

## Motivasi sebagai Faktor Determinasi Prestasi Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara

Florence Daicy Jetty Lengkong

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unsrat Manado

*Abstract: The purpose of this study is to understand the effect of work motivation to the employee's achievement. This research is included in to the explanatory research, and the unit analysis that is the individual and research sample is represented by the Regent Office of North Minahasa based on the stratified random sampling. The methods of analysis used are the descriptive and statistic inferential which is simple linear regression analysis. This research indicated that motivation have positive impact and significant to the employee's achievement at the Regent Office of North Minahasa. Therefore, that motivation represent is very important factor and have to be paid attention by the leader to find out the employee's achievement now and forever.*

*Keywords: motivation, employee's achievement.*

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur pelayan masyarakat bertugas melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Namun kenyataannya, baik secara individu maupun secara institusional nampaknya hampir kehilangan kendali untuk melakukan kontrol kualitas terhadap tanggung jawab pelayanan publik. Dapat diasumsikan hal tersebut disebabkan oleh krisis multi-dimensional yang berkepanjangan di alami Negara Indonesia sehingga memunculkan kekuatiran yang sangat dalam terhadap kemungkinan tercapainya tujuan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mencapai masyarakat adil dan makmur. Selain itu, perilaku masa bodoh mulai merasuki semua unsur yang ada dalam suatu organisasi pelayanan publik baik pimpinan maupun bawahannya yang mengakibatkan secara tidak langsung pada menurunnya semangat masuk kantor. Sebagian besar pegawai terkonsentrasi pada pemenuhan kebutuhan hidup sehingga berusaha menciptakan pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Tidak

sedikit pegawai yang melakukan pekerjaan sampingan yang bertolak belakang dengan pekerjaan utama. Namun tidak sedikit juga pegawai yang melakukan pekerjaan sampingan di dalam kantor yang mengarah pada kegiatan-kegiatan penyalahgunaan kewenangan. Pada prinsipnya kenyataan tersebut sangat merugikan pelayanan kepada masyarakat dan sekaligus menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai di mana tindakan itu tidak dibenarkan oleh peraturan. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menegaskan bahwa pegawai negeri sipil bertugas memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat secara profesional yang menitik-beratkan pada sistem prestasi kerja.

Musanef (1983) dan Moenir (1983) mengemukakan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengertian tersebut mengindikasikan bahwa prestasi merupakan unjuk kerja seorang pegawai negeri sipil sesuai dengan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil antara lain dapat dipengaruhi oleh kesungguhan melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, kesungguhan dapat diukur dari seberapa besar motivasi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya, motivasi memiliki

### Alamat Korespondensi:

Florence Daicy Jetty Lengkong Jurusan Administrasi Negara FISIP Unsrat Manado Jalan Kampus Bahu Manado 95115, Telp. (0431) 847427

pengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Musanef (1983) dan Moenir (1983) mengemukakan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengertian tersebut mengindikasikan bahwa prestasi merupakan unjuk kerja seorang pegawai negeri sipil sesuai dengan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil antara lain dapat dipengaruhi oleh kesungguhan melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, kesungguhan dapat diukur dari seberapa besar motivasi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Cushway dan Lodge (1995) mengemukakan dari sudut pandang organisasi bahwa motivasi dapat membuat seseorang pegawai menunjukkan prestasi kerja yang baik. Begitu juga Thoha (1998) mengemukakan bahwa dengan adanya motivasi, seseorang akan terbentuk perilaku untuk melakukan kegiatan. Tergantung pada tingkat motivasi, di mana semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang pegawai maka semakin tinggi keinginan untuk melakukan aktivitas dengan baik. Artinya, kedua ahli di atas berpendapat bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Untuk mengetahui tingkat motivasi yang dimiliki seseorang pegawai dalam organisasi dapat dilihat pada seberapa dekat kebutuhan para pegawai dengan rumusan tujuan organisasi.

Semakin dekat kebutuhan para pegawai dengan rumusan tujuan organisasi maka semakin besar keinginan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Artinya, para pegawai akan mempersepsi bahwa ketika tujuan organisasi tercapai maka sekaligus tujuan individu pada pegawai juga tercapai. Oleh karena itu, pihak manajemen organisasi sebelum menetapkan tujuan, terlebih dulu mengetahui tingkat kebutuhan bawahannya. Di antara keberagaman kebutuhan para pegawai yang teridentifikasi akan dicari kesamaan kebutuhan yang paling umum. Kesamaan itulah yang harus diakomodasikan dalam proses perumusan tujuan organisasi.

