

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU UTARA

Mahmud Halim

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aims to determine; (1) large simultaneous influence of motivation on employee performance Personnel Board and Regional Training North Mamuju regency; (2) the influence of motivation partially on employee performance Personnel Board and Regional Training North Mamuju regency. The theory of motivation used in this study using the theory of Maslow (1908-1970), namely "Hierarchy of Needs" or often referred to as a variable needs theory X and theory Moh performance. As'ad as a variable Y. This type of research is quantitative. This study population employee Personnel Board and Regional Training North Mamuju regency totaling 46 people who were taken using census techniques so that the total sample of 46 respondents. Data collection techniques including observation, questionnaire, and documentation, while data analysis techniques using simple linear regression. The results showed; (1) the magnitude of the simultaneous influence of motivation on employee performance Personnel Board and Regional Training North Mamuju regency is determined by physiological needs, security needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs, with the influence of 63.6% and a strong relationship ; (2) the influence of motivation partially on employee performance Personnel Board and Regional Training Regency of North Mamuju determined by the influence of physiological needs for performance, the effect of the security needs of the performance, the influence of social needs on performance, influence the need rewards to performance, and the effect of actualization needs diriterhadap performance.

Keywords: *motivation, employee performance, education and training.*

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara Indonesia. Seperti tertuang dalam pembukaan Undang – Undang Dasar 1945, tujuan negara indonesia untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia.

Keempat tujuan negara ini hanya bisa dicapai dengan adanya pembangunan nasional yang dilakukan dengan perencanaan yang matang, realistis, terarah, terpadu, bertahap, bersungguh-sungguh, berdayaguna

dan berhasil guna. Tujuan Pembangunan nasional adalah untuk membentuk suatu masyarakat adil dan makmur, seimbang material dan spiritual berdasarkan pancasila didalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional itu terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 1 BAB 1 Undang -Undang Nomor 05 Tahun 2014 adalah bagian dari pegawai negeri yang ada di Indonesia. Pegawai negeri sipil adalah salah satu pelaksana pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan

pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yang kedudukannya diatur dalam Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014.

Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 dinyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pemberian gaji kepada pegawai negeri sipil disebabkan pada dasarnya setiap pegawai negeri sipil beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya. Disamping gaji pokok untuk mendukung kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya diberikan juga berbagai macam tunjangan dan tambahan penghasilan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 menyebutkan bahwa "Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan". Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu pada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Dengan inflasi Indonesia yang relatif tinggi, mata uang rupiah terus mengalami depresiasi terhadap mata uang jangkar (US \$). Kondisi tersebut berdampak terhadap semakin lemahnya daya beli masyarakat, termasuk PNS. Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas PNS di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana. Sistem penggajian

ini diyakini merupakan salah satu penyebab timbulnya korupsi (*corruption by need*). Bentuk korupsi tersebut adalah dengan melakukan penyalahgunaan wewenang dengan memanfaatkan aturan hukum yang lemah untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Kenyataan bahwa gaji PNS tidak memadai menumbuhkan sikap permisif masyarakat terhadap perilaku koruptif PNS. Demikian pula, sikap toleransi PNS terhadap lingkungan kerja yang korup menjadi sikap menjadi semakin meluas diseluruh Indonesia, seiring berkembangnya pola hidup masyarakat yang semakin konsumtif. Kondisi tersebut menjadikan Indonesia merupakan salah satu negara terkoriup di dunia sehingga harus segera dicarikan solusinya. Pasal 39 ayat (2) Permendagri No.13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, dinyatakan: "Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelengkapan profesi atau prestasi kerja". Dengan ketentuan tersebut maka kemungkinan bagi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelengkapan profesi atau prestasi kerja. Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS karena salah satu kriteria pemberiannya didasarkan atas prestasi kerja. Diberlakukannya kebijakan tambahan penghasilan bagi PNS daerah diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan

pelayanan agar dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai standar prosedur operasional (SOP) yang ditetapkan.

Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (*manajemen by objective*) daripada manajemen berdasarkan perintah, meskipun hal tersebut juga mencakup kebutuhan untuk menekankan pada harapan kinerja yang tinggi melalui kontrak semacam itu.

Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan. Dengan demikian manajemen kinerja mencakup pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan, serta pengimpletasian rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut.

Secara khusus manajemen kinerja ditujukan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja yang meliputi:

- 1) Sasaran yang dicapai;
- 2) Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap;
- 3) Efektivitas kerja.

Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengkomunikasikan sasaran dan mengedepankan nilai-nilai organisasi. Manajemen kinerja memiliki kompetensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta

merupakan suatu cara untuk memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan pengembangan diri pribadi mereka sendiri. Manajemen kinerja, juga dapat dijadikan dasar bagi penentuan upah/gaji yang terkait dengan kinerja.

Menurut Gibson (1990:40) yang dikutip oleh Pasolong (2007:176), dalam bukunya Teori Administrasi Publik menyatakan bahwa: “Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan”.

Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara, selain mendapatkan tambahan penghasilan berdasarkan pada Peraturan Bupati Mamuju Utara Nomor 30 A Tahun 2013 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan (TPP) bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara yang dikolola oleh Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Tambahan Penghasilan diberikan dalam bentuk uang dengan didasarkan pada kriteria prestasi kerja dan kelangkaan profesi yang ditetapkan Pemerintah Daerah. Tujuan memberikan tambahan penghasilan adalah untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, kualitas pelayanan kepada masyarakat, motivasi penyelenggaraan pemerintahan serta meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil. Asas pemberian tambahan penghasilan adalah secara obyektif, sesuai dengan kemampuan daerah, tertib penyelenggaraan pemerintahan, tanggung jawab, berkeadilan, terukur dan bermamfaat. Dengan diberikannya tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil di wilayah pemerintah kabupaten mamuju utara, kehidupan pegawai negeri sipil merasa lebih layak dan kesejahteraan keluarganya meningkat serta prestasi kerja pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan pemerintah kabupaten mamuju utara lebih baik dari sebelumnya.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang namanya tercantum dalam daftar gaji bulan desember tahun sebelumnya. Bagi Pegawai Negeri Sipil pindahan dari Departemen/Lembaga Non Departemen /Provinsi/Kabupaten/Kota lain dalam tahun berjalan yang tidak menduduki jabatan structural atau namanya belum termasuk dalam daftar gaji.

Tujuan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah:

- 1) Untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan;
- 2) Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
- 3) Untuk meningkatkan motivasi penyelenggaraan pemerintahan;
- 4) Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil.

Pemberian Tambahan Penghasilan ini diberikan kepada pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten mamuju utara berdasarkan atas asas:

- 1) Obyektif;
- 2) Kemampuan keuangan daerah;
- 3) Tertib penyelenggaraan pemerintahan;
- 4) Tanggung jawab;
- 5) Keadilan;
- 6) Terukur;
- 7) Mamfaat.

Ketentuan alokasi sumber dana pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dibebankan pada APBD Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara kepada Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai inovasi dan prestasi kerja yang tinggi yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing PNS.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan berdasarkan 2 komponen yakni

- 1) Prestasi kerja yang dihitung menurut tingkat kehadiran dan efektifitas dan efisiensi kerja yang disesuaikan dengan capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- 2) Kelangkaan Profesi.

Ketentuan mengenai kategori dan nilai capaian SKP meliputi jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan tepat waktu, keakuratan pengerjaan tugas, inovasi kerja dan tingkat kerjasama. Pemberian TPP berdasarkan kelangkaan Profesi adalah pemberian tambahan penghasilan untuk PNSD yang dalam mengemban tugasnya memiliki keterampilan khusus dan langka seperti : paramedis, ahli keuangan, ahli teknologi informasi, atau profesi lainnya. Profesi yang masuk kriteria tersebut apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan tersebut sangat dibutuhkan oleh pemerintah daerah;
- 2) Tingkat ketersediaan profesi yang terkait di daerah tersebut terbatas.

Keberadaan badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Mamuju Utara diatur berdasarkan Peraturan Daerah No. 16 Tahun 2010 tentang Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah menurut Perda ini adalah “Melaksanakan tugas Pelayanan di bidang Kepegawaian dan Kediklatan”sedangkan secara khusus Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. Merumuskan Kebijakan Teknis dibidang Kepegawaian yang meliputi Pengembangan Kepegawaian, Informasi, Kesejahteraan, Kedisiplinan, Kediklatan dan Perpindahan;
- b. Mengkoordinasikan Penyusunan, Perencanaan dibidang Kepegawaian Daerah meliputi Pengembangan Kepegawaian, Informasi, Kesejahteraan, Kedisiplinan, Kediklatan dan Perpindahan;
- c. Melaksanakan Pembinaan Kepegawaian yang meliputi Pengembangan Kepegawaian, Informasi, Kesejahteraan, Kedisiplinan, Kediklatan dan Perpindahan;

d. Melakukan Evaluasi dan Penilaian Pelaksanaan Pengembangan Kepegawaian meliputi Pengembangan Kepegawaian, Informasi, Kesejahteraan, Kedisiplinan, Kediklatan dan Perpindahan.

Pemberian motivasi kerja kepada pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, motivasi kerja pada dasarnya merupakan rangsangan yang diberikan dalam berbagai macam bentuk dengan tujuan mendorong meningkatkan kinerja pegawai. Bila rangsangan ini bersinergi baik dengan pegawai maka akan melahirkan motivasi kerja yang tinggi, demikian pula sebaliknya jika rangsangan yang diberikan tidak bersinergi baik dengan pegawai maka akan berdampak pada timbulnya kinerja yang rendah.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka untuk mengkaji secara ilmiah melalui penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Mamuju Utara”.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). Penelitian kuantitatif

adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Umar, 2004:37).

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Dengan waktu penelitian selama tiga bulan yaitu bulan Juli sampai bulan September 2015

Menurut Sugiyono (2002:65) bahwa untuk populasi yang berstrata berdasarkan bidang kerja maka besarnya sampel setiap bidang kerja harus proposional dengan jumlah populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara kecuali peneliti sendiri yang tidak termasuk dalam sampel yakni berjumlah 45 pegawai dengan bidang tugas yang berbeda.

Karena Jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100, maka semua populasi dijadikan sampel yang ditarik dengan teknik sensus yaitu dengan mengambil secara keseluruhan dari populasi yang berjumlah 46 orang.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode analisis kuantitatif dilakukan untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara dengan menggunakan model statistic regresi linier berganda (*multiple regression*). Sebelum proses perhitungan regresi dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan memakai fungsi asumsi klasik. Damodar (1998:153) mengatakan bahwa uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda sebagai alat analisis telah memenuhi asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yaitu dengan cara: 1. Uji Multikolinearitas, 2. Uji Heteroskedastisitas, 3. Asumsi Normalitas.

Jika model pengujian asumsi klasik tersebut diatas terpenuhi dalam arti terpenuhi syarat maka dapat dilanjutkan pada perhitungan regresi. Adapun formulasi model regresi linear berganda dalam penelitian ini mengacu dengan formula dari Supranto (1996:177) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + e$$

Dimana :

Y= variabel terikat (dependen variabel)

x- x_n = variabel bebas (independen variabel)

b₀= konstanta (intercept)

b₁-b_n= besaran yang digunakan (koefisien regresi)

e= kesalahan pengganggu

Formulasi diatas jika dimasukkan ke dalam variabel penelitian maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y= Kinerja

X= Motivasi

B₀= Konstanta (intercept)

B₁-b₂= Koefisien regresi

E= Kesalahan pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita.

Motivasi dalam konteks pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam

mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerja sama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri

Ketika dari salah satu kebutuhan tidak terpenuhi atau belum terlengkapi maka, seseorang belum bisa dikatakan memenuhi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan akan fisiologis tidak terpenuhi seseorang akan merasa sakit, kelaparan dan sebagainya. Dan ketika kebutuhan akan fisiologis itu terpenuhi maka seseorang itu akan merasa sehat, kenyang, bugar dan sebagainya. Kemudian dari kebutuhan akan fisiologis itu terpenuhi maka akan dilanjutkan dengan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, begitupun

seterusnya karena kebutuhan ini bagaikan hierarki.

