

PENTINGNYA MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA¹

Oleh : Ade Darmawan Lumansik²

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi ke arah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau hasil pencapaian organisasi tersebut. Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya dalam suatu instansi atau organisasi, baik itu Instansi Pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja dari pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau Instansi Pemerintahan tersebut. Sesuai dengan peranan dari pegawai tersebut, maka di

¹ Merupakan skripsi penulis

² Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT

dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan pengertian Pegawai Negeri di atas, maka kewajiban Pegawai Negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang kewajiban Pegawai Negeri. Dalam hal ini, sesuai dengan beberapa ayat yang tertuang dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai kewajiban dari Pegawai Negeri dapat mencerminkan kesiapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor, itu merupakan bentuk peranan Pegawai Negeri yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku, dan ini semua berarti Pegawai Negeri sangatlah penting peranannya dalam menjaga jalannya suatu roda kehidupan organisasi serta sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi ke arah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau hasil pencapaian organisasi tersebut.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu.

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

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

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya dayaperangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Dalam hubungan ini faktor motivasi pegawai/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi. Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Morowali Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah. Daerah dibidang Kepegawaian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan kebijakan daerah bidang kepegawaian dan diklat. Sesuai dengan tugasnya, lembaga ini sangat memperhatikan masalah sumber daya

manusia dengan melakukan pembinaan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna membentuk Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Akan tetapi, hal tersebut masih dirasakan kurang optimal.

Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerjamaksimal. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat di lihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Morowali Utara, peneliti menemukan permasalahanantara lain masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas kerja pegawaidan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menduga bahwa permasalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi dari kepala Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Morowali, hal ini terlihat dari kurangnya mengikutsertakan partisipasi pegawai dan kurangnya komunikasi dalam usaha pencapaian tugas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara?”.

C. Tujuan Penelitian

Peneliti bertujuan untuk mendapatkan informasi, menganalisa dan menyimpulkan hal-hal sebagai berikut : “Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Morowali Utara”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikansumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara. Selain itu, Pimpinan dapat mengetahui keuntungan dan kerugian dari motivasi yang diperlukan guna mempengaruhi perilaku karyawannya sehingga dapat menambah referensi (acuan), informasi, dan pengetahuan bagi pengambil keputusan pada Badan Kepegawaian Daerah kabupatenMorowali Utara.

2. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis, untuk mengembangkan wawasan ilmu pemerintahan. Khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerjapegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama

peneliti kuliah di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006 : 89).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

2. Teori-Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

a. Teori “ERG”

Alderfer dalam Siagian (2004:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- 1) *Existence* (Keberadaan)
- 2) *Relatedness* (Keterikatan)
- 3) *Growth* (Pertumbuhan)

b. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2004:167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- 3) Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

3. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102). terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
- c. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

4. Prinsip-Prinsip Motivasi

Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, tentunya harus menggunakan pedoman atau dengan kata lain prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman oleh atasan untuk memotivasi bawahannya Menurut Mangkunegara (2004:100) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, mengemukakan Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberikan perhatian

B. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor Situasional

- 1) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu produksi (*production time*)
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Keandalan
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

C. Konsep Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya dalam Keputusan Presiden ini disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah. Daerah adalah Daerah Propinsi, Daerah Kabupaten/Kota. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah adalah Gubernur/Bupati/Walikota.

Susunan Organisasi dan Tata Kerja BKD ditetapkan sesuai dengan kebutuhan daerah, yang unsur-unsurnya terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang;

d. Kelompok Jabatan Fungsional

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pasal 14 ayat 7 yaitu Pejabat Pembina Daerah (Bupati) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya dalam hal ini kepala Badan Kepegawaian Daerah untuk menetapkan pengangkatan, penempatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerjanya. Maka berdasar dari Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Pasal 14 ayat 7, maka wewenang kepala Badan Kepegawaian Daerah adalah :

1. Mengangkat calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil daerah kabupaten/kota dan Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungannya untuk Golongan Ruang III/d ke bawah, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian.
3. Pengangkatan pejabat struktural eselon II setelah berkonsultasi dengan pejabat Pembina daerah (Bupati)
4. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah kabupaten/kota
5. Pengangkatan, penempatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan Struktural Eselon III ke bawah dan jabatan fungsional.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut W. J. S Poerwadarminta (1982:649), menjelaskan bahwa metode adalah cara yang teratur dapat terpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud. Jadi pada dasarnya dalam penguraian suatu maksud tertentu, perlu adanya cara atau jalan yang jelas dan teratur, terarah melalui daya pikir yang logis.

Berangkat dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:17) pengertian deskriptif kualitatif yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan pada objek yang diteliti. Data yang terkumpul akan di analisis secara kualitatif dimana peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan ditanyakan.