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk itu, baik motivasi perlu ditingkatkan

melalui berbagai program pembinaan agar prestasi kerja pegawai dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Disiplin erat kaitannya dengan tingkat ketaatan pada peraturan organisasi, sedangkan motivasi erat kaitannya dengan dorongan melakukan pekerjaan sesuai dengan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara merupakan salah satu Instansi Pemerintah di mana di dalamnya bekerja sebanyak 120 orang pegawai negeri sipil yang bertanggungjawab terhadap tugas-tugas pembangunan. Dalam rangka penyelenggaraan pembangunan, para pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara telah diberikan fungsi masing-masing. Fungsi tersebut didasarkan pada golongan kepangkatan dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Dari 120 pegawai yang ada, terdapat 71 pegawai yang memiliki kepangkatan golongan III atau sebesar 59,17%. Pegawai golongan IV hanya sebanyak 14 orang atau sebesar 11,67%. Selebihnya yaitu 35 pegawai memiliki kepangkatan golongan I sebanyak 8 orang dan golongan II sebanyak 27 orang pegawai. Sehubungan dengan pemberian fungsi tersebut, semua pegawai negeri sipil selalu dituntut supaya dapat menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Salah satu indikasi masalah yang menggambarkan rendahnya prestasi kerja pegawai adalah terjadinya penumpukan pekerjaan pada hampir setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Artinya, para pegawai sering menunda pekerjaan sehingga pelayanan publik yang diberikan menjadi tergesa-gesa dan terkesan tidak berkualitas dan tidak tepat waktu.

Permasalahan prestasi kerja pegawai sebagaimana digambarkan di atas, diduga disebabkan oleh motivasi kerja dalam pekerjaan yang rendah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: (1) motivasi kerja masih rendah di mana para pegawai nanti bekerja ketika diperintah, apalagi ketika atasan tidak berada di tempat, para pegawai tidak melakukan sesuatu sehubungan dengan

tanggung jawab pekerjaan dan (2) pemberian pelayanan kepada masyarakat masih dapat dikategorikan kurang baik.. Kenyataan tersebut memberi arti bahwa prestasi kerja pegawai negeri di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara relatif rendah disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pegawai.

Namun untuk mengetahui lebih dalam tentang benar tidaknya dugaan rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara, maka perlu dilakukan pengkajian melalui pendekatan ilmiah dengan formulasi judul "Motivasi Sebagai Faktor Determinasi Prestasi Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara".

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian eksplanasi, yaitu menjelaskan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 1994). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* yaitu sampel diambil dari pengelompokan elemen-elemen populasi. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* yaitu berdasarkan pada pengelompokan elemen-elemen populasi menjadi sub-sub populasi. Pengelompokan populasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan klasifikasi pangkat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 pegawai berstatus PNS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 56 pegawai terdiri dari 4 pegawai Golongan I, 12 pegawai Golongan II, 32 pegawai Golongan III, dan 8 pegawai Golongan IV.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas motivasi dan variabel prestasi kerja pegawai sebagai variabel terikat. Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

Motivasi yang diartikan dalam penelitian ini adalah sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi berdasarkan kekuatan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu yang berfungsi sebagai perangsang dan pendorong semangat kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pada

definisi operasional, maka indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah: (1) keinginan untuk memperoleh kebutuhan hidup, (2) keinginan mendapatkan jaminan masa depan, (3) keinginan mendapatkan kedudukan dalam organisasi, (4), keinginan mendapatkan penghargaan dari atasan, (5) keinginan memperoleh pengakuan terhadap hasil kerja.

Prestasi kerja yang dimaksud dalam penelitian adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang berupa hasil pemikiran maupun hasil pekerjaan dengan tingkat kualitas dan kuantitas tertentu pada kurun waktu yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pada definisi operasional tersebut, maka untuk mengukur prestasi kerja menggunakan indikator sebagai berikut: (1) Kualitas pekerjaan (2) Kuantitas pekerjaan. (3) Kesesuaian antara waktu yang digunakan dalam pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Pengumpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Selanjutnya daftar pertanyaan diedarkan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan petunjuk yang disediakan. Setelah data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan tadi, kemudian diintervalkan dengan cara pemberian skor terhadap masing-masing jawaban yang diberikan guna kepentingan analisis statistik.