Keberadaan kebutuhan tersebut dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja, termasuk dalam mencapai kinerja yang diinginkan dari pekerjaannya. Hal itu dapat dilihat dari hasil penelitian ini dengan menggunakan uji F, di manahasil uji F yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 13,957. Hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung (13,957) lebih besar dari nilai F tabel (2,449), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti bahwa “Besarnya pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri”.

Besarnya pengaruh tersebut adalah 63,6% dan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan sebesar 36,4%. Besar pengaruh tersebut menunjukkan bahwa motivasi dalam penelitian ini memiliki kemampuan dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan hubungan antar antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai berada pada kategori “kuat”.

Kemampuan motivasi memperediksi kinerja dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwasecara kumulatif dimensi yang memperoleh persentase tertinggi adalah dimensi kebutuhan penghargaan (97,68%) dengan indikator pemberian insentif (99,13%), dan pimpinan menilai prestasi kerja secara obyektif (97,83%), sedangkan dimensi yang rendah adalah kebutuhan sosial (91,59%) terutama pada indikator kebebasan pegawai

melakukan berbagai aktivitas sosial (89,57%).

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kebutuhan penghargaan tersebut sangat ditentukan oleh adanya pemberian insentif. Hal ini terjadi karena dalam aktivitas yang dilakukan pegawai, pegawai membutuhkan sesuatu yang mencukupi hidupnya sehari-hari termasuk keluarganya.

Keberadaan insentif tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, karena hal itu sangat membantu meringankan beban pegawai. Insentif yang terjadi di lokasi penelitian berupa adanya kebijakan yang memberikan penghasilan tambahan bagi pegawai. Hal itu dilakukan berdasarkan tingkat kehadiran dan prestasi kerjanya di kantor dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Adanya kebijakan tersebut secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan demikian pegawai akan terdorong untuk bertindak, karena insentif yang diberikan kepada seluruh pegawai didasarkan atas perilaku dan kemampuan kerjanya sendiri.

Perilaku tersebut ditunjukkan pegawai dalam hal kehadiran di kantor, sedangkan kemampuan kerjanya dilihat dari prestasi kerjanya sehari-hari, karena prestasi tersebut dilihat dari kemampuan pegawai dalam mencapai atau melebihi target yang ditetapkan sebelumnya.

Selain masalah insentif yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebebasan pegawai melakukan berbagai aktivitas sosial masih belum terlihat. Hal ini disebabkan oleh karena kesibukan pegawai di kantor dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Keberadaan pegawai di kantor menjadi tolak ukur dalam pemberian insentif, jadi secara otomatis kebebasan dalam melakukan aktivitas sosial menjadi kecil.

Berdasarkan uraian pembahasan yang dikemukakan, maka disimpulkan bahwa

Besarnya pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, dengan besar pengaruh 63,6% dan tingkat hubungan yang kuat. Hasil penelitian sama dengan hasil yang dilakukan oleh Marifah (2005). Secara simultan motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknik Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur.

Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow dengan membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai

kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

Teori kebutuhan Maslow telah menerima pengakuan luas diantara manajer pelaksana karena teori ini logis secara intuitif termasuk dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu dapat dilihat dari hasil uji t masing-masing dimensi yang diteliti. Hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung kebutuhan fisiologis yang diperoleh sebesar 2,343. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (2,343) lebih besar dari nilai t tabel (1,683) maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Pengaruh tersebut karena kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan pokok manusia yang sehari-harinya harus terpenuhi seperti kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah, apabila sudah terpenuhi maka akan diikuti oleh hierarki kebutuhan lainnya. Jadi kebutuhan ini sangat penting bagi manusia, termasuk pegawai dalam bekerja, karena jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi, maka akan sulit menharapkan hasil yang maksimal dari hasil kerja mereka, sehingga tidak heran jika kebutuhan ini memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Kebutuhan fisiologis ini sangat penting karena sebelum mencapai hierarki kebutuhan yang lain, maka seseorang atau pegawai membutuhkan kebutuhan dasar untuk mencukupi hidupnya. Kaitannya dengan pekerjaan, hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa peningkatan motivasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi kebutuhan fisiologis ($X_{1,1}$) yang diperoleh sebesar 0,999 artinya jika kebutuhan fisiologis mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,999. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan fisiologis dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan fisiologis maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam hal kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh indikator kebutuhan uang tercukupi (99,13%), kemudian indikator adanya tambahan penghasilan dan kebutuhan dasar lainnya terpenuhi masing-masing memperoleh 96,96%, sedangkan indikator yang rendah adalah kebutuhan keluarga terpenuhi (93,48%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi dalam hal kebutuhan fisiologis pegawai sangat mencukupi dalam hal kebutuhan uang untuk keluarga, karena adanya tambahan penghasilan bagi pegawai yang berdampak pada kebutuhan dasar lainnya terpenuhi. Namun di sisi lain hal itu, belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan keluarga.

