

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik Di Kabupaten Bone

The Influence of Motivation on the Performance of Civil Servants at the Regional Development Planning Agency and Statistics in Bone Regency

Henni Zainal¹, Andi Hafidah², Supiati³, Lismayana⁴
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{1,2,3,4}

Email: Henni_zainal@yahoo.com¹, andihafidah16@gmail.com², supiati016@gmail.com

(Diterima: 12-Juli -2016; di revisi: 15-Juli-2016; dipublikasikan: 17-November-2016)

ABSTRAK

Motivasi kerja selalu berkaitan dengan masalah pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Timbulnya masalah pegawai ini baik disebabkan karena hakekat manusia itu sendiri yang senantiasa selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun disebabkan adanya kemajuan teknologi. Usaha memenuhi kebutuhan hidup manusia itu akan melahirkan suatu dorongan diri manusia itu sendiri. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah penggunaan SPSS. Hasil penelitian adalah Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Kabupaten Bone

ABSTRACT

Work motivation is always related to employee problems in carrying out their duties. The emergence of employee problems is either due to human nature itself who always tries to make ends meet and due to technological advances. Efforts to meet the needs of human life will give birth to an impulse in the human self. The research objective was to determine the effect of motivation on the performance of civil servants in the Agency for Regional Development Planning and Statistics of Bone Regency. The research method used is a quantitative approach. Data collection techniques using observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used is the use of SPSS. The result of this research is that there is an effect of work motivation (X_2) partially on employee performance (Y) Regional Development Planning Agency and Statistics of Bone Regency.

Keywords: Motivation, Performance, Civil Servants, Bone Regency

PENDAHULUAN

Suatu sikap seseorang mau atau tidak mau melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dan motivasi kerja selalu berkaitan dengan masalah pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Timbulnya masalah pegawai ini baik disebabkan karena hakekat manusia itu sendiri yang senantiasa selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun disebabkan adanya kemajuan teknologi. Usaha memenuhi kebutuhan hidup manusia itu akan melahirkan suatu dorongan diri manusia itu sendiri. Secara etimologis (Winardi, 2002) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut (Sumantri, 2001), biasanya digunakan untuk menunjukkan suatu pengertian yang melibatkan tiga komponen utama, yaitu (1) pemberi daya pada perilaku manusia (*energizing*); (2) pemberi arah pada perilaku manusia (*directing*); (3) bagaimana perilaku itu dipertahankan (*sustaining*). Menurut (Moenir, 2000) mengemukakan bahwa: “Adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai keinginan atas kebutuhannya itu. Dorongan ini dalam istilah psikologi dan manajemen kepegawaian dikenal sebagai motif (sering disebut juga motivasi)”. Sedang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001 : 756), telah dikemukakan bahwa “motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Lain halnya motivasi bila ditinjau dalam pandangan psikologis, yaitu motivasi diartikan suatu usaha sebagai penyebab seseorang untuk tergerak mau melakukan sesuatu dengan keinginan untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya atau kepuasan dari apa yang diperbuatnya.

Motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan, sehingga bila kita melaksanakan suatu tindakan atau perbuatan maka tentu kita melaksanakannya dengan termotivasi karena dengan tindakan atau perbuatan yang dilakukan itu akan mempunyai hasil yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Oleh karena itu seseorang untuk memperoleh suatu keadaan dirinya termotivasi maka menurut pandangan (Winardi, 2002) mengemukakan bahwa: “Mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai kebutuhan (atau kebutuhan-kebutuhan) tertentu, yang harus dipenuhi. Tetapi tidak ada seorangpun yang dapat memuaskan semua kebutuhannya. Apabila kebutuhan tertentu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan lain. Hingga dengan demikian semua orang termotivasi.”

Jadi pandangan di atas menunjukkan bahwa termotivasinya seseorang itu terletak pada apa yang dirasakan oleh orang tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk mengetahui termotivasi tidaknya seseorang dapat dilihat dari kebutuhan yang diinginkannya melalui tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memenuhinya. Lanjut (Winardi, 2002) mengemukakan bahwa “Motivasi dalam sebuah konteks organisatoris merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisatoris, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri”. Motivasi dalam pandangan ini merupakan motivasi dari proses hasil yang diinginkan para manajer. Lain halnya (Sardiman, 1986) mendefinisikan bahwa : “Motivasi sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu

mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu”. Definisi di atas, menunjukkan bahwa motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar, tetapi motivasi itu tumbuh dari dalam diri seseorang.

Menurut (Samuelson A, Paul & Nordhaus D, 1997) dikutip oleh (Moenir, 2000) mengemukakan bahwa “motivasi diartikan sebagai berikut : “Motivasi secara tradisional diartikan oleh para penulis manajemen, yaitu suatu proses yang mendorong orang-orang untuk berbuat mencapai tujuan yang diinginkan”. Memperhatikan beberapa definisi dan batasan pengertian tentang motivasi, maka nampak bahwa pada prinsipnya adalah sama, karena semua definisi atau batasan adalah mengandung unsur dorongan dan keinginan serta maksud dan tujuan. Unsur motivasi tersebut dalam pelaksanaannya akan mempunyai perbedaan tergantung dari kebutuhan seseorang yang diinginkan untuk dipenuhi. Berkaitan dengan hal tersebut oleh A.H. Maslow yang dikutip (Moenir, 2000) mengemukakan bahwa :

“Pada umumnya motivasi perbuatan manusia dapat dibedakan dalam 3 jenis, didasarkan atas perbedaan tingkat sosial ekonomi pada seseorang: 1) Seseorang yang masih tergolong dalam “kelas” miskin, motivasi perbuatan ditujukan untuk memenuhi terutama pada kebutuhan fisik, keamanan-keselamatan dan persahabatan, 2) Seseorang yang digolongkan masuk “kelas” cukup, motivasi perbuatan telah meningkat bukan hanya sampai urutan ke-3 (fisik, keamanan dan persahabatan), tetapi sudah bertambah menjadi 4 yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan, harga diri dan penghargaan. 3) Seseorang yang digolongkan dalam “kelas” kaya, menginginkan tidak hanya 4 jenis kebutuhan melainkan ditambah bangga keinginan atas rasa bangga atas prestasi dan kesempatan berprestasi”. (Hasibuan, 2005) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

(Mathis R.L & Jackson J.H, 2002) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. (Wahjosumidjo, 1987) mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut *intrinsic* dan *extrinsic*. Faktor di dalam diri seseorang bisa berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan sedang faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor ekstrinsik maupun faktor intrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan.

Menurut (Brenkert, 2009) (dalam bukunya Matutina. dkk , 1993) mengatakan bahwa motivasi adalah “.....*getting a person to exert a high degree of effort*” yang artinya motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Sedang (Ravianto, 1986) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja, yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan.

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy dan Becker membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini menjadi 5 kategori yaitu teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone sebanyak 49 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dimana semua populasi akan di jadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS. Versi 15.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan untuk variabel motivasi kerja (X_2) yang dikumpulkan dari 34 responden, mempunyai rentang skor teoritik (antara 32 dan 128) diperoleh rentang skor sebesar 13 dengan skor terendah 112 dan skor tertinggi 125, skor rata-rata adalah 118,8649, simpangan baku 3,16370, frekuensi skor paling banyak (modus) terdapat pada skor 118,00 sedangkan median adalah 118,889, dan skewness sebesar -0.175.

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa ada hubungan antara pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone digunakan analisis regresi sederhana, dengan program SPSS.15. (Lampiran). Adapun penjelasan hasil analisis dapat dilihat pada Tabel berikut.

Descriptive statistik dan korelasi antara pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	69.7027	3.86483	37
X2	118.8649	3.16370	37

Correlations

		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.876
	X2	.876	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	49	49
	X2	49	49

Sumber : Output SPSS.

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang digresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X₂ (motivasi kerja), dimana rata-rata (means) = 69.7027,- standar deviation = 3.86483, dan jumlah kasus sebanyak 34 untuk variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X₁) memiliki rata-rata (means) = 118.8649, standar deviation = 3.16370, dan jumlah kasus sebanyak 34.

