

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGANSDM DAERAH KABUPATEN PANGKEP

Isdar Susilawati\*<sup>1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Muhammad Hidayat<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup>isdarsusilawati4@gmail.com, <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.co.id,  
<sup>3</sup>hidayat2401@yahoo.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep.

Dari hasil penelitian di ketahui bahwa secara parsial motivasi prestasi (X1) 3,264, motivasi afiliasi (X2) 3,959, dan kekuasaan (X3) 2,753 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep. Motivasi afiliasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 3,959 dengan tingkat signifikan 0,00. Diikuti oleh variabel motivasi prestasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 3,264 dengan tingkat signifikan 0,02 dan variabel motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil uji t paling kecil yaitu sebesar 2,753 dengan tingkat signifikan 0,09. Secara simultan motivasi prestasi (X1), afiliasi (X2) dan kekuasaan sebesar 25,344 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep.

**Kata kunci:** Motivasi Prestasi, Motivasi Afiliasi, Motivasi Kekuasaan dan Kinerja

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of motivation toward employee performance at the Regional Employment and HR Development Agency of Pangkep Regency.*

*From the results of the study, it is known that partially achievement motivation (X1) 3.264, affiliation motivation (X2) 3.959, and power (X3) 2.753 have a positive and significant influence on employee performance at the Regional Employment and Human Resources Development Agency of Pangkep Regency. Affiliation motivation is the most influential variable on employee performance as indicated by the t-test result of 3.959 with a significant level of 0.00. Followed by the achievement motivation variable which has a positive and significant effect on employee performance as shown by the t test results of 3.264 with a significant level of 0.02 and the power motivation variable has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the smallest t-test result of 2.753 with a level of significant 0.09. Simultaneously achievement motivation (X1), affiliation (X2) and power of 25.344 have a positive and significant influence on employee performance at the Regional Employment and HR Development Agency of Pangkep Regency.*

**Keywords:** Achievement Motivation, Affiliation Motivation, Power Motivation and Performance

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (natural resources), maupun sumber daya manusia (human resources). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia sangat penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Hasibuan, 2014).

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi di mana kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang tidak kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

Keberhasilan suatu kantor, baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan pegawainya tergantung pada keberhasilan para pimpinan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, kalau para pemimpin tidak melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, kantor tersebut akan gagal dalam mencapai tujuannya.

Suatu kantor bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, melainkan yang terpenting mau dan giat bekerja, berkeinginan untuk basil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi suatu kantor Jika tidak mau bekerja dengan giat dan antusias. Motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten padatujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Sehubungannya dengan teori motivasi yang dikembangkan oleh David Mc. Clelland (Thoha, 2014:206), mengemukakan pada dasarnya manusia mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Ada tiga kebutuhan menurut Mc. Clelland yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja. Ketiga faktor motivasi tersebut secara signifikan berpengaruh dalam mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah KabuaptenPangkep.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah KabuaptenPangkep, kinerja pegawai belum optimal dan masih sangat perlu untuk ditingkatkan, hasil pengamatan dilapangan masih terlihat perlunya dukungan dari organisasi untuk meningkatkan kinerja hal ini sangat terkait dengan permasalahan motivasi sebagai suatu contoh dorongan dari organisasi untuk mendorong agar para pegawai dapat mencapai prestasi kerja seperti yang diharapkan

termasuk bagaimana membangun sebuah tim kerja yang solid yang saling mendukung agar operasional kerja dapat berjalan dengan baik dan benar hal ini yang masih sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi.

