

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS DAERAH PADA PEMERINTAH KOTA MATARAM

I GST. GEDE NARUNG

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

*ajiknarung39@gmail.com*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi yang meliputi variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah. 2) mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah. 3) mengetahui variabel-variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan jumlah populasi yang digunakan sejumlah 10.664 orang Dengan sampel sebanyak 73 orang Alat analisis data dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan alat huji hipoteses menggunakan uji F (Simultan), Uji t (Parsial) dan Uji Beta ( $\beta$ ). Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel motivasi yang meliputi : variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi. dan kebutuhan berkuasa. secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 3,731 lebih besar dari F tabel sebesar 2,74 pada taraf nyata 5 %. Bahwa variabel-variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung variabel bebas lebih besar dari t tabel sebesar 1,670 pada taraf nyata 0,05 atau ditunjukkan oleh taraf signifikansi yang  $< 0,05$ . Bahwa variabel kebutuhan berkuasa' mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Beta yang paling tinggi dari variabel-variabel bebas adalah variabel kebutuhan berkuasa yaitu sebesar nilai Beta = 0,354.

*Kata kunci : Motivasi, (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi. dan kebutuhan berkuasa) Kinerja*

### ABSTRACT

*This study aims to 1) determine the effect of motivational variables which include the variable need for achievement, need for affiliation, and need for power which jointly affect the performance of Regional Office employees. 2) determine the influence of motivational variables partially affect the performance of Regional Office employees. 3) knowing the motivational variables that have a dominant influence on the performance of Regional Office employees in the Mataram city government. The type of research used is associative research with a population of 10,664 people with a sample of 73 people. Data analysis tools use Multiple Linear Regression with hypothesis testing tools using the F test (Simultaneous), t test (Partial) and Beta test ( $\beta$ ) . Based on the results of the analysis and discussion of the results of the research, it can be explained that the motivational variables include: the need for achievement, the need for affiliation. and the need for power. jointly have a significant influence on the performance of Regional Office employees in the Mataram city government. This is indicated by the calculated F value of 3.731 which is greater than the F table of 2.74 at the 5% significance level. Whereas the variables need for achievement, need for affiliation, and need for power. partially has a significant influence on the performance of Regional Office employees in the Mataram city government. This is indicated by the t-count value of the independent variable which is greater than the t-table of 1.670 at a significant level of 0.05 or indicated by a significance level of  $< 0.05$ . That the 'need for power' variable has a dominant influence on the performance of Regional Office employees in the Mataram city government. This is indicated by the highest Beta value of the independent variables, namely the need for power variable, which is equal to Beta = 0.354.*

*Keywords: Motivation, (need for achievement, need for affiliation, and need for power) Performance*

## PENDAHULUAN

Perubahan yang dirasa manusia saat ini sebagai akibat perubahan teknologi yang cepat terjadi pada hampir semua aspek kehidupan manusia dan menimbulkan pergeseran serta paradigma baru. Perubahan di berbagai aspek seperti ekonomi, politik, sosial, nilai dan budaya, pasar serta lingkungan akan mendorong timbulnya persaingan yang tajam baik antar individu, kelompok, masyarakat dan bahkan di tingkat organisasi hingga antar negara. Semuanya bergerak dan berlomba-lomba melakukan aktivitas yang lebih baik, lebih efisien, efektif, lebih Unggul satu sama lain dalam mengelola sumber-sumber daya, memanfaatkan peluang dan tantangan untuk menghadapi atau memenangkan persaingan tersebut. sesuai paradigma baru yang dipakainya.

Setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah, swasta, dalam bentuk manufaktur, jasa ataupun dagang akan dihadapkan pada permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia (*human resources*). Hal itu disebabkan karena pengelolaan sumber daya manusia ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya lainnya yaitu bahan baku (*material*), modal (*money*), mesin (*machines*) dan metode (*methods*) serta energi (*energy*) dalam organisasi tersebut. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia (tenaga kerja) maka semakin baik pula pengelolaan sumber daya yang lain, sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia maka hal itu berakibat pengelolaan sumber daya yang lain juga semakin baik.

Pentingnya mengelola sumber daya manusia di atas menunjukkan pula bahwa sukses atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada tenaga kerja yang dimiliki organisasi tersebut, meskipun organisasi memiliki sumber daya lain yang baik, misalnya sumber daya alam atau bahan baku yang melimpah, sumber daya energi yang memadai, mesin dan peralatan yang canggih, metode dan sistem operasi yang bagus maupun modal dana yang banyak tetapi apabila tenaga kerjanya tidak berkualitas maka organisasi akan mengalami permasalahan dan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan inventaris yang penting bagi organisasi. Mengingat pentingnya unsur sumber daya manusia, dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi seperti yang diungkapkan oleh Stoner (1992 : 9) bahwa sumber daya yang paling penting bagi sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena di dalamnya terdapat bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja. Oleh karenanya sumber daya manusia atau tenaga kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari organisasi sehingga apabila tenaga kerja itu merasa puas maka semangat kerjanya akan meningkat. hal itu berakibat produktivitas kerjanya meningkat pula dan pada akhirnya tujuan organisasi untuk memperoleh hasil maupun laba akan tercapai.

Peningkatan kualitas tenaga kerja adalah sangat perlu, mengingat organisasi akan mengalami kendala dalam pencapaian tujuan maupun memperoleh kesuksesan tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas sehingga pegawai yang ada (tenaga kerja yang telah menjadi pegawai ) pada saat bergabung dengan organisasi harus melalui proses perekrutan seleksi, selanjutnya memperoleh pelatihan dan pengembangan yang baik serta pemberian motivasi yang intensif, dimana hal tersebut diharapkan akan menghasilkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu melaksanakan pekerjaan menurut potensi yang dimilikinya sehingga diharapkan akan menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian para pakar, umumnya seorang pegawai akan berprestasi dan menunjukkan kinerja yang tinggi bila pegawai terdorong atau termotivasi untuk mencapainya, dan dalam kondisi normal motivasi tersebut dapat dtwujudkan dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidupnya (Emory, 1980 ; 104).

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu proses kerja karena memuat suatu unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi suatu organisasi, apapun jenis organisasinya. Motivasi bekerja dalam dunia kerja suatu keinginan positif dari pegawai yang akan menguntungkan bagi organisasi secara keseluruhan. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997:94) menyatakan bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Dengan motivasi yang terarah akan dapat menciptakan penyelesaian pekerjaan dengan baik dan sesuai keinginan organisasi.

Motivasi sebagai sesuatu kekuatan positif yang menguntungkan organisasi akan dapat tercapai apabila individu pemilik motivasi itu telah mendapatkan pemenuhan atas apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dikategorikan kedalam lima kelompok yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan ini merupakan suatu hal yang sangat manusiawi dan ini sangat menentukan bagaimana seorang pegawai negeri sipil (pegawai birokrasi) memotivasi dirinya untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga pemerintah.

Pemenuhan kebutuhan yang sepantasnya bagi pegawai akan membuat pegawainya akan memotivasi penuh untuk melaksanakan kerja sebaik baiknya.

Prestasi kerja yang diharapkan baik secara individu maupun kelembagaan oleh Pemerintah kota Mataram guna memberikan kontribusi berarti bagi tercapai tujuan bersama masyarakat kota Mataram telah diindikasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Mataram dalam beberapa aktivitas pegawai negeri sipil seperti tingkat disiplin kerja, profesionalisme kerja, produktivitas kerja yang tinggi, serta komitmen dan loyalitasnya terhadap lembaga pemerintah. Meski di era otonomi daerah ini Pemerintah kota Mataram berusaha untuk meningkatkan pemenuhan kebutuhan para pegawainya namun di beberapa lembaga pemerintah baik lembaga Dinas Daerah maupun lembaga teknis daerah, masih dirasakan belum mencapai prestasi terbaiknya sehingga langkah-langkah untuk mengetahui permasalahan yang ada di lembaga-lembaga tersebut, perlu segera dilakukan.

Dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh variabel motivasi dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dasar menurut model McClelland yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa pada setiap pegawai birokrasi (pegawai negeri sipil) Pemerintah kota Mataram terhadap peningkatan kinerjanya yang dikehendaki Pemerintah kota Mataram tentunya memerlukan penelitian yang mendalam. Bertitik tolak dari uraian di atas maka peneliti bermaksud mengajukan penelitian thesis dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Daerah Pada Pemerintah kota Mataram".

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dan hasil temuan yang diungkapkan para peneliti sebelumnya, dapat dirumuskan masalah penelitian antara lain sebagai berikut : 1. Apakah variabel-variabel motivasi yang meliputi variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram? 2. Apakah variabel-variabel motivasi yang meliputi variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram? 3). Di antara variabel-variabel motivasi tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram?

