahan (naik atau turun) sebesar 1 satuan per unit, maka pembangunan administrasi akan mengalami perubahan (naik atau turun) sebesar 1,065 satuan per unit.

Distribusi data menunjukkan bahwa data  $Y$  observasi mengikuti garis  $Y$  prediksi atau paling tidak berada disekitar  $Y$  prediksi, dimulai dari kiri bawah menuju kanan atas (secara diagonal). Hal ini bernakna bahwa semakin tinggi variabel motivasi ( $X$ ), maka akan semakin tinggi atau

meningkatkan variabel pembangunan administrasi ( $Y$ )

Setelah dilakukan uji model regresi dengan menerapkan statistik  $F$  (Analisis Keragaman atau Anova) dan uji signifikansi koefisien regresi dengan menerapkan statistik “ $t$ ”, diperoleh harga  $F_{hitung}$  jauh lebih besar dari harga  $F_{tabel}$  ( $231,247 > 7,12$ ) pada taraf signifikansi  $1\%$ . Selanjutnya hasil uji koefisien regresi memperlihatkan harga  $t_{hitung} = 15,206$  jauh lebih besar dari harga  $t_{tabel} = 2,660$  pada taraf uji  $1\%$  / harga  $t_{hitung} = 15,206$  berada jauh diluar daerah penerimaan  $H_0$ . Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2, yang menyatakan “semakin tinggi penerapan motivasi oleh pimpinan, maka akan semakin tinggi pula efektivitas pembangunan administrasi pada Kantor Sekda Kabupaten Sorong Selatan”, dapat diterima pada taraf signifikansi  $1\%$ .

3. Kontribusi Faktor Motivasi terhadap Pembangunan Administrasi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat/tak bebas, maka perlu pula dilakukan analisis determinasi dengan cara mengkuadratkan harga koefisien korelasi  $r^2$ . Dengan demikian harga koefisien determinasi adalah  $(0,9036)^2 = 0,8165$  atau  $81,65\%$ . Artinya bahwa sumbangan variabel motivasi terhadap pembangunan administrasi, khususnya pada kantor Sekda Kabupaten Sorong Selatan adalah sebesar  $81,65\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $18,35\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh tersebut dapat dikategorikan sangat besar atau kuat, sehingga hipotesis 3, yang mengatakan bahwa “ Implementasi Motivasi Berpengaruh Cukup Besar Terhadap Pembangunan



Administrasi Pada Kantor Sekda Kabupaten Sorong Selatan", dapat diterima keberlakuannya secara empirik pada taraf signifikansi 1 %.

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat dibenarkan, karena implementasi motivasi kepada pegawai akan dapat memacu aktivitas merka dalam membangun pola administrasi yang lebih efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

#### **Kesimpulan dan Saran**

##### **A. Kesimpulan**

1. Dari hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa antara implementasi motivasi yang diberikan oleh pimpinan dengan pembangunan administrasi mempunyai pola hubungan linier yang bersifat linier positif. Hal ini mengandung makna bahwa semakin tinggi implementasi motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan/pegawai, maka akan semakin tinggi pula pembangunan administrasi dalam arti peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai itu sendiri.
2. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa pembangunan administrasi antara lain dipengaruhi oleh implementasi motivasi yang diberlakukan oleh pimpinan pada kantor SETDA Kabupaten Sorong Selatan. Dengan demikian dalam arti peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai pada kantor SETDA Kabupaten Sorong Selatan dapat ditelusuri dari salah satu faktor yang mempengaruhinya, yaitu relatif

rendahnya atau belum memadainya implementasi motivasi oleh pimpinan pada kantor yang sama.

##### **B. Saran**

1. Mengingat masih relatif rendahnya pemberian motivasi oleh pimpinan, maka perlu ada kebijakan baru untuk mengalokasikan dan yang diperuntukkan bagi pemberian insentif kepada pegawai yang disesuaikan dengan tingkat beban tugas /kerja dan tingkat kondisi ekonomi setempat.
2. Untuk memacu pembangunan administrasi dalam arti peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai, maka motivasi yang bersifat pemberian penghargaan dan pemberian kesempatan atau peluang untuk berprestasi perlu lebih digalakan agar para pegawai terdorong untuk melakukan tugas dan fungsi mereka secara produktif, efisien dan efektif.

##### **Daftar Pustaka**

- Gibson, L, James, Ivancevich, M, J dan Donelly, H.J. 1988. Organisasi dan Manajemen. Terjemahan Djoeban Wahid. Jakarta : Erlangga
- Sugandha, Dann. 1988. Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi. Jakarta: Intermedia
- Stoner, F.A James dan Wankel, Charles. 1986. Manjemen. Jakarta : Intermedia
- Zainun. Buchari. 1981. Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Bina Aksara
- Siagian. S, P. 1982. Filsafat Ad inistrasi. Jakarta : Gunung Agung
- Westerman & Donoghue .1992. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara



