

**PENGARUH MOTIVASI PRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL
KABUPATEN JEMBER**

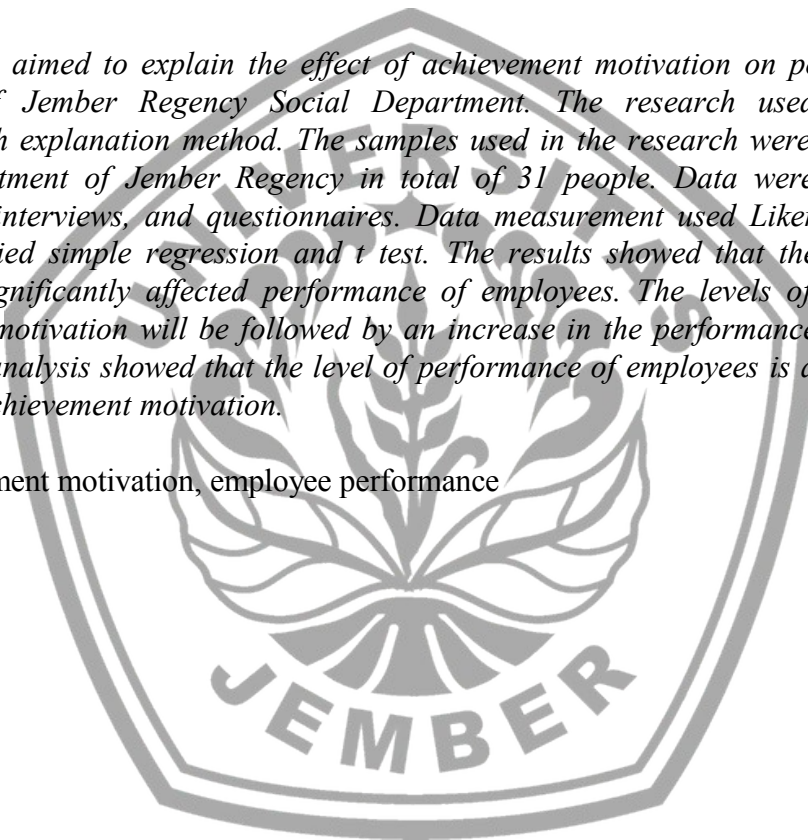
***THE EFFECT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT
SOCIAL DEPARTMENT OF JEMBER REGENCY***

Rizky Amalia Wulandari, A. Kholiq Azhari, Agus Suharsono
Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121 *E-mail*: kikiameliauwulandari@gmail.com

Abstrak

This research aimed to explain the effect of achievement motivation on performance of employees of Jember Regency Social Department. The research used quantitative approach with explanation method. The samples used in the research were employees of Social Department of Jember Regency in total of 31 people. Data were collected by observation, interviews, and questionnaires. Data measurement used Likert scale. Data analysis applied simple regression and t test. The results showed that the achievement motivation significantly affected performance of employees. The levels of the effect of achievement motivation will be followed by an increase in the performance by 0.513, or 51.3%. This analysis showed that the level of performance of employees is affected by the employees' achievement motivation.

Keywords: achievement motivation, employee performance



Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, motivasi diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan prestasinya

Menurut Moehariono (2012:95) Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting karena pemerintahan memberi ruang gerak kepada masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah lebih berperan sebagai perantara. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang mendesak karena kemampuan pegawai mampu dalam menjawab tantangan di era globalisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat. "Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Baik atau buruknya kinerja akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh instansi tersebut. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga dapat bermanfaat

sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dinas Sosial Kabupaten Jember merupakan instansi pemerintah yang bertugas di bidang kesejahteraan sosial melalui kegiatan penanganan dan penyuluhan. Dalam menjalankan fungsinya Dinas Sosial memerlukan suatu keseriusan dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga diperlukan suatu kinerja tinggi yang akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari kegiatan tersebut. Permasalahan kinerja menjadi faktor penting sehingga kinerja Dinas Sosial akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penanganan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2004:147), "performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial, kualitas hasil kerja harus menjadi perhatian yang baik secara kelembagaan maupun perorangan para pegawainya. Hal ini terlihat beberapa pegawai kurang mempunyai peranan yang jelas seperti adanya sekelompok pegawai yang sibuk dan sebagian lainnya yang santai sehingga terlihat pegawai tersebut kurang mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap tugas dan akhirnya kinerja pegawai

menjad rendah.

Terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2007:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Menurut Gibson, (2006) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja di sini merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (1996:95), "Motivasi 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". Sikap pegawai dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan dan kepuasannya yang timbul dari dalam diri maupun dari lingkungan luar. Pendapat Hasibuan (1996:95), rangsangan (materiil & nonmateriil) ini akan menciptakan "motif dan motivasi" yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Pelaksanaan kinerja ini lebih ditekankan kepada motivasi yang menyebabkan bagus atau tidaknya kinerja yang dilakukan pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan dengan ketepatan waktu yang

telah diberikan. Lemahnya motivasi membawa pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, akibat kurang motivasi berakibat tugas yang diselesaikan tidak tepat sesuai waktunya dan pelaksanaan program atau kegiatan tidak sesuai dengan sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan.

Peran organisasi dalam meningkatkan motivasi sangat penting karena akan terciptanya tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Bagi instansi seperti Dinas Sosial seharusnya lebih mengetahui pentingnya motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai untuk memperlancar semua kegiatan dalam instansi tersebut sehingga apa yang menjadi tujuan dari dinas tersebut dapat tercapai dengan hasil yang maksimal sesuai dengan visi dan misi yang telah dirumuskan. Agar pelaksanaan berjalan lancar maka semangat kerja pegawai harus tinggi. "Setiap pegawai membutuhkan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi" menurut (Nawawi 2001:351).

Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan tidak cukup dalam kinerja sebuah organisasi jika mereka tidak giat dalam bekerja. Keberhasilan dalam suatu organisasi tersebut tidak lepas dari sumber daya manusia itu sendiri. Banyak faktor untuk mencapai kinerja yang berhasil atau gagal, tetapi kemampuan sumber daya manusia itu

sendiri yang menentukan hasilnya. Lemahnya motivasi meskipun mempunyai kemampuan yang tinggi membawa pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dan berakibat ketakutan akan gagal karena tuntutan dari pimpinan.

Dengan melihat masalah yang ada menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih menjadi masalah dan ini berakibat tidak efektifnya penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Motivasi kerja pegawai merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. semangat atau tidaknya pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Psikologis pegawai sebagai individu dalam organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Psikologis itu bisa dilihat dalam semangat kerja yang menghasilkan pencapaian tujuan organisasi atau instansi

Mengacu pada permasalahan tersebut yang didasarkan pada pencapaian kinerja di Dinas Sosial tahun 2013 masih belum maksimal yang berdampak pada ketidakmampuan melaksanakan tugasnya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Motivasi Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Jember”

Dari latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian yaitu “Adakah pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial?”. Penelitian dilakukan karena memiliki tujuan, yaitu untuk memecahkan permasalahan yang ada pada latar belakang. Berdasarkan

rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial.

Tinjauan Pustaka

Konsep Motivasi Prestasi

Motivasi pada dasarnya berasal dari kata motif yang menurut Hersey dan Blanchard (1995:16) didefinisikan motif ada kalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada pada alam sadar atau mungkin juga pada alam bawah sadar. Motif adalah ikhwal “mengapanya” perilaku. Motif timbul dan mempertahankan aktifitas serta menentukan arah umum perilaku seseorang. Jadi, motif atau kebutuhan merupakan dorongan utama aktivitas”.

Pengertian motivasi sendiri menurut Nawawi (2001:351) “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.

Motivasi sangatlah dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena motivasi dapat mengarahkan perilaku karyawan di dalam organisasi. Menentukan usaha yang dikeluarkan dan besarnya kemauan untuk melakukan usaha tersebut.

Berdasar pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya,

sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, motivasi bisa juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Pada penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada teori motivasi yang dikemukakan oleh David McClelland. Dalam Mangkunegara (2001:103), McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (dalam Robbins, 2006:222) berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu tidak akan berperilaku sebaliknya
3. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab

Dari tiga kebutuhan di atas, kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan yang menjadi fokus utama penelitian yang dilakukan oleh McClelland (Munandar, 2001).

Sedangkan menurut McClelland (dalam Mangkunegara 2001:103) motivasi berprestasi

dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji”.

Pendapat McClelland (dalam Mangkunegara 2001:68) pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut McClelland (dalam Mangkunegara 2001:68) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi prestasi tinggi yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab pribadi
2. Memikul resiko-resiko yang tidak terlalu besar
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Pengetahuan tentang hasil keputusan

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan peranan penting dalam organisasi. Kinerja yang dilakukan pegawai atau organisasi tersebut biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja yang baik dari para bawahan dengan cara melaksanakan tugas-tugasnya agar mencapai tujuan. Mangkunegara (2006:9) mengemukakan bahwa “Kinerja yang disebut juga sebagai prestasi kerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Widodo 2005:78), “Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.”

Dari pengertian kinerja tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Dessler (1995:513) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja berarti cara membandingkan antara prestasi nyata dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil penilaian kinerja sangat ditentukan oleh standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat digunakan sebagai arah pelaksanaan kinerja oleh pegawai dan sebagai pedoman evaluasi kinerja

oleh pimpinan organisasi

Dharma (2001:152) mengemukakan bahwa, “Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut, kuantitas (jumlah yang diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan)”

Keterkaitan antara motivasi dan kinerja sangat penting karena dalam kinerja yang tinggi diperlukan motivasi yang tinggi pula dan sebaliknya.

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*promptness*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Keterampilan kerja (*capality*)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Pengaruh motivasi dengan kinerja menurut Schemerhorn (dalam Winardi, 2001:2) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja pegawai individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Sedangkan menurut Wibowo (2013:93) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sebagian besar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Teori lain yang menyebutkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dijelaskan oleh Mangkuprawira (2009:223) bahwa sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang dicapainya. Dapat dikatakan bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang dalam hal ini pegawai agar dapat melaksanakan kerjanya dengan giat.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah suatu jenis penelitian dengan menggunakan metode penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007:4) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2005:90), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteritis tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 31 orang

Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan menurut sesuai dengan pernyataan Arikunto (2006:110) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Bersumber dari pendapat tersebut, maka sampel yang diambil

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 31 pegawai. Sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi atau sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi sederhana, uji hipotesis yang digunakan adalah Uji T.

Hasil dan Pembahasan

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi prestasi. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Berikut beberapa motivasi prestasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember dengan beberapa indikator meliputi:

Tabel 1: Distribusi Frekuensi berdasarkan menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	24	77.4
4	Setuju	5	16.1
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan sebagian besar adalah ragu-ragu 24 (77.4%), tidak setuju 2 (6.5%), dan setuju 5 (16.1%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas berdasarkan jumlah yang dibebankan

Tabel 2: Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	15	48.4
4	Setuju	15	48.4
5	Sangat setuju	1	3.2
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan upaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sebagian besar adalah tidak setuju dan ragu-ragu 15 (48.4%). Pegawai Dinas Sosial Kabuptaen Jember kurang berupaya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 3: Distribusi Frekuensi berdasarkan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	6	19.4
3	Ragu-ragu	23	74.2
4	Setuju	2	6.5
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan sebagian besar adalah ragu-ragu 23 (74.2%), tidak setuju 6 (19.4%), dan setuju 2 (6.5%). Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan, artinya motivasi prestasi berdasarkan terhadap tugas yang telah diselesaikan

Tabel 4: Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	6	19.4
3	Ragu-ragu	22	71.0
4	Setuju	3	9.7
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi sebagian besar adalah ragu-ragu 22 (71%), tidak setuju 6 (19.4%), dan setuju 3 (9.7%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi, artinya motivasi prestasi berdasarkan upaya dalam menentukan keputusan yang sedang dihadapi masih ragu-ragu atau kurang begitu termotivasi.

Tabel 5: Distribusi Frekuensi berdasarkan usaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	8	25.8
3	Ragu-ragu	18	58.1
4	Setuju	5	16.1
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan usaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian sebagian besar adalah ragu-ragu 18 (58.1%), tidak setuju 8 (25.8%), dan setuju 5 (16.1%). Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki usaha melaksanakan tugas berdasarkan keahlian.

Tabel 6: Distribusi Frekuensi berdasarkan dorongan kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	6	19.4
3	Ragu-ragu	22	71.0
4	Setuju	3	9.7
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan dorongan kuat

untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas sebagai besar adalah ragu-ragu 22 (71%), tidak setuju 6 (19.4%), dan setuju 3 (9.7%). Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang termotivasi memiliki dorongan kuat untuk memperhitungkan peluang ketika melaksanakan tugas.

Tabel 7: Distribusi Frekuensi berdasarkan upaya dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	6	19.4
3	Ragu-ragu	21	67.7
4	Setuju	4	12.9
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan upaya dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan sebagai besar adalah ragu-ragu 21 (67.7%), tidak setuju 6 (19.4%), dan setuju 4 (12.9%). Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang memiliki upaya dalam melaksanakan tugas dengan mengutamakan ketrampilan.

Tabel 8: Distribusi Frekuensi berdasarkan keinginan akan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	23	74.2
4	Setuju	7	22.6
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan keinginan akan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan sebagai besar adalah ragu-ragu 23 (74.2%), tidak setuju 1 (3.2%), dan setuju 7 (22.6%). Pegawai

Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang termotivasi memiliki keinginan mengetahui akan informasi tentang hasil pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 9: Distribusi Frekuensi berdasarkan membuat alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	8	25.8
3	Ragu-ragu	19	61.3
4	Setuju	4	12.9
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan membuat alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan sebagai besar adalah ragu-ragu 19 (61.3%), tidak setuju 8 (25.8%), dan setuju 4 (12.9%). Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang termotivasi memiliki keinginan membuat alat ukur hasil pelaksanaan kegiatan

Tabel 10: Distribusi Frekuensi berdasarkan perasaan puas terhadap tugas yang telah diselesaikan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	5	16.1
3	Ragu-ragu	22	71.0
4	Setuju	4	12.9
5	Sangat setuju	0	0
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi prestasi pegawai berkaitan dengan upaya melakukan perubahan menuju penyempurnaan hasil pekerjaan sebagai besar adalah ragu-ragu 22 (71%), tidak setuju 5 (16.1%), dan setuju 4 (12.9%). Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember kurang termotivasi memiliki upaya melakukan perubahan menuju penyempurnaan hasil pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian atas kinerja pegawai dijelaskan dengan beberapa indikator yang digunakan sebagai pengukuran meliputi:

Tabel 11: Distribusi Frekuensi berdasarkan Menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	15	48.4
4	Setuju	9	29.0
5	Sangat setuju	5	16.1
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan sebagian besar adalah ragu-ragu 15 (48.4%), tidak setuju 2 (6.5%), setuju 9 (29%), dan sangat setuju 5 (16.1%). Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember ragu-ragu dalam menyelesaikan yang menjadi tanggungjawabnya dengan cermat pekerjaan.

Tabel 12: Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urutan dalam pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	14	45.2
4	Setuju	11	35.5
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan Bekerja secara tertib sesuai dengan tata urutan dalam pekerjaan sebagian besar adalah ragu-ragu 14 (45.2%), setuju 11 (35.5%), dan

sangat setuju 6 (19.4%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember ragu-ragu dalam bekerja secara tertib sesuai dengan tata urutan dalam pekerjaan

Tabel 13: Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	12	38.7
4	Setuju	11	35.5
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan Bekerja selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian sebagian besar adalah ragu-ragu 12 (38.7%), tidak setuju 2 (6.5%), setuju 11 (35.5%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember masih ragu-ragu dalam bekerja untuk selalu memperhatikan kerapian dalam berpakaian

Tabel 14: Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	9	29.0
4	Setuju	13	41.9
5	Sangat setuju	7	22.6
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan bekerja selalu memperhatikan waktu jam kerja sebagian besar adalah setuju 13 (41.9%), tidak setuju 2 (6.5%), ragu-ragu 9 (29%), dan sangat setuju 7 (22.6%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember setuju dalam bekerja selalu memperhatikan waktu jam

kerja

Tabel 15: Distribusi Frekuensi berdasarkan bekerja selalu berdasarkan target waktunya

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	8	25.8
4	Setuju	14	45.2
5	Sangat setuju	7	22.6
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan bekerja selalu berdasarkan target waktunya sebagian besar adalah setuju 14 (45.2%), tidak setuju 2 (6.5%), ragu-ragu 8 (25.8%), dan sangat setuju 7 (22.6%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember setuju dalam bekerja selalu berdasarkan target waktunya

Tabel 17: Distribusi Frekuensi berdasarkan bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	0	0
3	Ragu-ragu	11	35.5
4	Setuju	16	51.6
5	Sangat setuju	4	12.9
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan sebagian besar adalah setuju 16 (51.6%), ragu-ragu 11 (35.5%), dan sangat setuju 4 (12.9%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember setuju dalam bekerja dengan mencari cara-cara yang tepat ketika ada masalah dalam pekerjaan

Tabel 18: Distribusi Frekuensi berdasarkan Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	15	48.4
4	Setuju	9	29.0
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan sebagian besar adalah ragu-ragu 15 (48.4%), tidak setuju 1 (3.2%), setuju 9 (29%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember masih ragu-ragu dalam Bekerja selalu bisa menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan

Tabel 19: Distribusi Frekuensi berdasarkan Menyelesaikan pekerjaan dengan terampil

No	Kategori	Frekuensi (%)	Prosentase
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	11	35.5
4	Setuju	12	38.7
5	Sangat setuju	7	22.6
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan menyelesaikan pekerjaan dengan terampil sebagian besar adalah setuju 12 (38.7%), tidak setuju 1 (3.2%), ragu-ragu 11 (35.5%), dan sangat setuju 7 (22.6%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember setuju dalam menyelesaikan pekerjaan dengan terampil

Tabel 20: Distribusi Frekuensi berdasarkan mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	13	41.9
4	Setuju	11	35.5
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan sebagian besar adalah ragu-ragu 13 (41.9%), tidak setuju 1 (3.2%), setuju 11 (35.5%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember masih ragu-ragu dalam mengoperasikan peralatan kantor dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 21: Distribusi Frekuensi berdasarkan penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	2	6.5
3	Ragu-ragu	16	51.6
4	Setuju	6	19.4
5	Sangat setuju	7	22.6
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja sebagian besar adalah ragu-ragu 16 (51.6%), tidak setuju 2 (6.5%), setuju 6 (19.4%), dan sangat setuju 7 (22.6%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember masih ragu-ragu dalam penyampaian informasi atas pekerjaan kepada sesama teman sejawat berdasarkan urutan kerja.

Tabel 22: Distribusi Frekuensi berdasarkan komunikasi

antar pegawai di instansi ini

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat tidak setuju	0	0
2	Tidak setuju	1	3.2
3	Ragu-ragu	13	41.9
4	Setuju	11	35.5
5	Sangat setuju	6	19.4
Total		31	100.0

Sumber : Data primer diolah

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember berdasarkan komunikasi antar pegawai di instansi ini sebagian besar adalah ragu-ragu 13 (41.9%), tidak setuju 1 (3.2%), setuju 11 (35.5%), dan sangat setuju 6 (19.4%). Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember masih ragu-ragu dalam berkomunikasi antar pegawai di instansi ini.

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi prestasi (x) terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.219 + 0.570X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 9.219

Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi prestasi maka kinerja pegawai hanya sebesar 9.219.

2. Koefisien regresi motivasi prestasi = 0.570

Hal ini menjelaskan berarti jika Dinas Sosial Kabupaten Jember memiliki motivasi prestasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0.570 atau 57%. Sebaliknya tidak memiliki motivasi prestasi maka akan

menyebabkan penurunan kinerja sebesar satu satuan.

Sedangkan untuk mengetahui apakah motivasi prestasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis uji t. Dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.739$ sedangkan signifikansi $= 0.001 < \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 29$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.022$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi prestasi berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Pembahasan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi prestasi secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa

depan yang lebih baik.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Motivasi prestasi merupakan salah satu bagian penting dari aspek sumber daya manusia sebuah perusahaan yang akan membantu perkembangan dari perusahaan yang bersangkutan. Motivasi yang baik akan membantu sebuah perusahaan mampu dengan cepat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pada saat motivasi ini sudah muncul maka secara otomatis akan mempengaruhi pola pikir orang tersebut dalam melakukan suatu tindakan, dalam dunia kerja contohnya di saat seorang pegawai sudah merasa mencintai pekerjaannya maka ia tidak akan melakukan hal – hal yang dapat memperburuk citranya di tempat ia bekerja. Motivasi eksternal dapat muncul dari penghargaan yang diberikan dari pihak perusahaan, seperti bonus, kenaikan gaji, ataupun promosi untuk naik jabatan yang diberikan oleh atasan. Perusahaan sangat perlu untuk memperhatikan pegawainya supaya dapat bekerja secara optimal dan maksimal sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Motivasi, baik yang berasal dari internal maupun eksternal harus ditanamkan setiap memulai hari sehingga semangat untuk berprestasi dan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan dan tentunya dapat mengembangkan diri menjadi profesional sejati. Semakin baik motivasi yang

dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari kinerja tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi karyawan tidak terbangun dengan baik, maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam keberlangsungan perusahaan. Adanya motivasi berprestasi dalam diri individu akan menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, akan menumbuhkan individu-individu yang bertanggung jawab dan dengan motivasi berprestasi yang tinggi juga akan membentuk individu menjadi pribadi yang kreatif. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan dibutuhkan motivasi. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Kesimpulan

Motivasi prestasi berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil analisis dengan uji T menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi prestasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0.513 atau 51.3%. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi prestasi yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi motivasi prestasi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai begitu sebaliknya

jika motivasi prestasi pegawai rendah maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: PT Rhineka Cipta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya*. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Gibson, James L et al 2006, *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1996. *Organisasi dan Motivasi: Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Blanchard dan Hersey. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah : Agus Dharma Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- McClelland, David C, Siswo Suyanto, Wihelminus, W. Bakowaton, (Penterjemah). 1897. *Memacu Masyarakat Berprestasi : Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi*, Jakarta : Intermedia
- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 10*. Jakarta: PT. INDEKS
- Sanapiah Faisal. 2005. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2001. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen. Perkantoran*. Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing

