

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA

Musyawwir^{1*}, Muh. Isa Ansyari², Hafiz Elfiansyah Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine and analyze the effect of Work Motivation on Personnel Performance in the Office of Personnel and Human Resources Development in Gowa Regency. This study used a descriptive study with quantitative methods and approaches that described Work Motivation on Staffing Performance and Human Resources Development in Gowa Regency. The population in this study were all employees in the Office of Human Resources and Human Resources Development, Gowa Regency, as many as 46 people. Sampling technique used saturated sampling. Based on the results of the static table summary model explained the magnitude of the correlation or relationship (R) value of 0.698. Of the influence of the independent variable or work motivation (X) on the dependent variable of employee performance (Y) showed by the Adjusted R Square value of 0.575 meant 57.5% of the influence of the independent variable or work motivation on the employee performance dependent variable (Y) in the Office of the Agency Gowa Regency Human Resources and Human Resources Development.

Keywords: *work motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepegawaian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yaitu sebanyak 46 orang. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,698. Dari besar pengaruh variabel independen atau motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,575 artinya 57,5% besar pengaruh variabel independen atau motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Kata Kunci : motivasi kerja, kinerja pegawai

* musyawwir@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM), mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan. Sumber daya manusia sebagai “*Centre of development*” juga berperan dalam pelaksanaan keberhasilan pembangunan nasional, terutama dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan Negara sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan satu sama lain.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Yang Tertuang Dalam Pasal 3 Bagian Kesatu Tentang kewajiban dan larangan yang berbunyi:

Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi untuk bisa mengendalikan diri karyawan yang lebih terarah atau

tertuju untuk bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Luthans (2006 : 270) motivasi ialah kata yang berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan individu untuk dapat melakukan suatu tindakan karena ingin melakukannya. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara terselubung. Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara atasan atau pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja yaitu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus sehingga hasil keseluruhan dari nilai rasa suka atau tidak sukanya terhadap tenaga kerja dengan berbagai bagian yang ada dari pekerjaannya. Maka dengan kata lain kepuasan kerja sangat mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Keberadaan pegawai merupakan suatu aspek yang sangat terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika beradapada daerah globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Berapapun teknologi yang modern digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun jika tanpa sumber daya manusia yang profesional maka semuanya akan menjadi tidak bermakna lagi (Yuniarsih & Suwatno, 2008). Salah satu cara yang digunakan untuk menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya dan kinerja pegawai yang akan mencerminkan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya (Veitzal & Basri, 2005) baik secara kualitas maupun kuantitas

(Mangkunegara, 2001). Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja harus dapat diukur dengan beberapa aspek hasil bukan dengan upaya yang telah dilakukan oleh individu, yakni seberapa baik individu dapat melingkapi tuntutan pekerjaan. (Hosmani & Shambhushankar, 2014).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah bidang strategis dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat dilihat sebagai suatu perluasan dari pengetahuan yang tradisional untuk dapat mengelola orang secara efektif dan untuk mencapai tujuan. Amstrong (1987), ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia adalah pemberian balas jasa, pengembangan, pendayagunaan, penilaiandan pengelolaan individu dalam kelompok organisasi atau anggota organisasi. Sedangkan menurut Dessler dalam Edy (2013), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan bagian atau sumber daya manusia yang dimulai dari posisi

seorang manajemen, penyaringan, pengimbangan, meliputi perekrutan, pelatihan, dan masyarakat.

Menurut Luthans (2006:270) motivasi ialah kata yang berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan individu untuk dapat melakukan suatu tindakan karena ingin melakukannya. Motivasi merupakan sebuah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar dapat mengerjakan sesuatu sesuai yang diinginkan (Zainun, 1989 : 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo (1989 : 256) mendefinisikan motivasi ialah keadaan dalam pribadi seseorang yang mengajak keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan.

Abraham Maslow dalam Prihartanta (2015) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulaidari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yanghanya akan

penting apabila setelah keinginan dasarnya terpenuhi.

Menurut Teori dari Vroom dalam Prihartanta (2015), tentang teori motivasi kongnitif (*cognitive theory of motivation*) yang menjelaskan mengapa seseorang tidak dapat melakukan sesuatu yang mereka yakini, mereka tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang mereka yakni atau mereka yang tidak dapat melakukannya

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara terselubung. Robbins dan Judge dalam Busro (2018) medefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Dalam pandangan yang lebih sistematis, Menurut Robbins dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur "upaya" merupakan ukuran identitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun needs adalah

keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, akan tetapi ada sebagian orang yang lebih giat dalam bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras lagi jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan sesuai dengan yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu sangat kuat, maka semakin besar juga peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Akan tetapi masih terdapat juga orang yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang mereka hadapi.

Berdasarkan dari pendapat dari beberapa ahli maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi yaitu menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi.

Menurut Vroom dalam Asmani (2012:130) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (*job performance*). Pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Kinerja adalah ketekunan dalam usaha yang dilakukan seseorang, yang akan berdampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012:130). Menurut Rivai, dkk. (2005:15-16) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesanggupan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. menurut (Mathis dan Jackson 2002:78) kinerja pada dasarnya yaitu apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan partisipasi kepada organisasi. (Mathis dan Jackson, 2002:8) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif, kuantitas output, kualitas output, dan jangka waktu output. Standar kinerja tersebut telah ditetapkan berdasarkan dengan kriteria pekerjaan yang menjelaskan apa saja yang telah diberikan kepada organisasi untuk dikerjakan oleh karyawan, oleh

karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang sudah ada dan hasilnya juga harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini hanya ada dua faktor yang akan dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga yang menjadi dua faktor dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dalam hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2002) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja karyawan yaitu sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta tenaga kerja dalam persatuan waktu. Kemudian Gomes dalam Mangkunegara (2007:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan yaitu sebagai suatu ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang selalu dihubungkan dengan suatu produktivitas. Sedangkan Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan

kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah didapatkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab seperti apa yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2010:198) Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur dan dihitung serta yang akan digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat suatu kinerja, pelaksanaan, baik dalam tahap perencanaan, maupun kemampuan nyadalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang berjumlah sebanyak 46 orang. Maka sampel penelitian ini berjumlah 46 orang.

Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji

kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (lihat Lampiran). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05 . dan akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika r_{alpha} atau angka cronbach alpha $\geq 0,7$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu, Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penulisan ini penulis akan menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian yang telah dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 46 Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari dua variabel. Variabel X yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan variabel Y yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas dan distribusi jawaban responden di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan dan diuraikan dalam tabel frekuensi yaitu, deskriptif data identitas responden.

Setelah keseluruhan data yang diperoleh pada saat penelitian dari hasil kuesioner dikumpulkan maka tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis data tentang variabel X “Pengaruh Motivasi Kerja” dan juga menjawab

pertanyaan rumusan masalah pertama peneliti yaitu untuk mengetahui seberapa baik motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Adapun indikator Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut :

Kebutuhan Akan Prestasi

Kebutuhan akan prestasi dorongan untuk mengungguli, berprestasi yang mempunyai hubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. diukur melalui deskriptor yang terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan/pernyataan yang telah diisi oleh responden, yaitu terkait dengan : Pegawai di berikan kewajiban untuk mencapai target yang telah di tentukan oleh atasan dalam pencapaian tujuan, Prestasi kerja pegawai dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai, Pegawai mendapatkan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai. Berdasarkan Berdasarkan analisis terkait dengan pernyataan (P1) pegawai diberikan kewajiban untuk mencapai targert yang telah ditentukan oleh atasan dalam pencapaian tujuan, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 18 orang pegawai atau sebesar 39,2%, setuju dari 26 orang pegawai atau sebesar 56,5% dan kurang setuju

dari 2 orang pegawai sebesar 4,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat menjalankan kewajiban yang diberikan oleh atasan sesuai target dan pencapaian tujuan dengan baik. Adapun terkait dengan pernyataan (P2) prestasi kerja pegawai dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 12 orang pegawai atau sebesar 26,1%, setuju dari 33 orang pegawai atau sebesar 71,7% dan kurang setuju dari 1 orang pegawai sebesar 2,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat lihat dari hasil kerja yg telah dicapai dengan baik.

Sedangkan terkait dengan pernyataan (P3) pegawai mendapatkan sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai, mendapatkan penilaian yang sangat setuju dari 10 orang pegawai atau sebesar 21,7%, setuju dari 30 orang pegawai atau sebesar 65,2%, dan kurang setuju dari 6 orang pegawai atau sebesar 13,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa mendapatkan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan prestasi berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan hasil sebesar 93,5% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik.

Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sesuai dengan cara yang orang-orang itu dilakukan tanpa adanya paksaan. Dalam indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan ini adalah bagian dari variabel Motivasi Kerja, maka dari itu untuk mengetahui indikator kebutuhan akan kekuasaan diukur melalui deskriptor yang terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan/pernyataan yang telah diisi oleh responden. Berdasarkan analisis yang terkait terkait dengan pernyataan (P1) Pegawai lebih giat dalam menjalankan tugasnya guna untuk mendapatkan jabatan yang telah di janjikan, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 3 orang pegawai atau sebesar 6,5%, setuju dari 25 orang pegawai atau sebesar 54,3%, kurang setuju dari 13 orang pegawai atau sebesar 28,3%, tidak setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7% dan sangat tidak setuju dari 1 orang pegawai atau sebesar 2,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan

pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa karyawan lebih giat dalam bekerja untuk mendapatkan jabatan yang telah di janjikan. Adapun terkait dengan pernyataan (P2) Pegawai dapat memberikan pendapat dan ide-ide dalam rapat kerja, mendapatkan penilaian sangat setujudari 7 orang pegawai atau sebesar 15,2%, setuju dari 35 orang pegawai atau sebesar 76,1%, dan kurang setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa karyawan dapat memberikan pendapat dan ide-ide dalam rapat kerja. Sedangkan terkait dengan pernyataan (P3) Pegawai dapat menduduki jabatan yang sesuai dengan hasil kerjanya, yang mendapatkan sangat setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 19,6%, setuju dari 27 orang pegawai atau sebesar 58,7%, dan kurang setuju dari 10 orang pegawai atau sebesar 21,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa mendapatkan jabatan sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai. Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa indikator variabel motivasi kerja yang mendapatkan penilaian yang paling baik yaitu indikator kebutuhan

akan kekuasaan dengan hasil perolehan 98,5%.

Kebutuhan Akan Afiliasi

Harapan untuk hubungan antar-pribadi yang akrab dan ramah. Dalam indikator Kebutuhan Akan Afiliasi ini adalah bagian dari variabel Motivasi Kerja, maka dari itu untuk mengetahui indikator kebutuhan akan afiliasi diukur melalui deskriptor yang terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan/ Pernyataan yang telah diisi oleh responden. Berdasarkan analisis yang dengan pernyataan (P1) Pegawai melakukan kerja sama antar pegawai sehingga pekerjaan lebih ringan ketimbang dengan bekerja sendiri-sendiri, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 15 orang pegawai atau sebesar 32,6%, setuju dari 22 orang pegawai atau sebesar 47,8%, dan kurang setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 19,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk lebih meringankan pekerjaan dibandingkan dengan bekerja sendiri-sendiri. Adapun terkait dengan pernyataan (P2) Pegawai mementingkan kerja sama dengan pegawai yang lain untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 12 orang

pegawai atau sebesar 26,1%, setuju dari 29 orang pegawai atau sebesar 63%, kurang setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7% dan tidak setuju dari 1 orang pegawai atau sebesar 2,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa bekerjasama dalam lingkungan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Sedangkan terkait dengan pernyataan (P3) Pegawai menjalani kerja sama sekaligus mendekati diri dengan pegawai lain demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 19,6%, setuju dari 33 orang pegawai atau sebesar 71,7% dan kurang setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat bekerjasama dan mendekati diri dengan sesama karyawan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan baik. Pernyataan di atas merupakan hasil observasi peneliti di lapangan, bahwa kebutuhan akan afiliasi, yaitu kerja sama yang baik, interaksi yang erat dengan rekan kerja dan mendekati diri dengan pihak lain dalam bekerja mendapatkan tanggapan yang baik dari

responden, hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden dari kuesioner yang dibagikan yang telah dianalisis datanya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan afliasi berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan hasil sebesar 88,9% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mendapatkan hasil sebesar 81,4% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden pada variabel X “Motivasi Kerja” berada pada penilaian sangat baik. Menurut pengamatan peneliti, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kantor sudah termasuk sangat baik dari perolehan nilai sebesar 81,4%.

Kualitas

Kualitas adalah Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam hal ini arti menyesuaikan yaitu beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas yang dilakukan. maka dari itu untuk mengetahui indikator kualitas dapat diukur melalui deskriptor dalam 3 (Tiga) pertanyaan/pernyataan yang peneliti

buat didalam kuesioner peneliti pada variabel Y “ Kinerja Pegawai” untuk mendeksripsikan pernyataan dari 46 (Empat Puluh Enam) responden terhadap kualitas. Berdasarkan data Tabel 4.9, terkait dengan pernyataan (P1) Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat dalam pencapaian tujuan, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 8 orang pegawai atau sebesar 17,4%, setuju dari 37 orang pegawai atau sebesar 80,4% dan kurang setuju dari 1 orang pegawai atau sebesar 2,2%.Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan dengan cepat dan tepat. Adapun terkait dengan pernyataan (P2) Pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah di berikan oleh atasannya, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 7 orang pegawai atau sebesar 15,2%, setuju dari 38 orang pegawai atau sebesar 82,6%, dan kurang setuju dari 1 orang pegawai atau sebesar 2,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat mnyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan dengan baik. Sedangkan

terkait dengan pernyataan (P3) Pegawai memahami dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 19,6%, setuju dari 32 orang pegawai atau sebesar 69,6%, dan kurang setuju dari 5 orang pegawai atau sebesar 10,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat memahami dan mempunyai keterampilan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa indikator variabel kinerja pegawai yang mendapatkan penilaian yang paling baik yaitu indikator kualitas dengan hasil perolehan 94,9%.

Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang telah dihasilkan dalam istilah jumlah siklus, jumlah unit dan aktifitas yang diselesaikan. maka dari itu untuk mengetahui indikator kualitas dapat diukur melalui deskriptor dalam 3 (Tiga) pertanyaan/pernyataan yang peneliti buat didalam kuesioner peneliti pada variabel Y “ Kinerja Pegawai” untuk mendeksripsikan pernyataan dari 46 (Empat Puluh Enam) responden terhadap kuantitas. Berdasarkan data Tabel 4.10 terkait dengan pernyataan

(P1) Pegawai dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh pemimpin, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 19,6%, setuju dari 33 orang pegawai atau sebesar 71,7%, dan kurang setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh atasan dengan baik. Adapun terkait dengan pernyataan (P2) Pegawai mempunyai kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 8 orang pegawai atau sebesar 17,4%, setuju dari 34 orang pegawai atau sebesar 73,9%, dan kurang setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa memiliki kualitas kerja dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan dengan baik. Sedangkan terkait dengan pernyataan (P3) Pegawai mendapatkan penghargaan dari pimpinn atas hasil kerja yang telah di capai, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 19,6%, setuju dari 30 orang pegawai atau sebesar 65,2%,

dan kurang setuju dari 7 orang pegawai atau sebesar 15,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa mendapatkan penghargaan oleh pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator kuantitas berada pada tingkat penilaian sangat baik, dengan hasil sebesar 89,1%, tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik.

Efisien

Efisien adalah Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu. maka dari itu untuk mengetahui indikator efisien dapat diukur melalui deskriptor dalam 3 (Tiga) pertanyaan/ Pernyataan yang peneliti buat didalam kuesioner peneliti pada variabel Y “ Kinerja Pegawai” untuk mendeskripsikan pernyataan dari 46 (Empat Puluh Enam) responden terhadap efisien. Berdasarkan analisis terkait dengan pernyataan (P1) Pegawai dapat mencari solusi sehingga permasalahan yang terjadi baik dalam pekerjaannya maupun dari kantor tersebut dapat di selesaikan dan tujuan

dapat tercapai, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 7 orang pegawai atau sebesar 32,6%, setuju dari 34 orang pegawai atau sebesar 47,8%, dan kurang setuju dari 5 orang pegawai atau sebesar 19,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat mencari solusi dari permasalahan yang terjadi dalam menjalankan tugas dan pencapaian tujuan dapat tercapai. Adapun terkait dengan pernyataan (P2) Pegawai dapat mempergunakan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 26,1%, setuju dari 32 orang pegawai atau sebesar 63%, kurang setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7%, dan tidak setuju dari 1 orang pegawai atau sebesar 2,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan terkait dengan pernyataan (P3) Pegawai melakukan pengamatan atas hasil kerja yang telah di selesaikan, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 19,6%, setuju dari 33 orang pegawai atau sebesar 71,7%,

dan kurang setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa melakukan pemeriksaan ulang dari hasil kerja yang telah diselesaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator efesien berada pada tingkat penilaian sangat baik.

