

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN MAMUJU UTARA

**Andi Idamayanti**

*Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The aim of this study; (1) to determine the influence of achievement needs (need for achievement), power needs (need for power), and the relationship needs (need for affiliation) simultaneously (together) against the employee's performance Regional Development Planning Agency of North Mamuju regency; (2) to determine the power needs (need for power) partially (people) to the employee's performance Regional Development Planning Agency of North Mamuju regency; (3) to determine the effect relationship needs (need for affiliation) partially (people) to the employee's performance Regional Development Planning Agency of North Mamuju regency; (4) to determine the influence of achievement needs (need for achievement) partially (people) to the employee's performance Regional Development Planning Agency of North Mamuju regency. This type of research is quantitative and descriptive. The study population is employees of the Regional Development Planning Agency of North Mamuju regency totaling 31 respondents. Sampling techniques using the census, so that the entire population sampled, as well as data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed; (1) The need for achievement (need for achievement), power needs (need for power), and the needs of the relationship (need for affiliation) simultaneously (together) affect the employee's performance Regional Development Planning Board Mamuju Utara, with effect of 43,9% and the level of relationship "strong", which means that the increase in motivation will improve employee performance. Descriptive analysis showed the need persentase obtain high power, especially indicators of the desire to control, while the need for achievement is still low, especially praise the leadership; (2) The need for achievement (need for achievement) partially (individual) effect on the performance of employees of Regional Development Planning Board North Mamuju regency; (3) The need for power (need for power) partially (individual) effect on the performance of employees of Regional Development Planning Board North Mamuju regency; (4) The need for a relationship (need for affiliation) partially (individual) effect on the performance of employees of Regional Development Planning Board North Mamuju regency.*

**Keywords:** *motivation and performance of employees.*

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Peningkatan motivasi dilakukan

dengan memenuhi kebutuhan pegawai. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat.

Pegawai dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting

bagi orang lain. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Robbins dalam Sofyandi dan Garniva (2007:99) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan. Kita bisa mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Menurut McClelland dalam Robbins & Judge (2008:30) teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian (*nAch*). Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap pegawai memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatih untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi dalam pekerjaan, maka pegawai dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Gibson dalam Pasolong (2007:176) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Pegawai yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Pegawai tersebut termasuk orang yang kurang semangat/ motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat pegawai kehilangan motivasi adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan pegawai juga terganggu dengan kemampuan dirinya sendiri. Hal ini dapat mempengaruhi hasil akhir dari pekerjaannya, untuk itu motivasi dapat ditingkatkan lagi agar membuat pegawai lebih terdorong untuk meningkatkan kemampuannya. Namun melihat kenyataan yang terjadi di lapangan, dalam pencapaian kinerjanya, pegawai di Bappeda Kabupaten Mamuju Utara belum sepenuhnya sesuai target yang direncanakan. Hal ini disebabkan terbatasnya pegawai yang ahli dalam bidang perencanaan, dimana jumlah aparat perencana yang mengikuti Diklat Teknis Perencanaan hanya 8 orang dari target 31 orang atau hanya 26%.

Minimnya jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis perencanaan tentunya memberikan dampak pada pencapaian kinerja mereka, dan ini menunjukkan bahwa motivasi mereka untuk mencapai hasil kerja secara individu juga rendah dan ini tentunya sangat mempengaruhi pencapaian visi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara dalam Mewujudkan Perencanaan Pembangunan Daerah Mamuju Utara yang Sinergi, Mandiri dan Terintegrasi “(d’SMART). Selain itu tenaga perencana SMART yang mengikuti diklat teknis perencanaan juga belum mencapai target 100%, di mana capaiannya hanya 82%.

Keberadaan hal tersebut sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara yang tugas pokoknya adalah sebagai perencanaan pembangunan di daerah. Untuk itu diperlukan berbagai upaya dalam

meningkatkan kinerja mereka melalui pengembangan pegawai dan peningkatan motivasi, baik dari segi kemampuan, usaha, dan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai hasil kerja mereka secara individu, karena fenomena di lapangan menunjukkan bahwa pegawai Bappeda memiliki kinerja yang rendah dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, hal ini terindikasi oleh rendahnya motivasi mereka dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan kekuasaan (*need for power*) secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan Kuantitatif, adapun tempat penelitiannya di lakukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan sejak dikeluarkannya surat izin melakukan penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif.

### 1) Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menentukan persentase tanggapan responden atas skor yang diperoleh dengan menggunakan rumus dari menurut Sugiyono (2010:109) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Persentase Skor} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor Ideal/tertinggi}} \times 100\%$$

### 2) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. menggunakan bantuan program SPSS. Adapun model regresi berganda yang digunakan menurut Sunarto dan Riduwan (2009:108) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots + b_n X_n + e$$

Di mana:

Y= Variabel Dependen

a= Konstanta

X<sub>1</sub>-X<sub>n</sub>= Variabel Independen

b<sub>1</sub>-b<sub>n</sub>= Koefisien Regresi

e= Faktor Pengganggu

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara yang berjumlah 31 orang pegawai. Dalam penelitian ini tidak dilakukan pengambilan sampel karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 31orang pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni: 1) Pengamatan/Observasi, 2) Kuesioner, dan 3) Dokumentasi. Adapun Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari

variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*), Kebutuhan Kekuasaan (*need for power*), dan Kebutuhan Hubungan (*need for affiliation*) Secara Simultan (bersama-sama) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara**

Hasil penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara termotivasi untuk bekerja disebabkan adanya keinginan yang besar untuk mengendalikan pegawai lainnya. Hal ini artinya bahwa pegawai memiliki kebutuhakan kekuasaan, yang dapat dimaknai bahwa mereka ingin memperoleh kedudukan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya dan ini dapat disebabkan oleh kebutuhan dalam diri yang ingin mengendalikan atau bahkan memerintah orang atau pegawai lainnya.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap pegawai memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka pegawai dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

Individu-individu yang termotivasi oleh afiliasi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung. Individu tersebut yang berkinerja efektif dalam tim. Orang-orang ingin disukai oleh orang lain. Kemampuan manajer untuk membuat keputusan terhambat jika mereka memiliki kebutuhan afiliasi tinggi karena mereka lebih

memilih untuk diterima dan disukai oleh orang lain, dan hal ini melemahkan objektivitas mereka. Individu yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi lebih memilih bekerja di lingkungan yang menyediakan interaksi pribadi yang lebih besar. Orang-orang semacam memiliki kebutuhan untuk berada di buku-buku yang baik dari semua. Mereka umumnya tidak bisa menjadi pemimpin yang baik.

Orang yang memiliki kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan hubungan memiliki keterkaitan dengan keberhasilan manajerial yang baik. Seorang manajer yang berhasil memiliki kekuasaan tinggi dan hubungan rendah. Meski demikian, pegawai yang memiliki hubungan yang kuat yaitu kebutuhan akan hubungan/afiliasi dapat merusak objektivitas seorang manajer, karena kebutuhan mereka untuk disukai, dan kondisi ini mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan seorang manajer. Di sisi lain, kekuasaan yang kuat atau kebutuhan untuk kekuasaan akan menghasilkan etos kerja dan komitmen terhadap organisasi, dan individu dengan kekuasaan tinggi lebih tertarik dengan peran kepemimpinan dan memiliki kemungkinan untuk tidak fleksibel pada kebutuhan bawahan, sementara kebutuhan pencapaian yang tinggi yaitu motivasi pada pencapaian lebih berfokus pada prestasi atau hasil.

Berdasarkan hasil pembahasan yang dikemukakan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, dengan pengaruh sebesar 43,9% dan tingkat hubungan "kuat" yang artinya bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara(2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri

karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

#### **Pengaruh Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*) Secara Parsial (individu) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu motivasi sehingga apa

yang akan dilakukan atau dikerjakan dapat mencapai hasil atau kualitas hasil kerja yang diinginkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dalam hal kebutuhan pencapaian juga dapat meningkatkan kinerja, karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2008:95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Artinya adanya dorongan perilaku atau motif dari diri pegawai untuk bekerja dapat memberikan dampak pada keinginan untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil pembahasan yang dikemukakan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara". Peningkatan kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh kebutuhan pencapaian pada indikator kemampuan memperoleh persentase tinggi, sedangkan indikator yang rendah adalah pujian pimpinan.

#### **Pengaruh Kebutuhan Kekuasaan (*need for power*) Secara Parsial (individu) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara**

Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi

pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja.

Individu-individu yang termotivasi oleh kekuasaan memiliki keinginan kuat untuk menjadi berpengaruh dan mengendalikan. Mereka ingin pandangan dan ide-ide mereka harus mendominasi dan dengan demikian, mereka ingin memimpin. Individu tersebut termotivasi oleh kebutuhan untuk reputasi dan harga diri. Individu dengan kekuasaan dan kewenangan yang lebih besar akan lebih baik dibanding mereka yang memiliki daya yang lebih kecil. Umumnya, manajer dengan kebutuhan tinggi untuk daya berubah menjadi manajer yang lebih efisien dan sukses. Mereka lebih tekun dan setia kepada organisasi tempat mereka bekerja. Perlu untuk kekuasaan tidak harus selalu diambil negatif. Hal ini dapat dipandang sebagai kebutuhan untuk memiliki efek positif pada organisasi dan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai  $t$  hitung kebutuhan kekuasaan (*need for power*) sebesar 2,478. Hasil tersebut menunjukkan nilai  $t$  hitung (2,478) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,703) maka dapat disimpulkan bahwa "kebutuhan kekuasaan (*need for power*) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara". Koefisien regresi kebutuhan kekuasaan sebesar 0,463. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan kekuasaan dengan kinerja pegawai, semakin naik kebutuhan kekuasaan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun hasil analisis statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator yang memperoleh persentase tinggi adalah keinginan mengendalikan (81,94%), sedangkan indikator yang rendah adalah berpengaruh dan mempengaruhi (76,77%). Hasil tersebut memberikan makna bahwa

pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara kurang memiliki keinginan untuk berpengaruh dan mempengaruhi pegawai lainnya, namun mereka memiliki keinginan yang besar untuk mengendalikan pegawai lainnya.

Keinginan mengendalikan tersebut tentunya dapat dimaknai sebagai hal yang positif, seperti keinginan untuk mengatur dan mengorganisasikan rekan kerja agar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, mereka dapat mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi yang dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan hasrat untuk memiliki dampak, untuk berpengaruh, dan untuk mengendalikan orang lain. Orang yang kekuasaan tinggi menyukai suatu posisi tertentu atau yang bertanggung jawab, berupaya untuk memengaruhi orang lain, lebih suka ditempatkan pada situasi yang kompetitif dan berorientasi pada status, dan cenderung lebih memperhatikan gengsi dan mendapatkan pengaruh atas orang lain ketimbang kinerja yang efektif.

Berdasarkan hasil pembahasan yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan kekuasaan (*need for power*) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang memperoleh persentase tinggi adalah keinginan mengendalikan, sedangkan indikator yang rendah adalah berpengaruh dan mempengaruhi.

### **Pengaruh Kebutuhan Hubungan (*need for affiliation*) Secara Parsial (individu) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara**

Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi. Disamping itu ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja individu, salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan. Motivasi yang terdapat dalam individu akan terealisasi dalam suatu perilaku yang mengarah pada tujuan yang diinginkan untuk memperoleh kepuasan. Atas dasar pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa motif atau motivasi mampu memberikan kekuatan, dorongan untuk menggerakkan diri seseorang dalam perilaku tertentu dan sekaligus memberikan arahan terhadap diri seseorang untuk merespon atau melakukan kegiatan ke arah pencapaian tujuan. McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Kebutuhan akan hubungan adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Kebutuhan hubungan berkaitan dengan keinginan untuk disukai dan diterima

oleh orang lain. Orang yang motif hubungannya tinggi akan berupaya untuk berteman, lebih menyukai situasi yang kooperatif ketimbang situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan dengan tingkat saling-memahami yang tinggi.

Berdasarkan hasil pembahasan yang didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara". Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan indikator yang memperoleh persentase tinggi adalah hubungan rekan kerja, sedangkan yang rendah adalah keinginan membantu rekan kerja.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, dengan pengaruh sebesar 43,9% dan tingkat hubungan "kuat" yang artinya bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kebutuhan kekuasaan memperoleh persentase tinggi, terutama indikator keinginan mengendalikan, sedangkan kebutuhan pencapaian masih rendah, terutama pujian pimpinan.
- 2) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.
- 3) Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) secara parsial (individu)

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

- 4) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

### Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka direkomendasikan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara untuk memperhatikan kebutuhan pencapaian yang dalam penelitian ini masih rendah. Untuk itu perlu ditingkatkan dengan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja pegawai seperti pujian dari pimpinan yang tentunya dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara". Ucapan terima kasih penulis kepada berbagai pihak yang telah mendorong dalam menyelesaikan artikel ini, terutama diucapkan terima kasih kepada Dr. Hasanuddin Mustari, M.Si., dan Dr. Nawawi Natsir, M.Si. selaku Ketua dan Anggota Tim Pembimbing. yang telah membimbing dan mengarahkan penulisan artikel ilmiah ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P., Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV Alfabeta.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Sofyandi, Herman., dan Garniva, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R & D)*. Cetakan Ke TujuhBelas. Bandung: Alfabeta.