Untuk mengetahui validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total keseluruhan item pertanyaan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Hasil perhitungan korelasi ini dibandingkan dengan angka kritik pada tabel korelasi pengujian ini menggunakan taraf kepercayaan 5%. Jika nilai korelasi hitung lebih besar dari angka 0,30 maka alat ukur tersebut valid. Setelah dilakukan pengujian diperoleh hasil bahwa sebanyak 20 item pertanyaan, masing-masing memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 (Azwar, 1997)

Selanjutnya, pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas digunakan model *alpha Cronbach* dengan alat bantu SPSS 12.0 (Santoso, 1999). Jika nilai koefisien reliabilitas variabel lebih besar dari angka 0,60, maka instrument yang digunakan adalah reliabel. Setelah dilakukan pengujian, diperoleh hasil bahwa nilai

koefisien reliabilitas variabel motivasi dan variabel prestasi kerja lebih besar dari angka 0,60.

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi motivasi dan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan analisis persentase. Sedangkan analisis statistik inferensial bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan rumus persamaan regresi (Sugiyono, 1992).

## HASIL

### Deskripsi Data Variabel Motivasi

Motivasi yang diartikan dalam penelitian ini adalah sebagai kesediaan mengeluarkan upaya yang tinggi berdasarkan kekuatan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu yang berfungsi sebagai perangsang dan pendorong semangat kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pada definisi operasional tersebut, maka indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah: (1) keinginan untuk memperoleh kebutuhan hidup, (2) keinginan mendapatkan jaminan masa depan, (3) keinginan mendapatkan kedudukan dalam organisasi, (4), keinginan mendapatkan penghargaan dari atasan, (5) keinginan memperoleh pengakuan terhadap hasil kerja.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja pegawai adalah sebanyak 10 item pertanyaan. Masing-masing item pertanyaan dijawab berdasarkan persepsi pegawai sebagai responden, dan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban dengan rentang skor 1–5. Total skor maksimum yang diharapkan adalah 50 dan skor minimum adalah 10. Jarak antara skor maksimum dan skor minimum

adalah 40. Kelas interval sebanyak 5 kelas. Jadi,  $40 : 5 = 8$ .

Data yang berhasil dikumpulkan untuk variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa skor minimum adalah 19 dan skor maksimum adalah 39. Untuk mengetahui tingkatan persepsi responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Distribusi data pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat satupun responden yang mempersepsi motivasi kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi atau sangat rendah. Dari sebanyak 56 pegawai, nampak diantaranya terdapat paling banyak yaitu sebanyak 26 responden (46,43%) yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara berada pada kategori cukup tinggi. Diurutan kedua, terdapat sebanyak 16 responden atau sebesar 28,57% menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai adalah rendah. Sedangkan selebihnya yaitu sebanyak 14 responden (25%) menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara berada pada kategori tinggi. Berdasarkan pada uraian distribusi data di atas, dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara masih berada pada kategori cukup tinggi.

### Deskripsi Data Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimaksud dalam penelitian adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang berupa hasil pemikiran maupun hasil pekerjaan dengan tingkat kualitas dan kuantitas tertentu pada kurun waktu yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pada definisi operasional tersebut, maka untuk mengukur prestasi kerja menggunakan indikator sebagai berikut: (1) Kualitas pekerjaan (2) Kuantitas pekerjaan. (3) Kesesuaian antara waktu yang digunakan dalam pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Tabel 1. Distribusi Data Variabel Motivasi

No	Interval Skor	Kategori	Frekuensi		
			F	%	Kumulatif %
1	10 - 18	Sangat Rendah	-	-	-
2	19 - 26	Rendah	16	28,57	28,57
3	27 - 34	Cukup	26	46,43	75
4	35 - 42	Tinggi	14	25	100
5	43 - 50	Sangat Tinggi	-	-	100
<b>Jumlah</b>			<b>56</b>	<b>100</b>	

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja pegawai adalah sebanyak 10 item pertanyaan. Masing-masing item pertanyaan dijawab berdasarkan persepsi pegawai sebagai responden, dan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Total skor maksimum yang diharapkan adalah 50 dan skor minimum adalah 10. Jarak antara skor maksimum dan skor minimum adalah 40. Kelas interval sebanyak 5 kelas. Jadi,  $40 : 5 = 8$ .

Data yang berhasil dikumpulkan untuk variabel prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa skor minimum adalah 25 dan skor maksimum adalah 41. Untuk mengetahui tingkatan persepsi responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Distribusi data pada Tabel 2 tentang distribusi data variabel prestasi kerja pegawai nampak bahwa tidak terdapat satupun responden yang mempersepsi prestasi kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi atau sangat rendah. Kelihatannya pegawai tidak terdapat pilihan yang ekstrim untuk menilai baik motivasi kerja maupun prestasi kerja. Hal tersebut dapat diamati dari sebanyak 56 pegawai, nampak diantaranya terdapat paling banyak yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 57,14% yang menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara berada pada kategori cukup tinggi. Diurutan berikutnya, yaitu terdapat sebanyak 21 responden atau sebesar 37,50% menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Sedangkan selebihnya yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5,36% menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara berada pada kategori rendah.

Berdasarkan pada uraian distribusi data di atas, dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja pegawai

pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara masih berada pada kategori cukup tinggi. Berarti sangat perlu untuk ditingkatkan karena dari 56 responden yang dilibatkan dalam penelitian ini, sebanyak 32 responden 57,14% (lebih dari setengah) yang menilai prestasi pegawai adalah cukup tinggi.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Secara umum tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk menganalisis tujuan tersebut digunakan model persamaan regresi linier sederhana. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh digunakan uji t. Selanjutnya hasil analisis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 12.0 Tabel 3.

Hasil perhitungan pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 7,216 + 0,618 X$ . Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta Y sebesar 7,216, merupakan suatu nilai yang konstant terdapat pada variabel prestasi kerja tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas. Artinya, tanpa ada variabel motivasi kerja, nilai variabel prestasi kerja pegawai telah ada sebesar 7,216. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,618 menunjukkan kekuatan memprediksi terhadap prestasi kerja.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan uji t. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , berarti pengaruh yang ditunjukkan signifikan. Diketahui bahwa nilai  $t_{tabel}$  sebesar 8,451, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,671. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai diterima secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Tabel 2. Distribusi Data Variabel Prestasi Kerja

No	Interval Skor	Kategori	Frekuensi		
			F	%	Kumulatif %
1	10 - 18	Sangat Rendah	-	-	-
2	19 - 26	Rendah	3	5,36	5,36
3	27 - 34	Cukup	32	57,14	62,50
4	35 - 42	Tinggi	21	37,50	100
5	43 - 50	Sangat Tinggi	-	-	100
<b>Jumlah</b>			<b>56</b>	<b>100</b>	

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	$T_{hitung}$	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	Sig
1.	Konstanta	7,216	3,517	-	-	0,001
2.	Motivasi Kerja	0,618	8,451	0,806	0,650	0,000

$$F_{hitung} = 93,087. \text{ Probabilitas} = 0,000. R = 0,882. R^2 = 0,778$$

(Sumber: Data Hasil Uji Regresi (2008))

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara dapat dijelaskan dengan menggunakan motivasi kerja. Berdasarkan pada hasil analisis statistik dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,645 pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini mengindikasikan hipotesis nol yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ditolak. Hal itu berarti, hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai diterima pada taraf kepercayaan 95%. Maka dengan demikian dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penentu prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

Hasil penelitian ini nampaknya mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Gibson; Ivancevich dan Donnelly (1994), bahwa faktor penentu yang penting bagi prestasi kerja pegawai adalah motivasi walaupun motivasi itu bukan satu-satunya penyebab terjadinya prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Flippo (1985) mengemukakan harus diakui bahwa tanpa adanya dorongan tertentu, seseorang tidak mungkin dapat melakukan aktivitas dengan baik. Kekuatan dorongan untuk melakukan aktivitas sangat ditentukan oleh tingkatan dan keterdesakan kebutuhan dari seseorang. Individu akan berbeda daya dorong satu dengan lainnya untuk melakukan aktivitas disebabkan oleh perbedaan kebutuhan dari masing-masing individu. Jadi, motivasi itu sangat penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Hal itu perlu dipahami oleh pemimpin karena di dalam organisasi, salah satu fungsi pemimpin

adalah memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya.