Selanjutnya koefisien korelasi antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja terlihat sebesar 0,876, dengan tingkat signifikansi 0,000.

Kemudian Tabel berikut memperlihatkan model summary dan koefisien hasil perhitungan statistik.

Model Summary dan koefisien perhitungan statistik pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876(a)	.767	.760	1.89183

a. Predictors: (Constant), X₂

Sumber : Output SPSS.

Tabel tersebut di atas memperlihatkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,876 koefisien determinasi R² sebesar 0,767, yang merupakan indeks determinasi, yakni presentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). R² sebesar 0,767., menunjukkan pengertian bahwa 76,7% sumbangan pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain, atau dengan kata lain besarnya pengaruh variabel independen motivasi kerja (predictor/X₂) terhadap perubahan variabel independen kinerja pegawai (kriterium/Y) adalah 76,7%, sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen yaitu motivasi kerja.

Kemudian ditampilkan koefisien dan nilai t hitung variabel penelitian seperti terlihat pada Tabel berikut :

Koefisien regresi dan hasil uji t hitung pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai

Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	St. Error
1 (Constant)	-57.472	11.851		-4.850	.000
X1	1.070	.100	.876	10.735	.000

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Output SPSS.

Dari Tabel tersebut di atas koefisien regresi (B) diperlihatkan sesuai persamaan berikut : $Y = -57,472 + 1,070 X_2$. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi (estimasi) bagaimana pengaruh variabel independen terhadap besarnya perubahan variabel dependen. Harga β_0 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja maka kinerja pegawai sebesar -57,472 satuan. Sedangkan harga $1,070X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan motivasi kerja sebesar 1 unit maka akan ada kenaikan kinerja pegawai sebesar 1,070 Unit.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis pertama digunakan uji t, dimana jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada Tabel di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10.735. sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (37-2) sebesar 1,021 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua terbukti. Penelitian lain mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Zainal, 2017). Motivasi kerja memiliki kategori sangat baik dalam peningkatan kinerja pegawai (Aslinda, Muhammad Guntur, Henni Zainal, Andi Cudai Nur, 2019).

Keberhasilan motivasi kerja tertentu, yang merupakan kepribadian pemimpin yang menonjol dibandingkan sifat-sifat yang ada pada bawahannya. Namun dalam kenyataannya tidak satupun pemimpin yang memiliki keseluruhan sifat-sifat ideal secara sempurna. Sehingga menurut kebanyakan ahli menyatakan bahwa pendekatan sifat boleh jadi menarik, tetapisama sekali tidak efisien untuk mengidentifikasi dan memprediksikan potensi motivasi kerja. Fungsi dan tugas pemimpin dapatlah dinyatakan bahwa keberhasilan pemimpin dengan motivasi kerjanya dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Salah satu tugas dan fungsi pemimpin yang sangat strategi adalah “memberikan motivasi kerja kepada pegawai/bawahan dalam

melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif dalam usahamencapai tujuan organisasi yang otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone . Hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang degresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_2 (motivasi kerja), dimana rata-rata (means) = 69.7027,- standar deviation = 3.86483, dan jumlah kasus sebanyak 34 untuk variabel kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (X_1) memiliki rata-rata (means) = 118.8649, standar deviation = 3.16370, dan jumlah kasus sebanyak 34.

DAFTAR PUSTAKA

- Brenkert, G. G. (2009). Innovation, rule breaking and the ethics of entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 448–464. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.04.004>
- Hasibuan, S. . M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis R.L & Jackson J.H. (2002). *Human Resource Management. Ed. 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H. A. . (2000). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ravianto, J. (1986). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Siup.
- Samuelson A, Paul & Nordhaus D, W. (1997). *Ekonomi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pertama.
- Sardiman. (1986). *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sumantri, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. (2002). *Sejarah Perkembangan Pemikiran dalam Bidang Manajemen*. Bandung: Sinar Baru.