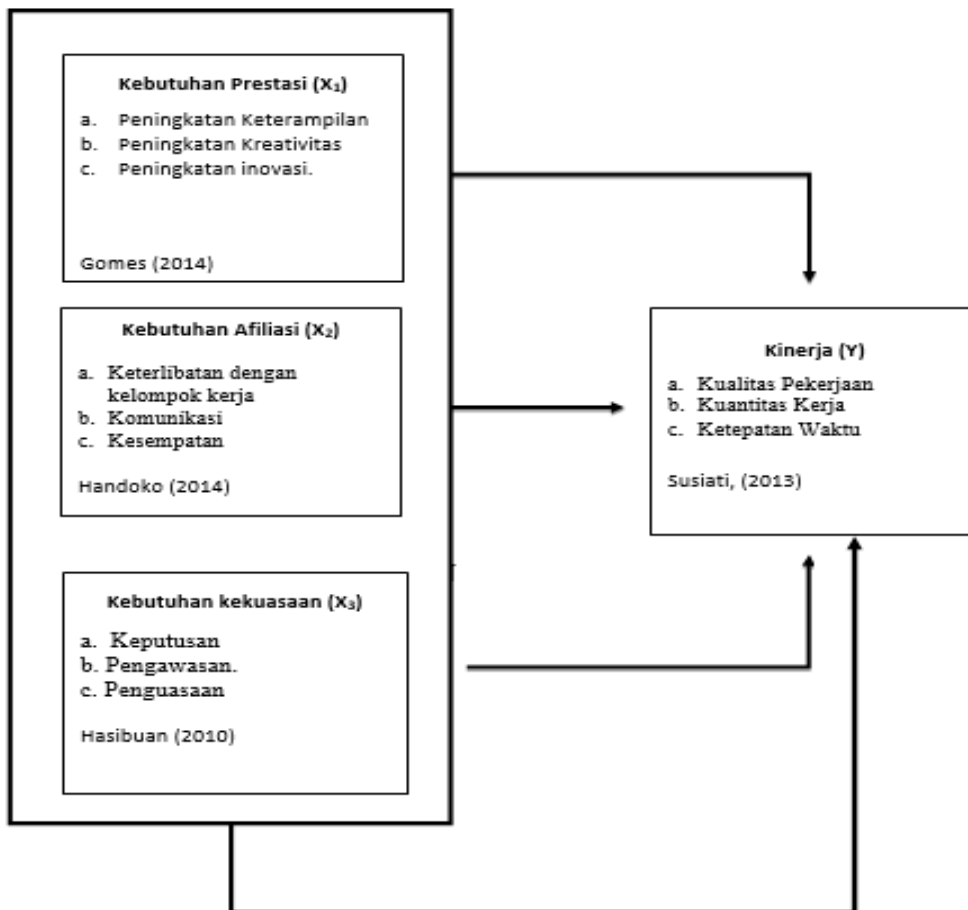
Melihat fakta dilapangan tersebut maka penelitian ini berupaya untuk lebih dalam menganalisis sejauhmana factor-faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan sebagai fenomena awal dilaksanakannya penelitian ini maka perlu disampaikan factor-faktor motivasi yang terdiri dari Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan yang dapat diamati pada obyek penelitian yang dapat dirincikan sebagai berikut, Kebutuhan Akan Prestasi, Setiap orang memiliki kekuasaan dan keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan akan prestasi merupakan salah satu tolak ukur dalam mencapai kesuksesan. motivasi berprestasi pegawai dapat dilihat dari usaha yang dilakukan dengan cara-cara baru dan kreatif, mencari umpan balik terhadap pekerjaannya, serta bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