Faktor-faktor yang diamati untuk mengetahui tingkat motivasi yang dimiliki pegawai antara lain adalah: (1) keinginan untuk memperoleh kebutuhan hidup. Faktor ini dikategorikan oleh Maslow (dalam Cushway dan Lodge, 1995) sebagai kebutuhan fisiologis. Aspek-aspek yang dicakup dalam kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan makanan, papan, pakaian, udara dan sebagainya yang bersifat dasar atau pokok. (2) keinginan untuk mendapatkan jaminan masa depan. Faktor ini dikategorikan oleh Maslow (dalam Cushway dan Lodge, 1995) sebagai kebutuhan rasa aman. Aspek-aspek yang dicakup dalam kebutuhan rasa aman antara lain kebutuhan akan keselamatan termasuk bebas dari ancaman baik fisik maupun non fisik. Pada umumnya menurut Maslow bahwa individu ketika dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya secara spontanitas akan berusaha mencari suasana yang aman untuk melindungi kebutuhan fisik yang sudah terpenuhi tersebut. Atau dengan kata lain bahwa ketika kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, kebutuhan seseorang akan meningkat pada mendapatkan rasa aman. (3) keinginan mendapatkan kedudukan dalam organisasi. Faktor ini dikategorikan oleh Maslow (dalam Cushway dan Lodge, 1995) dan (Hasibuan, 2000). sebagai kebutuhan sosial. Aspek-aspek yang sangat erat kaitannya dengan kebutuhan sosial antara lain kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain secara pribadi maupun secara berkelompok. Seseorang yang sedang berada dalam tingkatan kebutuhan sosial, cenderung menginginkan status dalam kelompoknya seperti meinginkan menjadi pemimpin atau menduduki jabatan tertentu dalam kelompok.

McKenna dan Beech (2000) berpendapat bahwa pengukuran terhadap motivasi pegawai tidak saja diukur dari kedua faktor yang telah disebutkan

sebelumnya. Namun ada juga faktor lain yang cukup representatif untuk mengetahui motivasi seseorang dalam pekerjaan. Faktor tersebut adalah: (1) keinginan mendapatkan penghargaan dari atasan, (2) keinginan memperoleh pengakuan terhadap hasil kerja. Kedua bentuk kebutuhan tersebut lebih besar bersumber dari dalam diri individu. Berbeda dengan tiga macam kebutuhan yang sudah diuraikan di atas cenderung bersumber dari luar diri individu.

Kebutuhan-kebutuhan individu sebagaimana telah dijelaskan akan menjadi daya pendorong untuk melakukan aktivitas tertentu. Semakin tinggi tingkat keterdesakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, akan semakin besar daya dorong untuk melaksanakan suatu aktivitas. Potensi yang dimiliki pegawai untuk melakukan berbagai aktivitas harus dipahami oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang memahami tingkat kebutuhan yang diinginkan pegawai akan lebih mudah mengarahkan pegawai yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang berprestasi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Besarnya motivasi kerja pegawai tersebut sangat ditentukan oleh tingkat kebutuhan yang harus dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Secara deskriptif, rata-rata tingkat motivasi kerja dan prestasi kerja masing-masing berada pada kategori cukup tinggi.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Motivasi kerja pegawai tersebut sangat ditentukan oleh tingkat kebutuhan yang harus dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi, akan semakin tinggi tingkat motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

### Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada.

Pemerintah kabupaten Minahasa Utara khususnya pimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara supaya dalam proses perumusan kebijakan yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai, perlu mempertimbangkan faktor motivasi kerja pegawai. Aspek yang terkait dengan motivasi kerja adalah pemenuhan kebutuhan pegawai.

Seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Utara supaya dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Hal-hal yang harus diperhatikan sehubungan dengan motivasi kerja adalah berusaha untuk bisa mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari pimpinan atau orang lain mengenai hasil kerja yang ditunjukkan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Jakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Cushway, B., dan Lodge, D. 1995. *Organisational Behaviour and Design*. Alih Bahasa oleh: Tjiptowardojo S. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly. 1994. *Organisasi. Perilaku, Struktur, dan Proses*. Cetakan Keempat. Alih Bahasa: Soekrisno S dan Dharma A. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, E.B. 1985. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa: Moh. Masud. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Jakarta: Gunung Agung.
- McKenna, E., dan Beech, N. 2000. *Esensi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Totok Budi Santoso. Yogyakarta: Andi and Pearson Education Asia. Pte.Ltd.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Santoso, S. 1999. *Statistik Product and Service Solution (SPSS)*. Jakarta: Koputindo Elex Madia.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: CV Alfa Beta.
- Thoha, M. 1998. *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Raja Grafindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Bandung: Citra Umbara.