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1) bagaimana pengaruh variabel-variabel motivasi yang meliputi variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah ?. 2) Bagaimana pengaruh variabel-variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah ? 3) Bagaimana variabel-variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram ?.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi yang meliputi variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah. 2) mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah. 3) mengetahui variabel-variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Dan Sample**

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Mataram yang keseluruhannya berjumlah 10.664 orang, Setelah mengidentifikasi populasi targetnya, dilakukan pemilihan sampel yang diawali dengan menentukan kerangka sampel (Azwar, Saifuddin, 1997:118). Kerangka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai struktural (untuk jabatan yang ada) 907 pegawai.

### **Jenis dan Sumber Data**

Bahan penelitian diambil berdasarkan jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Berdasarkan jenisnya, data yang digunakan pada penelitian ini :

1. Data subyek, dimana data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). 2. Data dokumenter, dimana data penelitian ini berupa jurnal, surat-surat, laporan-laporan program, hasil-hasil pendokumentasian yang dapat digunakan sebagai bahan atau dasar analisis data-data yang digunakan dan diperlukan dalam penelitian ini

bersumber dari : 3. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara). 4. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara, dimana data dapat berupa laporan tertulis baik berupa buku-buku teori, ensiklopedi maupun jurnal yang ada relevansinya dalam penelitian ini seperti dari intern Dinas Daerah Pemerintah kota Mataram.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Kepada responden juga akan dilakukan wawancara langsung untuk kepentingan analisis. Pengujian instrumen dilakukan untuk mendapatkan jenis instrumen (alat ukur) yang valid dan reliabel, oleh karena itu diperlukan uji validitas dan reabilitas untuk memastikan bahwa kuisisioner yang disebar kepada responden benar-benar valid dan reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan, sifat dan besarnya pengaruh variabel-variabel motivasi seperti ; variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram, digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil, seperti terlihat pada tabel 1 bawah ini.

**Tabel 1 Hasil Perhitungan dengan SPSS  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig F change	
1	.897 <sup>a</sup>	.905	.762	.3720	.805	3,731	3	69	.015	2,393

- Predictors (Constant), BERKUASA, PRESTASI, AFILIASI
- Dependent Variabel KINERJA

### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.429	.651		6.800	.000						
	PRESTASI	.201	.090	.179	1.707	.005	.113	.185	.179	.990	1.010	
	AFILIASI	.185	.084	.255	2.241	.003	.175	.256	.205	.934	1.070	
	BERKUASA	.306	.110	.324	2.792	.007	.266	.272	.212	.928	1.078	

**a. Dependent Variable: KINERJA**

Dari hasil perhitungan dalam Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 4.429 + 0.201X_1 + 0.185X_2 + 0.306X_3$$

Dengan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara kinerja pegawai (Y) dengan variabel-variabel motivasi (X) yang meliputi ; kebutuhan berprestasi (X<sub>1</sub>), kebutuhan berafiliasi (X<sub>2</sub>) dan kebutuhan berkuasa (X<sub>3</sub>) adalah searah dan positif. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa mengalami perubahan (meningkat) maka kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram juga akan berubah secara positif (meningkat pula). Setiap kenaikan variabel bebas tersebut akan juga meningkatkan variabel terikatnya.

### Pengujian Hipotesis I

Uji F ini digunakan untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu apakah variabel kebutuhan berprestasi (X<sub>1</sub>), kebutuhan berafiliasi (X<sub>2</sub>), dan kebutuhan berkuasa (X<sub>3</sub>), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah Kabupaten Pasuruan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Dari hasil perhitungan regresi oleh SPSS pada tabel 1 dapat dilihat bahwa kebutuhan berkuasa F hitung (F change) sebesar 3,731 lebih besar dari F tabel yaitu 2,87 dengan *significance* sebesar 0,015 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel kebutuhan

berprestasi ( $X_1$ ), kebutuhan berafiliasi ( $X_2$ ), dan kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram, atau dengan kata lain bahwa hipotesis pertama diterima.

### Pengujian Hipotesis II

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel mana dari variabel-variabel motivasi yaitu variabel kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ), kebutuhan berafiliasi ( $X_2$ ), dan kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ), yang memiliki pengaruh parsial terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram (Y). Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa ketiga variabel bebas mempunyai nilai-nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ .

**Tabel 2 Rekapitan Hasil Uji t**

No	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	sig	$\alpha$
1	Kebutuhan berprestasi (X1)	1.707	1.670	0.005	0.05
2	Kebutuhan berafiliasi (X2)	2.804	1.670	0.003	0.05
3	Kebutuhan berkuasa (X3)	2.792	1.670	0.007	0.05

Sumber: Hasil pengolahan data kuisioner

Pengujian hipotesis kedua ini, selain didasarkan pada nilai-nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , juga dapat diketahui dari nilai signifikansi uji t yang lebih kecil daripada nilai  $\alpha$ . Ini berarti bahwa masing-masing variabel kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ), kebutuhan berafiliasi ( $X_2$ ), dan kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ), pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram, atau dengan kata lain bahwa hipotesis kedua diterima.

### Pengujian Hipotesis III

Uji Beta ( $\beta$ ) digunakan untuk mengetahui variabel mana dari variabel-variabel motivasi yaitu variabel kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ), kebutuhan berafiliasi ( $X_2$ ), dan kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ), yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram (Y)

**Tabel 3 Hasil koefisien Beta**

No	Variabel	Beta	$R^2$	Rangking
1	Kebutuhan berprestasi (X1)	.179	.185	3
2	kebutuhan berafiliasi (X2)	.255	.256	2
3	Kebutuhan berkuasa (X3)	.324	.272	1

Sumber : Hasil Pengolahan data kuisioner

Apabila dilihat dari koefisien beta yang terstandarkan (Beta) dan nilai  $r^2$  partial masing-masing variabel bebas seperti pada tabel 3 tersebut maka variabel kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ) yang memiliki nilai Beta (=324 terbesar dengan signifikansi 0.007 yang berarti bahwa dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam model, maka variabel kebutuhan berkuasa mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini, yang menduga bahwa ada variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram telah terbukti kebenarannya. yaitu variabel kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ).

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian diketahui Koefisien regresi variabel kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,201 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai (Y). Artinya apabila kebutuhan berprestasi pegawai meningkat sebesar satu satuan. maka kinerja kerja pegawai tersebut juga akan meningkat sebesar 0,201 satuan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk faktor kebutuhan berprestasi sebesar 1,707 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 dengan probabilitas sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kebutuhan berprestasi terhadap kinerja kerja pegawai (Y) adalah signifikan.

Adanya pemenuhan terhadap kebutuhan berprestasi menurut Mangkunegara (2001 : 76) adalah memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti keinginan untuk memaksimalkan potensi diri atau merupakan keinginan seseorang untuk memperlihatkan bahwa dirinya ingin mengembangkan kapasitas prestasinya secara optimal dalam rangka ikut memajukan instansi (Dinas Daerah) dimana mereka bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Flippo (1996 : 89) yang menyatakan bahwa tujuan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, stabilitas dan fleksibilitas organisasi yang besar untuk menyesuaikan diri dengan terpenuhinya kebutuhan mendasar tersebut faktor kebutuhan berprestasi dianggap oleh pegawai sebagai

faktor yang turut mempengaruhi kinerja karena dengan lebih banyak diadakan kebutuhan berprestasi diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kebutuhan berprestasi ini juga diharapkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan pegawai agar mereka lebih terampil dan ahli. Kebutuhan berprestasi bagi pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram dimaksudkan untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

Koefisien regresi variabel kebutuhan berafiliasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,185 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja kerja pegawai ( $Y$ ). Artinya apabila kebutuhan berafiliasi meningkat satu satuan, maka kinerja kerja pegawai tersebut juga meningkat sebesar 0,185 satuan. Nilai  $t$  hitung untuk  $X_2$  sebesar 2,241 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,670 dengan probabilitas sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kebutuhan berafiliasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah signifikan.

Robbins (1996:45) mendefinisikan kebutuhan berafiliasi sebagai pemenuhan akan rasa aman dan selamat setiap individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dan menurut Mangkunegara (2001:77) kebutuhan ini menuntut adanya perasaan tenteram (diterima oleh pihak lain) dalam melakukan pekerjaan yang diperoleh dari sikap dan perilaku pimpinan maupun rekan kerja dalam menerima kehadirannya. Pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram merasa bahwa kebutuhan berafiliasi yang dimiliki pegawai dianggap cukup dalam menangani pekerjaannya. Faktor kebutuhan berafiliasi dianggap oleh pegawai sebagai faktor yang limit mempengaruhi kinerja karena dengan kebutuhan berafiliasi yang dimiliki oleh pegawai diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kebutuhan berafiliasi ini diharapkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan pegawai, dan kebutuhan berafiliasi ini diharapkan dapat meningkatkan kenaikan gaji dan jabatan agar kinerja pegawai meningkat.