B. Informan

Jumlah informan pada penelitian ini berjumlah 60 orang informan. Dimana 60 orang informan merupakan pegawai dalam lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Morowali Utara. Informan yang dipilih sebanyak 60 orang adalah terdiri dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dan 20 Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional dan 10 pegawai yang statusnya masih merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil yang juga ditempatkan dalam jabatan fungsional dalam Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Morowali Utara.

C. Fokus Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi tetapi objek penelitian atau situasi sosial yang dapat diamati secara mendalam aktivitas (*activity*), orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) tertentu. (Sugiyono 2011:215). Hal ini juga sebagaimana yang dikatakan Spradley dimana social situation terdiri atas tiga elemen yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Objek inilah yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011:215).

Fokus dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Morowali Utara. Yang dimaksud dengan hubungan motivasi terhadap kinerja dalam penelitian ini adalah cara atau kemampuan atasan untuk memotivasi para bawahan di kantor Badan kepegawaian daerah dan diklat untuk mengikutinya dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

D. Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan awal yang di lakukan adalah dengan membaca buku-buku serta undang-undang yang berhubungan dengan peran BKD dalam mengatur penetapan PNS, serta mencari informan dan membaca penelitian sebelumnya.

Untuk mendapat data-data yang di harapkan dalam pelaksanaan penelitian yang baik itu data sekunder maupun data primer maka ditempuh dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Data sekunder
2. Data primer

E. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa data yang bersifat *deskriptif – analitis*. Menurut Whitney yang dikutip oleh Muhammad Nazir (1998 : 63-64), penelitian deskriptif kualitatif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut (Merdalis, 1999) bersifat deskriptif sebagaimana arti katanya yaitu menggambarkan, maka penelitian ini bertujuan mendeskripsikan apa yang terjadi ataupun yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya untuk mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi sekarang ini terjadi atau ada penelitian bersifat kualitatif tersusun melalui kata-kata, disajikan dalam bentuk cerita atau peristiwa, mengangkat setiap kesan yang nyata atau hidup, juga setiap makna yang ditunjukkan oleh objek penelitian (B. Miles & A. M. Haberman, 1992).

Maka dalam menganalisa data deskriptif kualitatif, penulis mengambil langkah-langkah sebagai berikut :

- Data yang diperoleh di lapangan, dikelompokkan antara data akhir dan data yang akan diolah atau dianalisis dengan kemungkinan ditemukannya kekurangan data sehingga diperlukan pengumpulan data atau informasi baru.
- Data yang telah terkumpul, dihubungkan dan dibandingkan satu sama lain dengan menggunakan proses berfikir yang rasional, analitik, sintetik, kritik dan logis kemudian dicari persamaan dan perbedaannya. Disamping itu juga dicari hubungannya dalam suatu hubungan sebab akibat atau ketergantungan yang satu dengan yang lain.
- Setelah itu penulis memberikan interpretasi yang bersifat rasional, analitik, sintetik, kritik dan logis mengenai penelitian ini berdasarkan data yang telah diperoleh.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Peran Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Morowali Utara

Analisis kualitatif dalam hal ini peneliti akan membahas mengenai peran motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara, berdasarkan hasilobservasi, angket, wawancara dan hasil analisis pada Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara. Untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara, bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara sudah mengikutsertakan pegawainya di dalam kegiatan kantor, yang mana pegawai juga memang sudah menunjukkan adanya ikut berpartisipasi di dalam kegiatan kantornya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara mengatakan bahwa partisipasi memang sangat diperlukan sehingga semua pegawai harus terlibat untuk mencapai tujuan organisasi. Partisipasi tersebut diaplikasikan dalam bentuk semua sudah diberikan beban tugas masing-masing tugas pokok dan fungsi setiap bidang.

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara sudah melaksanakan prinsip partisipasi di dalam memotivasi pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket maka peneliti menganalisis bahwa prinsip partisipasi terhadap pegawai belum dijalankan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dengan semestinya seperti pegawai jarang diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan kantor.

2. Prinsip Komunikasi

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara kurang melakukan komunikasi dengan semestinya, hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya pemberitahuan untuk melengkapi data yang kurang.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara mengatakan bahwa komunikasi memang sangat diperlukan sehingga Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara selalu memberitahukan kepada pegawai setiap subbidang atau personil yang terkait jika ada rapat, karena di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara adanya suatu team work untuk melaksanakan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara selalu memberikan informasi jika ada kegiatan atau rapat.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket maka peneliti menganalisis bahwa komunikasi yang dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara sudah cukup tetapi masih harus ditingkatkan.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara kurang mengakui andil bawahan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya memuji pegawai yang memiliki prestasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara mengatakan telah melakukan prinsip mengakui andil bawahan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai dengan cara melibatkan pegawai di dalam kegiatan berdasarkan kemampuan.

