

PENGARUH MOTIVASI KERJA, SIKAP DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PERIKANAN KABUPATEN PANGKEP

Abu^{*1}, Mashur Razak², Muhammad Hidayat³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}abudiskan56@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.ac.id,

³hidayat2401@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian bersifat eksplanatif asosiasi. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Pangkep. Populasi adalah seluruh Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Harian Lepas yang ada di Dinas perikanan Kabupten Pangkep. Sampel penelitian diperoleh dengan teknik sensus yaitu mengambil populasi yang berjumlah 45 Orang pegawai. Data analisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas, yaitu Pengaruh motivasi kerja (X_1) sebesar 4,15, sikap (X_2) sebesar 4,42, perilaku Organisasi (X_3) sebesar 3,92, sedangkan variabel Terikat yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Pengaruh Motivasi kerja, Sikap, dan Perilaku Organisasi ASN Dinas Perikanan kabupaten Pangkep 48,9% sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh Faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Sikap dan perilaku Organisasi ASN Dinas Perikanan.

Abstract

This research uses a quantitative approach with a survey method. This type of research is associative explanatory. The study was conducted in Pangkep Regency. The population is the entire State Civil Apparatus and Freelance Daily in the Pangkep Regency fisheries service. Penitian samples obtained by census technique that is taking a population of 45 employees. Data analysis uses descriptive analysis techniques and regression analysis to determine the description and influence between variables. This study uses three independent variables, namely the effect of work motivation (X_1) of 4.15, attitude (X_2) of 4.42, Organizational behavior (X_3) of 3.92, while the Bound variable is the Performance of the State Civil Apparatus (Y)

. *Simultaneously there is a significant and positive influence between the influence of work motivation, attitude, and organizational behavior of the Fisheries Service Office of Pangkep Regency 48.9% while the remaining 51.1% is influenced by other factors that are not the object of research.*

Keywords : *Work Motivation, ASN Organizational Attitudes and Behavior of the Fisheries Service.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya dalam suatu Instansi atau Organisasi, baik itu Instansi Pemerintahan maupun Swasta sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja dari Pegawai, karena Pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari Organisasi atau Instansi Pemerintahan tersebut. Kehidupan Organisasi serta sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa kinerja Pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu Organisasi tidak mungkin akan berjalan.

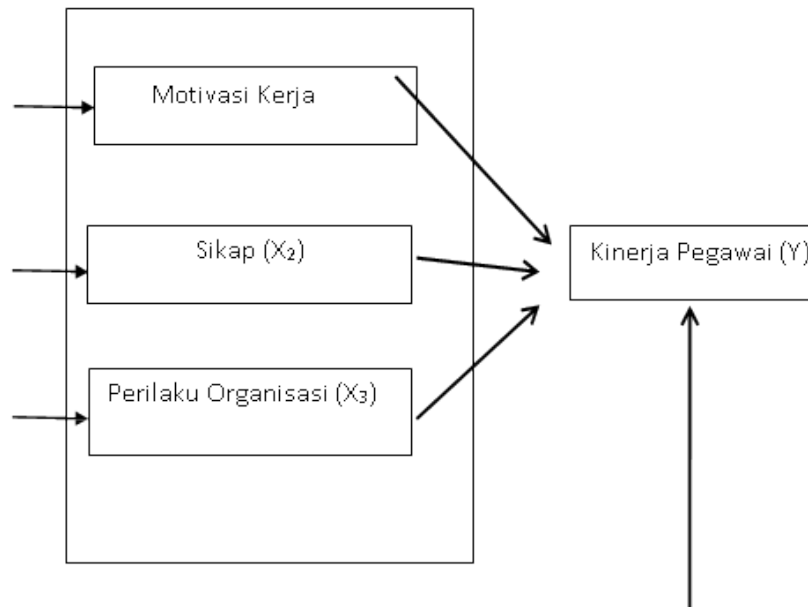
Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja, baik itu Dinas atau Instansi Pemerintah maupun Kantor. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Standar sumber daya manusia yang berkualitas adalah ditandai dengan keterampilan yang memadai, profesional dan kreatif. (Helmi, 1996) mengidentifikasi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui faktor-faktor yang menentukan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja. Disiplin sebagaimana asal katanya discipline (inggris) yang berarti tertib, taat, mengendalikan tingkah laku, penguasa diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki, kumpulan atau sistem peraturan bagi tingkah laku.

Pegawai adalah salah satu unsur manusia dalam proses pekerjaan. Dalam proses pekerjaan, Pegawai memegang tugas ganda yaitu sebagai Karyawan dan bawahan. Selain itu Pegawai merupakan faktor penentu untuk keberhasilan jalannya pemerintahan, karena Pegawai merupakan sentral serta sumber kegiatan bekerja. Kepala Organisasi Perangkat Daerah sebagai pemimpin mempunyai ciri proaktif, mengangkat tingkat kesadaran para pengikut akan kepentingan-kepentingan kolektif inspiatif, dan membantu meraih hasil performa yang luar biasa tinggi. Kepala Organisasi Perangkat Daerah merupakan pemimpin pada sebuah instansi karena itu

harus memenuhi syarat-syarat yang di tetapkan. Kepala Organasasi Perangkat Daerah juga harus menguasai kompetensi umum yang dipersyaratkan dan kompetensi-kompetensi lainnya dalam memimpin.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan aturan yang di berlakukan oleh Instansi. Dan variabel independen yang digunakan adalah komitmen organisasi dan motivasi kerja. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada September-November 2019 sampel penelitian sebanyak 45 (empat puluh Lima) orang yang merupakan Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R^2 square).