Koefisien regresi variabel kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,306 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai ( $Y$ ). Artinya apabila kebutuhan berkuasa dilakukan dengan baik, maka kinerja kerja pegawai tersebut juga meningkat sebesar 0,306 satuan. Nilai  $t$  hitung untuk kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ) sebesar 2,792 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,667 dengan probabilitas sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kebutuhan berkuasa ( $X_3$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah signifikan.

Flippo (1996 : 67) mendefinisikan bahwa karir adalah suatu rangkaian aktivitas pemenuhan kebutuhan berkuasa antar sesama manusia yang memberikan makna dalam kehidupan dirinya dan orang lain, Hal ini dipertegas Siagian (1997 : 56) bahwa upaya kebutuhan berkuasa harus dilaksanakan oleh individu sendiri dan sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, orang lain dan lingkungannya. Setiap terjadi kenaikan kebutuhan berkuasa akan menaikkan kinerja pegawai. Pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram merasa bahwa kebutuhan berkuasa yang telah diterapkan oleh Dinas Daerah dianggap netral. Faktor kebutuhan berkuasa dianggap oleh pegawai sebagai faktor yang turut mempengaruhi kinerja karena dengan adanya kebutuhan berkuasa maka pegawai akan termotivasi bekerja dengan giat untuk mendapatkan kesempatan untuk menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi.

Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram adalah variabel kebutuhan berkuasa (*need of power = n-Pow*). Variabel tersebut memiliki nilai  $r^2$  yang lebih besar dibandingkan variabel bebas yang lain.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Badasarkan pada hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dapat diterima, karena telah terbukti bahwa variabel-variabel motivasi yang meliputi : variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi. dan kebutuhan berkuasa. secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 3,731 lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 2,74 pada taraf nyata 5 %. Dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,805 atau 80,5 %. artinya variabel bebas yang terdiri dari kebutuhan berafiliasi. dan kebutuhan berkuasa. mempunyai kontribusi sebesar 80,5 % terhadap kinerja pegawai, sisanya sebesar 19,5 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimaksudkan dalam model penelitian.
2. Hipotesis kedua dapat diterima. karena telah terbukti bahwa variabel-variabel kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung variabel bebas lebih besar dari t tabel sebesar 1,670 pada taraf nyata 0,05 atau ditunjukkan oleh taraf signifikansi yang  $< 0,05$ .

3. Hipotesis ketiga diterima. karena terbukti bahwa variabel kebutuhan berkuasa' mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Beta dan nilai  $r^2$  parsial yang paling tinggi dari variabel-variabel bebas adalah variabel kebutuhan berkuasa yaitu sebesar nilai Beta = 0,354 dan  $r^2$  parsial = 0,272 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

## Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan. penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram, yaitu :

1. Dengan telah diketahuinya bahwa variabel kebutuhan berkuasa mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram, maka pihak Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram sebagai organisasi atau wadah dimana pegawai bekerja, hendaknya meningkatkan atau mewujudkan kebutuhan berkuasa bagi pegawai dan memberikan kebutuhan itu secara bertahap, terencana dan sesuai prosedur baku yang telah ada seperti promosi jabatan, untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Daerah Pemerintah kota Mataram.
2. Kebutuhan berkuasa ( $n - Pow$ ) merupakan factor dominant dalam penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut perlu mendapatkan kebutuhan berkuasa yang sesuai dengan pekerjaan mereka atau wewenang yang lebih luas dan mungkin lebih menantang sehingga mereka bias bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.
3. Sehubungan dengan penelitian ini yang hanya menitik beratkan pada lima variable yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa, maka perlu kiranya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variable-variabel sumberdaya manusia lainnya dengan mempergunakan alat analisis dan alat uji statistic yang lain pula, sehingga hal ini akan dapat menambah referensi bagi Dinas Daerah pada Pemerintah kota Mataram khususnya dan bagi dunia keilmuan pada umumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (1997). *Metode Penelitian*, Edisi Kedua. Pustaka Pelajar, Jogjakarta.
- Emory W., C, (1980). *Business Research Methode*. Revised Edition, Illionis, Richard D Irwin Inc, London.
- Flippo, Edwin B. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Moh. Masud. Erlangga: Jakarta
- Gibson et. at. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gibson. James, L., Ivancevich, John, M., Donnelly. Jr., James, H., (1997), *Organisasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan, Binarupa Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara..
- Stoner. James A.F., R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gilbert, Jr., (1992). *Manajemen*, Cetakan Pertama. Prenhallindo. Jakarta.