Terkait dengan permasalahan kebutuhan berprestasi maka kondisi faktual pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupten Pangkep masih memerlukan dukungan dari pimpinan seperti peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan serta dorongan untuk melakukan studi lanjut mengingat untuk berprestasi mereka membutuhkan suatu dukungan atau bimbingan dari atasan dapat memperoleh tanggung jawab untuk pemecahan permasalahan di tempat kerja sehingga perlu peningkatan kualitas seperti pelatihan, sosialisasi dan bimbingan teknis untuk meraih sukses dalam pekerjaan. Kebutuhan afiliasi, Setiap Individu itu memerlukan pengakuan sehingga mereka membutuhkan suatu hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan dan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan. Fakta empiris pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupten Pangkep. Terkait dengan masalah ini adalah masih perlunya peningkatan kerjasama TIM, Masih perlunya untuk membudayakan pengakuan dan penghargaan atas keberadaan pegawai sehingga pegawai merasa keberadaannya diakui dan dibutuhkan oleh organisasi karena dengan adanya rasa kebersamaan dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting untuk menumbuhkan motivasi pada anggota organisasi dalam hal ini sejalan dengan teori Clayton Alderfer yang mencetuskan teori ERG (Existence, Relatedness and Growth) yang salah satunya menyatakan bahwa orang akan termotivasi jika keberadaannya diakui dalam afiliasi di mana ia berada. Setiap Orang ingin menunjukkan keahliannya sehingga setiap orang termotivasi untuk menunjukkan apa yang menjadi haknya dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam pekerjaan, dan mengendikan orang lain dalam pekerjaan dapat memiliki ide-ide untuk memenangkan kompetisi dalam pekerjaan. Fakta di lapangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupten Pangkep. Terkait dengan kebutuhan kekuasaan ini masih perlu membudayakan jiwa Competitiveness sehingga dengan budaya itu pegawai akan berusaha untuk mencapai prestasi tertinggi agar mendapatkan pengakuan dari organisasi akan kemampuannya. Permasalahan kekuasaan tidak harus dengan menduduki jabatan namun demikian kekuasaan tersebut juga dapat tercermin apabila seseorang mampu mencapai sesuatu dan mendapat pengakuan atas kemampuannya. Jika melihat budayapengakuan untuk mengadopsi kebutuhan kekuasaan yang ada pada sector swasta sering kali mereka mengumumkan pegawai terbaik bahkan fotonya dipajang dengan diberi label employee of the year hal ini adalah salah satu cara memotivasi dari sisi kebutuhan kekuasaan serta eksistensi bagi pegawai dan hal ini

merupakan salah satu yang mungkin bisa diterapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep. Karena hal hal pengakuan seperti ini masih sangat jarang di temui di kantor Pemerintahan.

Berdasar pada fenomena fenomena terkait dengan factor-faktor motivasi tersebut diatas maka penulis melakukan penelitian untuk dapat mengetahui permasalahan tersebut secara ilmiah melalui penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep”.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan kerangka konseptua, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga kebutuhan berprestasi, kebutuhan affiliasi dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan secara persial berpengaruh terhadap efektivitaspada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep.
2. Diduga kebutuhan berprestasi, kebutuhan affiliasi dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah kabupaten pangkep.
3. Diduga kebutuhan berprestasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM daerah kabupaten pangkep.

## METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah KabuaptenPangkep. Waktu penelitian selama 2 bulan yaitu bulan September sampai bulan Oktober 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah KabuaptenPangkep berjumlah 40 orang pegawai. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah KabuaptenPangkep sebanyak 40 (N = 40) dengan jabatan masing-masing PNS 40 orang.

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS. 13.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### a. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha setiap Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Reliabilitas Setiap Variabel**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.832	Reliabel
Kebutuhan prestasi (Xi)	0.823	Reliabel
Kebutuhan afiliasi (X <sub>2</sub> )	0.829	Reliabel
Kebutuhan kekuasaan (X <sub>3</sub> )	0.840	Reliabel

Sumber : Pengolahan data 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

**b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisa model dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, memberi jawaban diterima atau tidaknya hipotesa yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabuapten Pangkep. Adapun motivasi tersebut yaitu : Kebutuhan prestasi, Kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Dari hasil perhitungan model regresi berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien determinasi (r square). Jika koefisien regresinya signifikan pada  $p < 0,05$ , maka variabel bebas tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan variabel bebas (X), yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan dan dapat berpengaruh terhadap Kinerja (Y) yang merupakan variabel terikat.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (a)	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	2.281	2,780	2,820	0,17
Kebutuhan prestasi (X1)	0,380	0,116	3,264	0,02
Kebutuhan afiliasi (X2)	0,389	0,098	3,959	0,00
Kebutuhan kekuasaan (X3)	0,336	0,122	2,753	0,00
F Hitung = 25,344	Sig = 0,00		R2 = 0,679	
F tabel-(3)(37) = 2,859	t tabel = 2,026		R = 0,824	

Sumber : Hasil pengolahan data 2019.

Berdasarkan pada tabel 5.10. diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta yang dihasilkan dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabuapten Pangkep, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,281 + 0,380 X1 + 0,389 X2 + 0,336 X3$$

Dari formulasi rumus regresi linier berganda tersebut diatas dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,281 memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan atau bernilai nol maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 2,281
2. Koefisien regresi variabel kebutuhan berprestasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,380 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai akan bertambah sebesar  $0,380 + 0,380 X1 + 0,389 X2 + 0,336 X3$
3. Koefisien regresi variabel Kebutuhan afiliasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,389

mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,389

4. Koefisien regresi variabel Kebutuhan kekuasaan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,336 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,336

**Uji t**

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan Two Tailed Test, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 5.11. sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji t**

Var	t hitung >t tabel	Kriteria Penerimaan Ha	P.Sig .	R	R <sup>2</sup>
X <sub>1</sub>	3,264>2,026	Tolak ho, Terima ha	0,02	0,538	0,289
X <sub>2</sub>	3,959>2,026	Tolak ho, Terima ha	0,00	0,756	0,572
X <sub>3</sub>	2,753>2,026	Tolak ho, Terima ha	0,00	0,651	0,424

Sumber : Pengolahan data 2019

**Pengujian X1 terhadap Y**

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,264, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,026 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kebutuhan prestasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pangkep.

**Pengujian X2 terhadap Y**

Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai thitung sebesar 3,959, sedangkan nilai tabel Sebesar 2,026 dengansignifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variable kebutuhan kekuasaan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja pegawai.

**Pengujian X3 terhadap Y**

Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,753, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,026 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kebutuhan kekuasaan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pangkep.

**Uji F**

Untuk menguji apakah hipotesa kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi yang meliputi Kebutuhan prestasi, Kebutuhan afiliasi, Kebutuhan kekuasaan dan (Xi, X2, dan

X3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian Two Tailed Test.

**Tabel 4. Uji f**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.199	3	4.066	25.344	.000 <sup>a</sup>
Residual	5.776	36	.160		
Total	17.975	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel 5.10. diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $25,344 > 2,859$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,00 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya faktor Motivasi yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah KabuaptenPangkep, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis pertama teruji kebenarannya.

**c. Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui motivasi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R square*).

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.652	.40056

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,679 atau 67,9 %. Hal ini berarti bahwa 0,679 atau 67,9 % variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh motivasi yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan 32,1% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

**Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan kebutuhan prestasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,264, sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,026 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kebutuhan prestasi



secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pangkep. Kebutuhan afiliasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,959, sedangkan nilai tabel sebesar 2,026 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kebutuhan afiliasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebutuhan kekuasaan ( $X_3$ ) bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,753, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kebutuhan kekuasaan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pangkep.

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $25,344 > 2,859$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 0,00 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya faktor Motivasi yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep, dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis pertama teruji kebenarannya.

Hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t$  yang paling besar adalah kebutuhan afiliasi, sehingga kebutuhan afiliasi ( $X_2$ ) merupakan variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $25,344 > 2,026$ ), dengan probabilitas sebesar 0,00 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya faktor motivasi yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep.
2. Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji  $t$ , diperoleh nilai  $t$  yang paling besar adalah kebutuhan afiliasi, sehingga kebutuhan afiliasi ( $X_2$ ) merupakan variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep. Nilai  $t_{hitung}$  paling besar adalah kebutuhan afiliasi sebesar 3,959. kemudian, motivasi prestasi sebesar 3,264 dan motivasi kekuasaan 2,753.

## **SARAN**

Dari simpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak Pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep memberi perhatian terhadap upaya motivasi untuk mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja terutama pada pegawai baru yang mempunyai masa kerja yang relatif singkat. Perbaikan kebutuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan pegawai dilakukan dengan memberikan pekerjaan dan bertanggung jawab lebih besar, baik berupa keterampilan, kreatifitas, inovasi, waktu kerja, komunikasi, kesempatan, keputusan pengawasan dan penguasaan kerja pegawai.

2. Variabel kebutuhan afiliasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, yang mana dalam hal ini motivasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang pegawai sehingga hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi dengan perbaikan terhadap waktu kerja, komunikasi dan kesempatan yang akan mendukung pegawai untuk lebih berprestasi dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Pangkep.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga yang telah memberi dukungan **moril** dan **finansial** terhadap penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Paledengi. 2013. Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai Terhadap Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasi. Makassar
- Aswar. 2014. Reliabilitas dan Validitas (3<sup>rd</sup> ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Casio. 2011. Human Resources. Jakarta, Penerbit Erlangga
- Cooper, Donal R and C. William Emory. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2014, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung.
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2012, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Pusat Studi Kependudukan Dan Kebijakan, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Edi, Sofiantho, 2010. Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar. Tesis. Program Pascasarjana universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasi. Makassar.
- Effendy, Sofyan dan Singaribuan, Masri, 2013. Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta,
- Flippo. EB. 2014, Manajemen Personalia, PT. Gowa Aksara Pratama, Jakarta.
- Gasparz, Vincent, 2014. Manajemen Produktifitas Total : Strategi Peningkatan Produktifitas Bisnis Global, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offest. Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE.

- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, Kenneth H Blanchard, 2010. Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta.
- Johnson, Ricard A & Lewin E. Ronsenzweik, 2013. The Teory and management of sistem. Mc.Graw –Hill. New York.
- Joko Widodo, S, 2014. Psikologi Belajar. Rhineke Cipta. Jakarta.
- Jones, George, & Jennifer M. Garreth R 2014. Undestanding dan Management Organanitational Behavior. Third Edition. Pretentice Hall Bew Jersey.
- Kartono, Kartini. 2014. Pimpinan dan Kepemimpinan, Gunung Agung. Jakarta.
- Koontz, H, O, Donnel C, & Weihrich, H. 2014. Management. McWhrow-Hill book Co. Singapura
- Lembaga Administrasi Negara, 2014. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pustaka Umum. Jakarta.
- M. IsaAnsari, 2014. Pegaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi kerja Pegawai Pada dinas Pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Tidak Dipublikasikan. Malang.
- Mangkunegara A.A, , Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusi, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M, 2014. Dasar-Dasar Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Maslow, A, H. 2014. Motivation and Personality. Harver and row. New York.
- Moenir, H.A.S. 2014. Manajemen Pelayanan Umum, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2013. Metode Penelitian. Erlangga Jakarta.
- Nitisemito Alex S, 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Osborne, Richard, 2014. Banishing Bureaucrazy : The Five Strategies For Reinventing Goverment, Terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, jakarta.
- Parasumaran A. Zethhaaml, Valerie A. Dan Leonard L Berry. 2013. Delivery Quality Service. The Free Press New York.
- Prasetya Irawan, 2014. Pengantar Sumber Daya Manusia. STIA LAN Pres, Jakarta.
- Ranupandojo dan husnan 2014. Manajemen Personalialia. Yogyakarta. BPEE

- Robbins, Stephen P. 2010, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sahrin, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap kinerja pegawai di lingkup Universitas Haluoleo Kendari*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak dipublikasikan.
- Salusu, J, 2014. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk organisasi publik dan organisasi Non Profit, Petunjuk teknis untuk staf Manajemen*, PT. Grasindo/Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H. 2013. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Schuler, Randall S, 2013. *Personel dan Duman Resource Management*. West Publishing Company. New Nork.
- Senge, Peter M, 2014. *Fitht Dicipline (Disiplin Kelima, Seni dan Praktek dari organisasi pembelajar*. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2014. *Oraginasasi, Kepeminpinan dan Perilaku Admistrasi*. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Stoner, J.A.F, 2013. *Management*. Pretince-Hall International. London.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung,Alfabeta
- Susiati, 2013. *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Terry, George, 2013. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2014. *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Toto Tasmara, 2014. *Membudayakan Etos Kerja Islami, Gema Insani*. Jakarta.
- Winardi. N J, 2011. *Motivasi dan Pemasivasian dalam Manajemen*. Rajawali Pres. Jakarta.