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara sudah cukup mengakui andil bawahan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket maka peneliti menganalisis bahwa prinsip mengakui andil bawahan yang dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara sudah dijalankan dengan semestinya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara sudah melakukan prinsip pendelegasian wewenang sudah dijalankan dengan semestinya, seperti jika ada pihak yang ingin berurusan ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara bisa diwakilkan oleh kepala sub bagian umum, sehingga tidak semua kegiatan dan pekerjaan dijalankan sendirian oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara mengatakan memang sebagian kegiatan didelegasikan tetapi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara tetap mendampingi.

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara memang sudah melakukan prinsip pendelegasian wewenang tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket maka peneliti menganalisis bahwa prinsip pendelegasian wewenang memang benar-benar sudah dijalankan dengan semestinya oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara.

5. Prinsip Memberikan Perhatian

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara sudah cukup dalam memberikan perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara mengatakan sangat perlu dalam memberikan perhatian kepada pegawai. Hal tersebut dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai.

Berdasarkan hasil angket dapat diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara memang sudah memberikan perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket maka peneliti menganalisis bahwa prinsip memberikan perhatian memang sudah dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dengan semestinya.

B. Analisis Faktor Lain Di Luar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara

Berdasarkan hasil analisis peneliti yang didapatkan dari hasil observasi, wawancara, dan angket maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain selain motivasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah evaluasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, kebijaksanaan yang

diberikan kepada kinerja pegawai, aspek konsistensi pegawai terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi sehingga mencapai tujuan akhir yang diharapkan.

C. Hambatan-Hambatan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara

Dalam suatu organisasi semestinya itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam pencapaian tujuan tersebut tidaklah semulus seperti yang diharapkan, karena pasti ada hambatan-hambatan sehingga adakalanya rencana yang telah ditentukan menjadi terganggu atau tertunda. Hambatan merupakan masalah yang perlu diatasi atau dipecahkan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Adapun hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dalam mencapai disiplin kerja pegawai tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara kurang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan ide-ide, hal tersebut seperti pegawai jarang diberikan kesempatan untuk mengajukan ide-ide atau gagasan-gagasan di dalam rapat.
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara masih kurang dalam usaha pencapaian tugas, hal tersebut seperti jarang diadakan rapat kepada setiap bidang dalam usaha pencapaian tujuan..

D. Usaha-Usaha Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara

Beberapa faktor penghambat dalam pengaruh motivasi seperti yang telah dikemukakan merupakan suatu masalah yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara. Untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pengaruh motivasi tersebut di atas, maka Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara telah melakukan upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, hal ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara sebagai berikut :

1. Usaha yang dilakukan oleh Kepala Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota dalam usaha kurangnya mengajukan ide-ide dengan cara akan lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan berupa saran atau pendapat di dalam rapat.
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara berusaha untuk melakukan komunikasi setiap hari kepada pegawai tentang masalah-masalah dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan untuk meningkatkan usaha pencapaian tugas.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis peneliti yang didapatkan dari hasil observasi, wawancara, dan angket maka kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain selain motivasi. Faktor-faktor tersebut

diantaranya adalah evaluasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, kebijaksanaan yang diberikan kepada kinerja pegawai, aspek konsistensi pegawai terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi sehingga mencapai tujuan akhir yang diharapkan.

2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara kurang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan ide-ide, hal tersebut seperti pegawai jarang diberikan kesempatan untuk mengajukan ide-ide atau gagasan-gagasan di dalam rapat.
3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara masih kurang dalam usaha pencapaian tugas, hal tersebut seperti jarang nya diadakan rapat kepada setiap bidang dalam usaha proses pencapaian tujuan.
4. Usaha yang dilakukan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dalam usaha kurangnya mengajukan ide-ide dengan cara akan lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan berupa saran atau pendapat di dalam rapat.
5. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara berusaha untuk melakukan komunikasi setiap hari kepada pegawai tentang masalah-masalah dan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan untuk meningkatkan usaha pencapaian tugas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dalam pelaksanaan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara harus membuat agenda khusus untuk mengkomunikasikan hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai selama bekerja.
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara harus memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk dapat ikut dalam rapat dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan ide-ide.
3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara lebih memperdalam pemahaman tentang prinsip-prinsip motivasi sehingga mengetahui betapa pentingnya memberikan motivasi kepada pegawai dalam usaha mencapai tugas.
4. Mengembangkan data dan informasi sejauh mana motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara dapat dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
Siagian, Sondang P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Siagian, Sondang P., 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV.Afabeta

Sumber Lain :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai
Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil