

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN PALU UTARA KOTA PALU PROVINSI
SULAWESI TENGAH DALAM KERANGKA KELESTARIAN
PERSEKITARAN PEKERJAAN**

*(INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE WORKING
PERFORMANCE IN KECAMATAN PALU UTARA, KOTA PALU, SULAWESI
TENGAH PROVINCE BASED ON SUSTAINABLE WORKING
ENVIRONMENT FRAMEWORK)*

Mohamad Hidayat

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis dan menjelaskan penyebab rendahnya prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Menganalisis dan menjelaskan apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu. Selain itu penelitian ini untuk menguji hipotesis bahwa rendahnya prestasi kerja pegawai disebabkan oleh motivasi kerja pegawai yang masih rendah dan ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu, Sulawesi Tengah. Adapun kaedah penelitian yang digunakan adalah soal selidik dengan analitik kausalitas dari kaedah kuantitatif dengan menggunakan populasi seluruh kepala keluarga yang ada yang di Kecamatan Palu Utara Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah berjumlah 27.328 kk dengan sampel sebanyak 138 kk. Hasil penelitian bahawa pembolehubah motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara dengan koefisien 0.5965 atau 59.65% adapun kekuatan pengaruh variable x yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan variable y adalah sebesar 0.3558 atau 35.58%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu adalah sigifikan.

Kata kunci: Motivasi, prestasi kerja, kelestarian persekitaran pekerjaan

Abstract

The purpose of this study was conducted to analyze and explain the causes of low employee performance in sub-district of Palu north of Palu City Central Sulawesi Province. Analyze and explain whether there is influence motivation on employee performance in sub-district Palu Utara Palu City. In addition, this research is to test the hypothesis that the low employee performance is caused by low employee motivation and there is influence of motivation on employee performance in Palu Utara Sub-district of Palu City, Central Sulawesi. The research method used is questioning (survey) with the analytic causality of quantitative methods using the entire population of existing household heads in the District of Palu Utara Palu City Central Sulawesi Province amounted to 27. 328 kk with a sample

of 138 kk. Result of research that motivation variable have influence to work performance of employee in Kecamatan Palu Utara with coefficient 0.5965 or 59.65% while the influence force of variable x which directly determine change of variable y is equal to 0.3558 or 35.58%. Hence the hypothesis stating that there is influence of motivation on employee performance in Sub Palu Utara Palu City is significant.

Keywords: *Motivation, job performance, work environment sustainability*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat telah banyak mengalami perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya perubahan pola pikir masyarakat ke arah yang semakin kritis. Hal ini dimungkinkan karena semakin hari masyarakat semakin cerdas dan semakin memahami hak dan kewajibannya sebagai warga negara. Kondisi masyarakat yang demikian menuntut hadirnya pemerintahan yang mampu memenuhi berbagai tuntutan keperluan dalam segala aspek kehidupan terutama dalam mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya dari pemerintah.

Penyelenggaraan pemerintahan dewasa ini terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah, masih dihadapkan pada masalah rendahnya motivasi pegawai. Rendahnya motivasi tersebut mempengaruhi semangat dan gairah kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan rendahnya semangat dan gairah kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti yang dikemukakan oleh Kennan dan Dean (1996) yaitu:

1. Tidak mau bekerja sama pada waktu usaha ekstra diperlukan.
2. Segan menjadi sukarelawan untuk melakukan pekerjaan ekstra.
3. Datang terlambat, tetapi pulang lebih awal, atau tidak masuk satu hari tanpa kejelasan yang memuaskan.
4. Tidak memiliki sifat-sifat standard yang dikehendaki.
5. Suka menyalahkan orang lain pada waktu keadaan tidak berjalan lancar.
6. Tidak mau mematuhi intruksi.

Permasalahan rendahnya motivasi aparat pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Palu Utara yang menjadi objek penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Kecamatan Palu Utara Kota Palu, diperoleh gambaran bahwa motivasi pegawai di pemerintahan di Kecamatan Palu Utara dalam melaksanakan pekerjaannya masih belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat atau tidak masuk kantor tanpa penjelasan yang memuaskan, memperpanjang waktu istirahat untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan sebanyak mungkin, dan tidak menepati batas waktu menyelesaikan tugas. Kondisi yang demikian sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan pada akhirnya berpengaruh pada prestasi kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selama ini umumnya masyarakat yang berada di wilayah Kecamatan Palu Utara mengeluh pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu, Karen menurut mereka, pelayanan yang diberikan cenderung tidak memuaskan, tidak berkualitas, dan terkadang dirasakan kurang adil. Selain itu keluhan lain yang juga sering terdengar adalah penyelesaian urusan yang berbelit-belit, rumit, dan perilaku pegawai yang tidak ramah sehingga menimbulkan kesan yang buruk pada masyarakat.

Prestasi kerja pegawai dalam kenyataannya memang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi saja, tetapi masih ada faktor lain yang juga dapat memperangaruhi seperti kurangnya *training*, ketidak mampuan, lemahnya disiplin, standar pekerjaan yang rendah, manajemen yang buruk, dan masalah pribadi. Namun dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada motivasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu.

Untuk mengetahui masalah ini secara lebih mendalam tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah.

RUMUSAN MASALAH

Dari identifikasi masalah yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan masalah penelitian ini dalam bentuk pertanyaan yaitu: “Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu?”.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan/motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari, yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan seseorang akan mempunyai suatu motivasi, misalnya dia mengharapkan penghasilan/gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status promosi, penghargaan dari pegawai sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Ini tugas penting dari setiap pimpinan dalam mendorong atau memotivasi para anggota kelompoknya.

Istilah motivasi berasal dari bahasa inggris *motivation*, dari bahasa latin *Movere* yang artinya bergerak. Istilah tersebut dijelaskan lebih lanjut oleh Robbins dan Handyana (1996) memberikan pengertian motivasi sebagai “Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu keperluan individu”.

Selanjutnya menurut Anoraga et al. (1995) menyatakan bahwa :

“Yang dimaksud dengan motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya Karen adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut”.

Adapun pendapat Winardi (1992) mengemukakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

1. Arah perilaku seseorang; maksudnya apa yang akan dilakukannya apabila terdapat macam-macam alternatif.
2. Kekuatan perilaku-perilaku tersebut setelah pilihan dilakukan.
3. Persistensi perilaku tersebut.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas, penulis melihat bahwa terdapat kesamaan pandangan dari para pakar dalm melihat faktor-faktor motivasi yang dianggap dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pada dasarnya pendapat tentang motivasi tersebut yang dapat dikelompokkan kedalam motivasi eksternal adalah penghargaan, hukuman, kepercayaan dan tanggung jawab, hubungan atasan dan bawahan, dan hubungan antar kesamaan aparat. Unsur-unsur

ini yang dijadikan dimensi untuk mengukur motivasi di lingkungan kerja kantor Kecamatan Palu Utara Kota Palu.

Teori-Teori Motivasi

Menurut Winardi (2002) teori-teori motivasi dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Isi (*Content Theories*), yaitu teori yang menekankan faktor-faktor spesifik yang memotivasi seseorang individu. Faktor-faktor tersebut mungkin berada dalam diri sang individu (misalnya keperluan manusia) atau didalam lingkungan individu tersebut (contoh ciri-ciri pekerjaan).
2. Teori Proses (*Process Theories*), yaitu teori yang memusatkan perhatian pada dinamika motivasi, dari energisasi inisial perilaku melalui seleksi alternatif-alternatif behavioral menjadi upaya sebenar.

Kedua golongan tersebut akan dijelaskan dalam uraian berikut ini:

i. Teori Isi (*Content Theories*)

a. Hirarki Keperluan

Teori Hirarki Keperluan yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Winardi 2002). Dalam teori ini Maslow mengemukakan bahwa orang bekerja untuk memenuhi keperluan. Orang harus memenuhi keperluan dari tingkat yang rendah sebelum yang lebih tinggi.

Adapun Hirarki Keperluan menurut Maslow adalah :

- 1) Keperluan-keperluan fisiologikal (*physiological needs*); keinginan akan bahan pangan, air, dan alat-alat pemuas lainnya terhadap rangsangan-rangsangan fisiologikal.
- 2) Keperluan akan keamanan (*safety needs*); keinginan akan perlindungan akan bahaya, sakit.
- 3) Keperluan untuk tergolong pada sesuatu hal (*belongingness needs*), keinginan akan kecintaan, afeksi dan penerimaan oleh pihak lain.
- 4) Keperluan akan penghargaan (*asteem needs*); keinginan akan respek terhadap diri sendiri dan respek dari pihak lain.
- 5) Keperluan-keperluan untuk mencapai sesuatu (*self-fulfillment needs*); keinginan untuk mencapai segala sesuatu yang sesuai dengan kemampuan pencapaian seseorang.

b. Teori Dua Faktor

Teori lain yang banyak dibicarakan adalah teori dari Herzberg (dalam Winardi 2002) yang dinamakannya teori motivasi dua faktor. Dalam teori ini dikemukakan bahwa dua kategori pokok faktor-faktor pekerjaan yakni apa yang dinamakannya faktor *Higiene* dan *Motivator*, mempengaruhi sikap dan perilaku para pekerja.

Faktor-faktor *hygiene* berkaitan dengan konteks pekerjaan atau lingkungan dan mereka bermanfaat untuk menahan perasaan ketidakpuasan para pekerja. Adapun faktor-faktor *motivator* berkaitan dengan prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan kemajuan.

ii. Teori Proses

a. Teori Ekspektansi

Sebuah perumusan motivasional yang secara eksplisit mementingkan perbedaan-perbedaan individual, dikenal sebagai teori ekspektansi. Dalam teori ekspektansi menyajikan hipotesis bahwa motivasi diawali dengan sebuah keinginan akan sesuatu hal yang mungkin berupa aktualisasi diri sendiri, status lebih tinggi, perasaan telah meraih suatu prestasi, lebih banyak waktu luang.

Hasil yang dicapai mungkin berupa imbalan ekstrinsik, imbalan eksternal seperti misalnya upah atau gaji, atau promosi, atau intrinsik yakni berupa imbalan internal seperti misalnya perasaan meningkatnya penghargaan terhadap diri sendiri, atau aktualisasi diri. Sang individu berupaya untuk mendeterminasi bagaimana kiranya hasil yang diinginkan dapat dicapai. Perasaan berprestasi misalnya dapat dicapai dengan aneka macam seperti misalnya melaksanakan pekerjaan dengan baik, bekerja untuk organisasi lain, atau terlibat dalam aktifitas di luar pekerjaan.

b. Teori Modifikasi Perilaku

Sebuah filsafat motivasi yang sangat berbeda yang dicapai dari prinsip-prinsip modifikasi perilaku adalah berlandaskan teori pengkondisian operant (*Operant Conditioning Theory*). *Operant Conditioning* yang merupakan sebuah wilayah studi dalam bidang psikologi yang sudah cukup mapan, belum lama berselang diterapkan secara formal terhadap perilaku manusia di dalam organisasi-organisasi. Perilaku “Operant” tidak seperti halnya perilaku instiktual seperti bersin, merupakan perilaku yang diikuti oleh suatu kejadian (yang dinamakan pemerkuatan = *reinforcement*) yang mempengaruhi probabilitas bahwa perilaku tersebut akan terjadi lagi pada masa mendatang. Makin dekat pemerkuatan tersebut mengikuti perilaku, maka besar kemungkinan bahwa perilaku masa yang akan datang akan terpengaruhi olehnya.

Prestasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan

Berbicara mengenai prestasi kerja pegawai pemerintahan, berarti berbicara tentang bagaimana hasil yang dicapai oleh para aparat tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan target yang telah ditentukan. Berkaitan dengan hal tersebut Soeprihanto (1988) mengemukakan bahwa:

“Prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Sejalan dengan itu, Dharma (1991) mengatakan bahwa: “prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Lebih lanjut Gaspersz (2001) memberikan batasan pengertian prestasi kerja sebagai “hasil-hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran tertentu yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Pemberian pelayanan merupakan salah satu bentuk produk yang dihasilkan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Dengan demikian pelayanan dapat dijadikan sebagai salah satu aspek yang digunakan untuk melihat prestasi kerja pegawai pemerintah kecamatan dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja pegawai pemerintahan kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka perlu ditetapkan standard pekerjaan yang memenuhi kualitas/mutu pelayanan yang baik yang akan dijadikan sebagai tolok ukur.

Bagi organisasi pemerintahan yang berorientasi non-profit, standard yang ditetapkan di dalam pelayanan publik (*civil*), ditunjukkan untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan melihat rakyat sebagai pemegang saham (sumber-sumber) negara. Ndraha (1997b) mengemukakan bahwa:

“Jasa layanan atau layanan sipil dipandang sebagai suatu deviden yang wajib didistribusikan kepada rakyat oleh pemerintah dengan semakin baik, semakin tepat waktu, semakin mudah diperoleh dan semakin adil. Tekanan pada aspek-aspek kecepatan, ketepatan, kemudahan, dan keadilan dalam layanan publik (*civil*) tersebut berkaitan dengan sifat monopoli dari layanan publik (*civil*) dimana masyarakat tidak memiliki pilihan untuk mengharapkan layanan yang sama pada institusi lain diluar pemerintahan”.

Pelayanan pada dasarnya merupakan suatu proses pemenuhan keperluan melalui aktifitas orang lain yang langsung. Menurut Ndraha (1997a, 2001) “Pelayanan atau kesediaan orang berbuat memenuhi permintaan orang lain, disebabkan faktor ideal yaitu rasa kasih sayang, tolong menolong dan beramal saleh, dan faktor material yaitu adanya hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain.

KAEDAH PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini adalah survei dengan analitik kausalitas dari kaedah kuantitatif. Penggunaan reka bentuk ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari pengaruh antara pemboleh ubah, mengukur secara cermat tentang fenomena yang akan diteliti.

Variabel Penelitian

Penelitian ini dibatasi oleh 2 variabel, yaitu 1 Variabel Eksogenus (*Exogenous*), dan Variabel Endogenus (*Endogenous Variabel*). Kedua variabel tersebut adalah:

Variabel Eksogenus [x] : Motivasi
 Variabel Endogenus [y] : Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Palu Utara

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Keluarga [KK] yang ada di wilayah Kecamatan Palu Utara Kota Palu yaitu berjumlah 27.328 KK.

Sampel

Sampel diartikan sebagai objek psikologis yang merupakan bagian dari sebuah populasi yang dikumpulkan melalui sebuah proses persampelan tertentu. Untuk memilih sebuah persampelan ke dalam, sampel digunakan rancangan persampelan dengan persampelan acak sederhana [*simple random samling*] yaitu sejumlah: 138 KK.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu kuesioner, wawancara, observasi, studi kepustakaan dan telaah dokumen.

PEMBAHASAN

Kondisi masyarakat yang terus berkembang saat ini, pada saat yang sama telah membawa implikasi pada meningkatnya tuntutan masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang semakin baik, dari segi kualitas maupun kuantitasnya, dan masyarakat semakin kritis terhadap berbagai kebijakan dan program yang dijalankan oleh pemerintahnya. Dalam kondisi masyarakat yang demikian, institusi pemerintahan sebagai penyedia *public goods* yang secara empirik dijalankan oleh aparat pemerintahan perlu berupaya meningkatkan motivasinya sehingga kinerja dalam pelayanan masyarakat menjadi lebih baik dan berkualitas. Istilah motivasi secara umum berkaitan dengan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam memotivasi, seseorang pemimpin harus memilih orang-orang yang ia inginkan dapat bekerja sama dengannya. Pemimpin harus mengetahui orang-orang yang bagaimana yang diperlukan untuk mengisi jabatan-jabatan yang lowong. Seorang pemimpin harus yakin bahwa orang-orang yang menjadi anggota organisasinya adalah cocok dengan dirinya dan dengan orang-orang yang akan menjadi rekan rekannya.

Dalam memotivasi, pemimpin yang baik/cakap menghargai, membimbing, dan melatih orang-orang (bawahan) yang secara langsung bertanggung jawab kepadanya. Pemimpin akan bersedia mengambil keputusan tentang pertentangan-pertentangan, mendamaikan oposisi, menerima dan menangani keluhan-keluhan dan pengaduan-pengaduan. Akhirnya dalam memotivasi, seorang pemimpin harus mengembangkan kecakapan, memberi perintah, dan harus mengetahui bagaimana memerintah orang-orang tanpa menimbulkan perlawanan atau kebencian dan ia harus dapat memperoleh ketaatan tanpa menghilangkan prakarsa dan daya cipta.

Pemberian pelayanan merupakan salah satu bentuk produk yang dihasilkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian pelayanan dapat dijadikan sebagai salah satu aspek yang digunakan untuk melihat prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka perlu ditetapkan standard pekerjaan yang memenuhi kualitas/mutu pelayanan yang baik yang akan dijadikan sebagai tolak ukur.

Berdasarkan analisis mengenai variabel motivasi dalam penelitian ini ditemukan bahwa sebahagian besar responden (83.55 %) menunjukkan sikap yang mendukung agar pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Palu Utara Kota Palu meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini mengindikasikan bahwa masyarakat menginginkan agar dalam unit-unit kerja disetiap organisasi pemerintahan para pegawainya harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku abdi negara dan abdi masyarakat. Berkaitan dengan pengaruh variabel motivasi (X) terhadap variabel prestasi pegawai Kecamatan Palu Utara Kota Palu (Y), dari analisis koefisien korelasi diperoleh hasil bahwa hubungan kedua variabel tersebut cukup erat yakni mempunyai koefisien sebesar 0.5965. Adapun kekuatan pengaruh variabel X yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel Y adalah sebesar 0.3558 atau 35.58 %. Ini menjelaskan bahwa setiap perubahan variabel motivasi akan memberi kontribusi yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel X terhadap variabel Y, terlihat bahwa setiap perubahan pada variabel X akan memberi kontribusi sebesar 35.58 % terhadap perubahan variabel Y. Dengan demikian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Palu Utara Kota Palu adalah signifikan. Karena itu pemerintah Kecamatan Palu Utara Kota Palu yang merupakan organisasi publik perlu secara terus menerus memberikan motivasi kepada pegawai-pegawainya, sehingga prestasi pegawai yang bekerja di Kecamatan Palu Utara Kota

Palu tersebut dapat meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan juga kualitas layanan yang diterima pada masyarakat.

Motivasi pegawai yang selama ini dirasakan masih begitu rendah dalam melaksanakan berbagai pekerjaan, khususnya dalam pelayanan publik, perlu dibenahi secara bertahap. Apalagi menghadapi kondisi perubahan yang terjadi begitu cepat di masyarakat, yang menuntut peningkatan kemampuan dan kecepatan pegawai dalam menyelenggarakan berbagai pekerjaan dengan skill yang tinggi.

Tugas memberi motivasi memang tidak mudah, umumnya pegawai-pegawai mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan, ambisi, dan lain-lain yang berbeda. Mereka melihat peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian dari berbagai sudut pandang yang berlainan, dan reaksi-reaksi mereka terhadap pekerjaan, terhadap pegawai satu sama lain, dan terhadap lingkungan mereka merupakan masalah dari variasi yang banyak sekali. Karena itu dalam menjalankan organisasi seorang pimpinan harus mengetahui apa yang memotivasi, merangsang orang-orang.

Faktor-faktor motivasi dalam tugas organisasi, penyusunan tenaga kerja dan keseluruhan proses mengarahkan dan memimpin orang-orang harus dilakukan berdasarkan pengetahuan tentang motivasi. Para pimpinan organisasi dalam hal ini tidak mungkin juga hanya sekedar mengambil salah satu teori yang telah diuraikan, dan menerapkannya secara kata demi kata. Dinamika yang muncul dalam organisasi tidak mungkin untuk menerapkan teori-teori itu secara kaku, tetapi perlu penyesuaian-penyesuaian dan penerapannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari variabel-variabel penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, berikut ini ditarik beberapa kesimpulan yaitu masih rendahnya prestasi kerja pegawai Kecamatan Palu Utara Kota Palu, diantaranya disebabkan oleh masih rendahnya motivasi pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Palu Utara Kota Palu. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Palu Utara Kota Palu adalah sebesar 0.3558 atau 35.58 %. Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Palu Utara Kota Palu. Hubungan korelasi antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai Kecamatan Palu Utara Kota Palu cukup erat, dengan koefisiennya sebesar 0.5965. Adapun kekuatan motivasi yang menentukan perubahan-perubahan prestasi kerja pegawai Kecamatan Palu Utara Kota Palu adalah sebesar 0.3558 atau 35.58 %. Dengan demikian pemerintah Kecamatan Palu Utara Kota Palu perlu meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang bekerja dilingkungannya.

RUJUKAN

- Anoraga, Pandji & Sri Suyati, 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Gaspersz, V. 2001. *Total Quality Management (TQM)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kenan, K. & Dean, P. 1996. *Pedoman Manajemen Pemotivasian*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Ndraha, T. 1997a. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, T. 1997b. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, T. 2001. *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: BKU Ilmu Pemerintahan Kerjasama IIP-UNPAD.
- Robbins, P. S. & Handyana, P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Soeprihanto, J. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Winardi, J. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.

Mohamad Hidayat,
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik,
Universitas Tadulako ,
Palu, Sulawesi Tengah,
Indonesia.