Sementara itu, hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung kebutuhan keamanan yang diperoleh sebesar 2,562. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (2,562) lebih besar dari nilai t tabel (1,683), maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan keamanan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Koefisien regresi kebutuhan keamanan ($X_{1,2}$) yang diperoleh sebesar 0,642 artinya jika kebutuhan keamanan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,642. Koefisien bernilai positif artinya

terjadi hubungan positif antara kebutuhan keamanan dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan keamanan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Artinya kebutuhan keamanan sangat penting bagi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Hasil analisis deskriptif dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa indikator yang memperoleh persentase tinggi adalah pemimpin memperhatikan keselamatan kerja dan adanya jaminan masing-masing memperoleh 96,52%, sedangkan yang rendah adalah berpikir optimis. Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi pegawai dalam hal kebutuhan keamanan sudah terpenuhi seperti pemimpin memberikan perhatian keselamatan kerja pegawai dengan cara perawatan berkala alat kerja dan alat kelengkapan kantor lainnya yang digunakan, selain itu pegawai termotivasi bekerja karena adanya jaminan yang dapat membantu dalam kehidupan yang akan datang. Namun di sisi lain tidak selalu berpikir optimis dalam hidup untuk menghilangkan pikiran ketidakpastian masa depan.

Selanjutnya hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung kebutuhan sosial yang diperoleh sebesar 2,515. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (2,515) lebih besar dari nilai t tabel (1,683), maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan sosial ($X_{1,3}$) sebesar 0,682 artinya jika kebutuhan sosial mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,682. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan sosial dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan sosial maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kebutuhan sosial tersebut memiliki peran dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif dari dimensi tersebut menunjukkan bahwa indikator yang memperoleh persentase tinggi adalah sambutan baik oleh rekan kerja dan adanya kekompakan dengan rekan kerja masing-masing memperoleh persentase 96,52% dan 95,22%, sedangkan indikator yang rendah adalah kebebasan pegawai melakukan berbagai aktivitas sosial (89,57%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa pegawai termotivasi karena adanya sambutan baik oleh rekan kerja dan kekompakan dengan rekan kerja, namun instansi kurang memberikan kebebasan pada pegawai untuk melakukan berbagai aktivitas sosial meskipun yang tidak melanggar norma-norma kepegawaian. Hal itu disebabkan karena adanya kesibukan pegawai di kantor.

Selain itu hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung kebutuhan penghargaan yang diperoleh sebesar 1,937. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (1,937) lebih besar dari nilai t tabel (1,683), maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Hal itu menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan secara individu mampu memprediksi kinerja pegawai, artinya adanya penghargaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal itu juga dapat dilihat dari koefisien regresi kebutuhan penghargaan ($X_{1.4}$) yang diperoleh sebesar 0,892 artinya jika kebutuhan penghargaan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,892. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan penghargaan dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan penghargaan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil deskriptif kebutuhan penghargaan menggambarkan bahwa indikator yang memperoleh persentase tertinggi adalah

adanya pemberian insentif (99,13%), kemudian pimpinan menilai prestasi kerja secara obyektif (97,83%), sedangkan indikator yang rendah adalah adanya pengakuan pimpinan atas hasil karya (96,09%). Hasil tersebut memberikan makna bahwa motivasi dalam hal kebutuhan penghargaan sangat dipengaruhi adanya pemberian insentif dan penilaian prestasi kerja secara obyektif. Hal tersebut secara tidak langsung membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan adanya pemberian insentif dan penilaian pimpinan dapat memotivasi pegawai untuk menunjukkan kemampuan kerjanya, meskipun hasil karya pegawai kurang mendapat pengakuan dari pimpinan.

Selanjutnya hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung kebutuhan aktualisasi diri yang diperoleh sebesar 1,781. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (1,781) lebih besar dari nilai t tabel (1,683), maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri ($X_{1.5}$) sebesar 0,415 artinya jika kebutuhan aktualisasi diri mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,415. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan aktualisasi diri maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Melihat hal tersebut, maka sangat penting keberadaan kebutuhan aktualisasi diri pada seorang pegawai, karena dengan adanya kebutuhan tersebut maka akan mendorong pegawai untuk bertindak dan menunjukkan kemampuannya. Hasil analisis deskriptif pada dimensi aktualisasi diri menunjukkan indikator yang memperoleh persentase tertinggi adalah peningkatan kapasitas kerja

melalui pendidikan (97,83%), adanya kebebasan mengembangkan bakat, talenta (96,96%) dan peningkatan kapasitas kerja melalui pelatihan dan bimtek (96,52%), sedangkan yang rendah adalah indikator adanya peluang menambah wawasan dan pengetahuan (89,57%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi pegawai dalam hal aktualisasi diri sangat dipengaruhi oleh peningkatan kapasitas kerja melalui pendidikan, adanya kebebasan mengembangkan bakat, talenta dan peningkatan kapasitas kerja melalui pelatihan dan bimtek. Artinya aktualisasi diri pegawai ditunjukkan dengan adanya kegiatan-kegiatan tersebut, meskipun peluang menambah wawasan dan pengetahuan yang diinginkan pegawai masih kurang didukung.

Melihat hasil analisis deskriptif secara keseluruhan, maka disimpulkan bahwa secara kumulatif dimensi yang memperoleh persentase tertinggi adalah dimensi kebutuhan penghargaan (97,68%) dengan indikator pemberian insentif (99,13%), dan pimpinan menilai prestasi kerja secara obyektif (97,83%), sedangkan dimensi yang rendah adalah kebutuhan sosial (91,59%) terutama pada indikator kebebasan pegawai melakukan berbagai aktivitas sosial (89,57%).

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa besarnya pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan keamanan terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja, dan pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja. Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham Nur (2007) Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di P.T.

PETROKIMIA GRESIK akan mengalami kenaikan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa:

- 1) Besarnya pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, dengan besar pengaruh 63,6% dan tingkat hubungan yang kuat.
- 2) Besarnya pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh kebutuhan fisiologis terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan keamanan terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan sosial terhadap kinerja, pengaruh kebutuhan penghargaan terhadap kinerja, dan pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis deskriptif maka disarankan kepada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara kebutuhan sosial yang diinginkan pegawai seperti dengan memberikan kebebasan pegawai dalam melakukan berbagai kegiatan atau aktivitas sosial diluar pekerjaannya, namun hal itu dilakukan dengan catatan bahwa tidak akan mengganggu tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan semua pihak sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik. Khususnya

kepada dosen pembimbing Bapak Dr.Muh.Nawawi, M.Si. dan Bapak Ibu Dr.Mustainah, M.Si. Akhir kata penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dengan rahmat hidayahNya. Kiranya artikel ini dapat bermanfaat amin.

DAFTAR RUJUKAN

- Gibson, J.L, J.M. Ivancercih, dan J.M Donnelly. 1996. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Proses)*, Erlangga, Ed.4. Terjemahan Jakarta.
- Ilham Nur. 2007. *Faktor Faktor yang mempengaruhi kompensasi dan dampaknya terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan*. P.T. PERTROKIMIA GRESIK. Surabaya
- Marifah.2005. *Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerjasosial*. Dinas sosial Propensi Jawa Timur.
- Peraturan Bupati Mamuju Utara Nomor 030 Tahun 2014 *Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil*. File BKDD Mamuju Utara
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 *tentang* Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku organisasi*, P.T. Prehalindo, Terjemahan. Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode penelitian Kualitatif dan kuantitatif*, C.V Alfabeta Bandung.
- Umar,H. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. P.T. Gramedia Pustaka. Utama, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *tentang* Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jakarta. Sinar Grafika.