

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**
*INFLUENCE OF MOTIVATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE
OFFICE OF NATIONAL UNITY AND POLITICS OF MAKASSAR CITY
GOVERNMENT*

Nurrezeki Alif Utama A.Namsum¹, Bachruddin Saleh²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

¹ekialifutama27@gmail.com, ²bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh dari motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan aviliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Pemerintah Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh yang berjumlah empat puluh lima sampel yang merupakan pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Makassar. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan di olah dengan menggunakan *software* SPSS versi 2.2

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas motivasi kerja yang terdiri dari dimensi kebutuhan prestasi, kebutuhan aviliasi dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,00 dan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 26,2 %.

Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Pemerintah Kota Makassar dengan kontribusi pengaruh sebesar 26,2%.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Pegawai, Kantor.

Abstract

This research aimed to know and to analyse the effect of work motivation which consists of the need for achievement, need for affiliation, need for power towards the work performance of the employees of Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Nation Unity and Politics Agency), Government of Makassar City.

This research used quantitative approach and the primary data were collected by using questionnaires. The sampling technique was saturation sampling which consisted of 45 employees of the Nation Unity and Politics Agency of Makassar Government. The analysis technique was simple linear regression and it was processed using SPSS 2.2 software.

Based on the analysis result of the research, it was discovered that the free variables of work motivation which consisted of the need for achievement, need for affiliation, and need for power had significant effect towards the bound variable, which was employees' work motivation, with significance value at 0,00 and coefficient of determination value at 26,2%.

The conclusion of the research is that work motivation has significant effect on the work performance of the employees of the Nation Unity and Politics Agency of Makassar Government with 26,2% contribution.

Keywords: Motivation, Performance, Employee, Office.

1. Pendahuluan

Pada umumnya setiap organisasi memiliki target pengharapan yang besar agar pegawainya dapat mendapatkan peningkatan kinerja di setiap pencapaiannya. Di era globalisasi saat ini persaingan dalam masing-masing organisasi cukup ketat. Karena mengharuskan kantor di tuntut untuk lebih meningkatkan dalam rangka kelangsungan hidup organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang di kelola dengan baik akan menghasilkan pegawai yang terampil, inovatif sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sehingga antar pegawai dapat saling mendukung terhadap bidang pekerjaan lainnya. Maka dari itu organisasi dapat memberikan penghargaan untuk pegawai yang telah melakukan kinerja terbaik terhadap organisasinya.

Dalam jurnal Rumpak (2016) menyatakan bahwa kinerja di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidangnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dicapai seseorang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas, dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Berikut ini hasil rekapitulasi penilaian kinerja Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Makassar, sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa target pencapaian masing-masing indikator kinerja masih

Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target IKK (Indikator Kinerja Kelompok)	Target Renstra SKPD Tahun ke				Realisasi Capaian Tahun Ke			
		2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Persentase Penurunan perkelahian antar kelompok	90%	76,00%	76,00%	76,00%	76,00%	2,94%	18,18%	11,11%	8,33%
Persentase penurunan konflik umat beragama	90%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	16,67%	50,00%	40,00%	33,33%
Persentase penurunan konflik antar etnis	90%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	8,56%	54,55%	40,00%	33,33%
Persentase LSM tertib administrasi organisasi	90%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	72,58%	18,84%	13,79%	35,48%
Persentase LSM yang menyusun laporan tahunan	90%	70,00%	80,00%	80,00%	80,00%	18,56%	16,78%	20,34%	16,13%
Persentase pelaksana kegiatan yang telah diberikan ijin yang menyusun laporan hasil kegiatan pelaksanaan	90%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	6,21%	6,56%	7,35%	9,40%

jauh dari harapan. Menunjukkan bahwa persentase di atas mulai dari tahun 2015 sampai dengan 2018 bersifat fluktuatif. Namun cenderung ada beberapa indikator dalam setiap tahunnya mengalami kenaikan signifikan yang hampir mencapai target terjadi pada tahun 2015 sebesar 72,58% pada indikator Persentase LSM tertib administrasi organisasi dari yang di targetkan sebesar 80% sedangkan kinerja pegawai yang masih jauh dari harapan terjadi pada tahun 2018 sebesar 8,33% pada indikator Persentase Penurunan perkelahian antar kelompok dari yang di targetkan sebesar 76%. Dari hasil adanya rekapitulasi data pencapaian kinerja dapat di ketahui bahwa tingkat produktifitas kinerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Makassar harus lebih di tingkatkan, hal ini sesuai menurut kepala bidang hubungan antar lembaga sumber daya manusia di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Makassar yang menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab rendahnya produktifitas kinerja pegawai kurangnya saling memotivasi antar sesama pegawai dalam setiap pekerjaan yang di berikan.

dalam Rumpak (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Melihat arti motivasi, jika seseorang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Persoalan dalam memotivasi pegawai merupakan hal yang sukar untuk dilakukan karena dalam diri pegawai terdapat suatu keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara pegawai. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai, peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada 45 pegawai dan pejabat SKPD Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Makassar. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai dan pejabat SKPD dengan hasil sebagai berikut:

Nama/Jabatan	Hasil Wawancara
Akhmad Namsum (Sekertaris Badan)	Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Poltik Pemerintah Kota Makassar merupakan lembaga Pemerintah yang fokus tentang pengawasan Organisasi Politik, Lembaga Swadaya Masyarakat, Komunitas serta juga berkordinasi dengan Partai Politik yang ada di ruang lingkup wilayah Kota Makassar. Sehingga pembagian fokus para pegawai tidak menentu karena melihat kegiatan padat, kami pun juga akan menyadari bahwa pegawai itu kurang mendapatkan <i>reward</i> ketika di tambahkan jam waktu kerjanya.
Iriansyah (Kepala Bidang Hubungan dan Lembaga)	Kompetensi yang di miliki pegawai sudah bisa di katakan bagus dengan fokus bidangnya masing-masing tetapi masih banyak pegawai yang kurang terlihat kerjanya sehingga kurang terapresiasi dengan kerjanya. Serta pemfokusan bidangnya juga bisa terjadi perubahan jika pekerjaannya menumpuk dan alur kordinasinya juga belum sangat teratur yang penting pekerjaannya selesai. Maka dari itu sisi kenyamanan pegawai dalam kebersamaannya antar sesama lebih di sampingkan
Al kaderi (Staff Orpol Ormas)	Kami sebagai pegawai menjalankan apa yang menjadi arahan yang di perintahkan secara struktural karena kebutuhan kita juga terpenuhi dengan mendapatkan gaji yang cukup serta lebih mendahulukan kepentingan lembaga yang baik untuk masyarakat kota Makassar jadi sayapun menjalankan sesuai dengan fungsi profesional sebagai Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat dilihat masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mendapatkan *reward* ketika pegawai mendapatkan tambahan jam kerjanya sehingga mempengaruhi motivasi kerja dari para pegawai. Harusnya organisasi memberikan penghargaan atas prestasi kerjanya contohnya seperti pujian, dinaikannya insentif atau pemberian bonus. Agar dapat mendapatkan dan memberikan jawaban yang pasti mengenai hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menjawab fenomena-fenomena diatas. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Makassar”**

2. Kerangka Teoritis

2.1 Pengertian

Menurut Kondalkar dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuantujuan yang diinginkan. Menurut David McClelland dalam Suwatno dan Priansa (2016:178) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

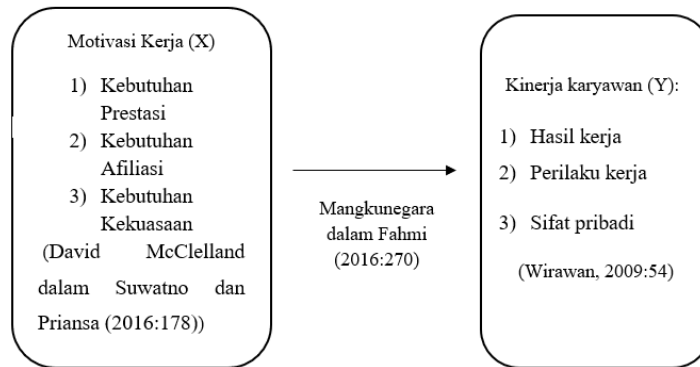
- a. Kebutuhan akan berprestasi
- b. Kebutuhan akan berafiliasi
- c. Kebutuhan akan berkuasa Prestasi Kerja

Menurut Abdullah (2014:3-4) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan (Wirawan, 2009:54) :

- a. Hasil Kerja
- b. Perilaku Kerja
- c. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas maka terbentuk sebuah kerangka pemikiran yang akan di teliti oleh peneliti dapat dilihat sebagaimana Gambar 1



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini berdasarkan uraian pembahasan dan tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini, maka menghasilkan hipotesis yaitu “Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Makassar”.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini meliputi pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar sebanyak 45 Orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non probability sampling merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.2 Teknik analisis

- a. Uji analisis deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas
- c. Uji hipotesis

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

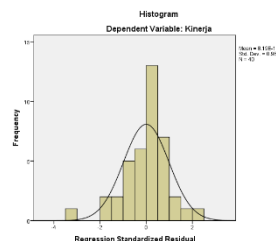
Tabel 3 Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Nilai rata-rata presentase setiap variabel
1.	Motivasi Kerja	81,45%
2.	Kinerja	70,4%

4.2 Uji Asumsi Klasik

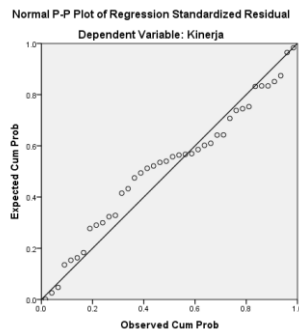
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji dengan menggunakan grafik :



Gambar 2 Grafik Histogram

Grafik histogram berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan gambar menunjukkan data berdistribusi normal.



Gambar 3 Diagram P-Plot

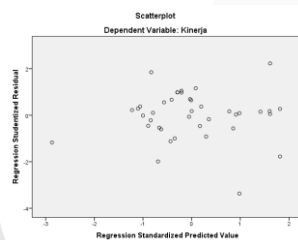
Grafik Normal P-P Plot memberikan penjelasan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen)[3]. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hal ini [5].



Gambar 4 Grafik Scatterplot

Dapat terlihat bahwa pola titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu dan tidak terkumpul pada satu titik. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yaitu pengaruh antara variabel independen (X) Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Y) Prestasi Kerja.

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2,690	,412		4,904	,000		
	Motivasi	,595	,098	,512	7,780	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,690 + 0,595X$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linier sederhana diatas, maka dapat dinyatakan bahwa:

- Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Motivasi (X) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh motivasi, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 2,690.
- Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,595. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (semakin tinggi/kuat Motivasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan).

4.4 Uji Hipotesis (uji-t)

H₀ : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 40 - 2 = 38$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,02439. Hasil uji t yang diperoleh merujuk pada Tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($7,780 \geq 2,02439$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Prestasi Kerja.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	
1	,512 ^a	,262	,321	,36373	,262	13,405	2,998

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,512, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,512)^2 \times 100\% = 26,2\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 26,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 26,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, Motivasi Kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, Kinerja Karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SKPD Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kota Makassar, serta variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 26,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Rumpak, A.D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute (Disertasi Doktoral, Institut Bisnis & Multimedia ASMI)
- [2] Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service).
- [3] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo