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui kecenderungan dari pengaruh variabel motivasi, sikap, perilaku organisasi dan kinerja terhadap kinerja Aparatur

Sipil Negara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Realibilitas

Tabel 1: Uji Realibilitas

		ANOVA ^a	
		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan, 2019

NASUTION, 2016 ,menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Uji *t* (Parsial)

Tabel 2: Hasil Uji *t* (Parsial)

Model	Unstandaridzed Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	-1,250	5,077		-,246	,807
X_1	,357	,171	,312	2,089	,043
X_2	,449	,155	,378	2,904	,006
X_3	,220	,118	,279	1,857	,070

a. Dependent Variable : *y*

Sumber : Data diolah, 2019

Pada Tabel 2 mengungkapkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah $2,089 > t_{tabel}$ yaitu 1,985 dan nilai sig. α yaitu $0,43 > 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} variabel sikap adalah $2,904 > t_{tabel}$ yaitu 1,985 dan nilai sig. α yaitu $0,06 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh sikap sangat

nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai. Nilai t_{hitung} variabel perilaku organisasi adalah $1,857 > t_{tabel}$ yaitu 1,985 nilai sig. α yaitu $0,70 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengaruh sikap sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 3: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,193	3	11,731	6,827	.001 ^b
	Residual	70,451	41	1,718		
	Total	105,664	44			

a. Dependent Variable : y

b. Predictors : (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber : Data diolah, 2019

Pada Tabel 3 mengungkapkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 6,827 sedangkan nilai $F > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,70. Oleh karena pada kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,827 > 2,70$. Dan nilai sig $\alpha < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, sikap dan perilaku organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai keseluruhannya berpengaruh sangat nyata (*high significant*) atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, sikap, dan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai secara serempak berpengaruh sangat kuat.

Nilai Koefisien Regresi

Tabel 4: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a			
	Mean	Std. Deviation	N
y	20,69	1,550	45
X_1	21,27	1,355	45
X_2	22,27	1,304	45
X_3	19,78	1,964	45

Sumber : Data diolah, 2019

Dari Tabel 4 dapat dilihat persamaan regresinya menjadi $Y = 20,69 + 21,27 X_1 + 22,27 X_2 + 19,78 X_3$. Penjelasannya adalah sebagai berikut. Pertama, jika semua variabel bebas mempunyai nilai 0, nilai kinerja memiliki nilai 20,69. Artinya

adalah variabel kinerja tetap memiliki nilai meskipun variabel motivasi kerja, sikap, dan perilaku organisasi kerja tidak memiliki nilai. Kedua, nilai koefisien motivasi kerja sebesar 21,27. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berubah menjadi 21,27. Nilai signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Ketiga, nilai koefisien X_3 , sebesar 22,27. Artinya setiap peningkatan sikap kerja, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berubah menjadi 22,27. Koefisien regresi kepuasan kerja dengan signifikansi ($p - value$) 1,304 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Keempat, nilai koefisien perilaku organisasi kerja sebesar 19,78. Artinya setiap peningkatan sikap kerja 1, kinerja pegawai berubah menjadi 19,78. Koefisien regresi dengan signifikan 0,005 menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Dari persamaan model regresi tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sikap kerja lebih besar dibandingkan koefisien regresi variabel perilaku organisasi dan motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh sikap kerja, kemudian variabel berikutnya motivasi. Model persamaan regresi tersebut sekaligus dapat digunakan untuk menjelaskan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan sikap kerja dan motivasi kerja. Setiap kenaikan sikap kerja akan memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 21,27 motivasi kerja akan memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 19,78. Sedangkan berdasarkan variabel perilaku organisasi tidak bisa diprediksi, mengingat tingkat variabel perilaku organisasi yang tergolong rendah, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja secara maksimal.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,577 ^a	,333	,284	1,311	2,105

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,333 menunjukkan bahwa 33,3 % kinerja pegawai dijelaskan motivasi kerja, sikap dan perilaku organisasi. Selebihnya sebanyak 66,7 % dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diluar variabel motivasi kerja, sikap dan perilaku organisasi.

Pembahasan

Pengaruh X_1 terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep. Penilaian motivasi kerja dengan pernyataan pada kusioner yang menjelaskan bahwa Pegawai memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003). Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subakti, 2013 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sikap (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya pengaruh motivasi, sikap dan perilaku maka mengakibatkan semakin tinggi pula terhadap Kinerja aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas perikanan Kabupaten Pangkep. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Pengaruh X_3 Terhadap Perilaku Organisasi

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Perilaku Organisasi. Menurut Luthans, 2006 Perilaku sebagai Sikap yang menunjukkan loyalitas Aparatur Sipil Negara, merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka. Perilaku organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi menurut Darlis, 2002. Jika Pegawai merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pengaruh Motivasi kerja, Sikap, dan Perilaku organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Variabel dependen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Darlis, E. (2002). Analisis pengaruh komitmen organisasional dan ketidakpastian lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 5(1).
- Griffin, R. (2003). Management, penerbit erlangga.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 32–41.
- Luthans, F. (2006). Organizational behavior eleventh edition. the mcgrawhill companies.
- NASUTION, S. A. (2016). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah kota sibolga. *Tugas Akhir Program Magister. Program Pascasarjana. Universitas Terbuka. Jakarta.*
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di café x bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596–606.