Efektivitas

Efektivitas Merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada awal waktu telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mengoptimalkan waktu yang telah disediakan untuk aktivitas yang lain maka dari itu untuk mengetahui indikator efektivitas dapat diukur melalui deskriptor dalam 3 (Tiga) pertanyaan/ Pernyataan yang peneliti buat didalam kuesioner peneliti pada variabel Y “ Kinerja Pegawai” untuk mendeksripsikan pernyataan dari 46 (Empat Puluh Enam) responden terhadap efektivitas. Berdasarkan analisis terkait dengan pernyataan (P1) Pegawai dapat memanfaatkan informasi yang telah di sampaikan oleh pimpinan guna untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, mendapatkan penilaian sangat setuju dai 11 orang

pegawai atau sebesar 23,9%, setuju 31 orang pegawai atau sebesar 67,4%, dan kurang setuju dari 4 orang pegawai atau sebesar 8,7%.Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa memanfaatkan informasi yang telah disampaikan oleh atasan dalam menjalankan tugas yang baik dan tujuan dapat tercapai. Adapun terkait dengan pernyataan (P2) Pegawai dapat menggunakan fasilitas yang telah di sediakan sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 13 orang atau sebesar 28,3%, setuju dari 31 orang pegawai atau sebesar 67,4%, dan kurang setuju dari 2 orang pegawai atau sebesar 4,3%.Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa fasilitas kantor yang telah disediakan sangat membantu dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan. Sedangkan terkait dengan pernyataan (P3) Pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan guna mencapai hasil kerja yang maksimal, mendapatkan penilaian sangat setuju dari 9 orang pegawai atau sebesar 19,6%, setuju dari 32 orang pegawai atau sebesar 69,6%, dan kurang setuju dari 5 orang pegawai atau sebesar

10,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa dapat menjalankan tugas yang telah berikan dan lebih giat bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal. hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator efektivitas berada pada tingkat penilaian sangat baik, dengan hasil sebesar 92,1%, tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik. Berdasarkan hasil peneltiian padaBadan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sebesar 82,1% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada penilaian sangat baik. Hal tersebut menunjukkann bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dari motivasi kerja sehingga menyebabkan hasil dari motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, berdasarkan perhitungan dan analisis data dari empat indikator variabel Y “Kinerja Pegawai” dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap pemberian kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang ada pada suatu kantor/instansi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dapat dilihat dibawah ini:

Model summary di atas merupakan tabel untuk memperoleh informasi mengenai besarnya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, pengaruh tersebut di simbolkan dengan R (korelasi), seperti pada tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,698% yang artinya 69,8%. Dari besar pengaruh variabel independen atau motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen kinerha pegawai (Y) juga ditunjukan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,575% artinya 57,5% berpengaruh pada variabel independen atau motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Dari hasil output terebut berada pada tingkat baik, hal tersebut juga dibuktikan dari kolom *Standard Error*, disitu tertera angka 3,975, jika nilai semakin mendekati 0 maka semakin akurat data yang diperoleh. Hal ini berarti jika motivasi kerja baik maka kinerja pegawai akan baik pula, begitupun sebaliknya jika

motivasi kerja tidak memadai dan tidak berfungsi dengan baik, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal. Sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian atau tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sudah diterapkan dengan baik, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi dengan perolehan nilai sebesar 81,4%.

Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sudah diterapkan dengan baik, di lihat pada variabel-variabel kualitas, kuantitas, efisien, efektivitas dengan perolehan nilai sebesar 82,1%

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berpengaruh sebesar 0,575

artinya 57,5% besar pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Media.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi. Jakarta.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Suryadi, 2010. *Permasalahan dan Alternatif Kebijakan Peningkatan Relevansi Pendidikan Kerjasama UPI dengan balitbang kemendiknas*.
[http://file.upi.edu/Direktor/PROC EEDING/Seminar_Internas.NFE](http://file.upi.edu/Direktor/PROC_EEDING/Seminar_Internas.NFE)
- Veitzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarsih & Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.