FAKTOR MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN ALOR

RAHMAT LAAN *)

ABSTRAKSI

Kajian ini bertujuan : (1) Menggambarkan faktor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (2) Menggambarkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (3) Menjelaskan pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (4) Menjelaskan faktor manakah yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor.

Hasil kajian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor baik. F aktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Faktor prestasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor.

Kata Kunci : Motivasi , Kinerja , Pengaruh

PENDAHULUAN

Perhatian terhadap kinerja organisasi pemerintahan di Indonesia mulai serius ketika bangsa Indonesia diterpa krisis multi dimensi pada pertengahan bulan Juli 1997. Wujud perhatian itu adalah terbitnya Inpres No 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Berdasarkan Inpres tersebut, setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara wajib mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya dan kebijaksanaan yang dipercayakan kepadanya melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Melalui LAKIP akan diketahui seberapa jauh kinerja suatu instansi tertentu. Dengan demikian upaya untuk selalu meningkatkan kinerja bagi setiap organisasi pemerintah baik di pusat maupun di daerah adalah suatu keharusan.

Salah satu faktor yang menentukan upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah adalah kinerja para pegawainya. Kinerja organisasi pemerintahan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai mempunyai korelasi positif. Semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi, demikian juga sebaliknya.

Mewujudkan kinerja pegawai sesuai yang diharapkan, tidak semudah membalikan tangan. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada dua faktor utama yang disepakati sebagai variabel paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang yakni motivasi dan kemampuan.

Rendahnya motivasi atau kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan, jika motivasinya sangat rendah, akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah, kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja, relatif agak rendah, namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Alor belum terwujud seperti yang diharapkan sebagaimana pada tabel 1.

Tabel 1
Kinerja Pegawai Dispenda Kabupaten Alor
(Hasil Evaluasi 1 Tahun Terakhir)

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Pegawai belum menyelesaikan tugas sesuai target dari segi jumlah, waktu, dan mutu	24	36,92
2	Pegawai kurang terampil dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan	29	44,62
3	Pegawai kurang disiplin, kurang menaati jam masuk kantor, jam selama bekerja dan jam pulang kantor	12	18,46
	Jumlah	65	100

Sumber : Dispenda Kabupaten Alor, 2009

Kondisi di atas, lebih disebabkan oleh faktor motivasi. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Faktor-faktor ini oleh Frederick Herzberg di bagi dalam dua golongan yakni faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan (job content) dan faktor-faktor yang berhubungan dengan konteks pekerjaan (job context). Faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan adalah : (1) gaji, (2) jaminan pekerjaan, (3) kondisi kerja, (4) status, (5) kebijaksanaan perusahaan, (6) kualitas supervisi, (7) kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja, dan (8) jaminan sosial. Faktor-faktor ini bukan merupakan motivator, akan tetapi hanya sebagai *hygiene factor* yang hanya perlu dijaga/dipelihara agar kelangsungannya terjamin. Faktor-faktor kebutuhan ini identik dengan *physiological need*, *security need* dan *social need*-nya Maslow.

Sedangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan konteks pekerjaan terdiri dari (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab, (5) pengembangan. Faktor-faktor ini dipandang sebagai hal-hal yang bisa menimbulkan kepuasan atau berperan sebagai unsur motivator. Faktor-faktor ini sama juga dengan *self esteem* dan *self actualization*-nya Maslow.

Sesuai dengan realitas dan faktor-faktor motivasi yang dijelaskan di atas maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Bagaimana faktor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (2) Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (3) Apakah faktor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (4) Faktor manakah yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk : (1) Menggambarkan factor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (2) Menggambarkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (3) Menjelaskan pengaruh signifikan factor

motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor, (4) Mengetahui faktor manakah yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor.

MODEL HIPOTESIS

Berbagai kajian teoritis maupun empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika pegawai memiliki motivasi. Motivasi akan dapat dicapai jika faktor-faktor motivasi dapat dipenuhi. Faktor-faktor motivasi tersebut terdiri dari prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Berdasarkan kajian tersebut maka model hipotesis dalam penelitian ini seperti pada gambar 1 dengan penjabaran sebagai berikut : (1) Diduga factor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dispenda Kabupaten Alor, (2) Diduga factor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dispenda Kabupaten Alor, (3) Diduga factor prestasi berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai Dispenda Kabupaten Alor.

Gambar 1

Model Hipotesis

Faktor Motivasi (X)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Pendapatan daerah Kabupaten Alor yang berjumlah 65 orang. Oleh karena jumlah pegawai negeri sipil relative kecil, maka semua anggota populasi dijadikan sample penelitian (sample jenuh).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas dan variable terikat. Variabel bebas adalah faktor motivasi (X) yang terdiri dari prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4), dan pengembangan (X5). Sedangkan variable terikat adalah kinerja pegawai (Y).

1. Faktor motivasi (X)

Faktor motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Faktor motivasi tersebut terdiri dari :

a. Prestasi (X1)

Adalah hasil kerja pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan baik standar, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama. Indikator yang dipakai untuk mengukur prestasi adalah : usaha, semangat, kemauan untuk memberikan hasil kerja yang baik, peluang atau kesempatan untuk memberikan hasil kerja yang baik.

b. Pengakuan (X2)

Adalah pengakuan dan penghargaan atas karya dan prestasi pegawai, oleh organisasi atau teman-teman sejawat, imbalan atas jasa. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengakuan adalah : perhatian, pengakuan, penghargaan atau pujian pimpinan terhadap hasil kerja bawahan, diterima, dihargai dan dihormati oleh orang-orang sekitar.

c. Pekerjaan (X3)

Adalah perasaan bahwa pekerjaan itu bersifat menantang, menghendaki yang terbaik daripadanya, memberikan dia tanggung jawab selaras dengan kemampuannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur pekerjaan adalah : pekerjaan sesuai dengan uraian tugas, pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau bidang keahlian, perluasan pekerjaan, pengayaan pekerjaan.

d. Tanggung jawab (X4)

Adalah keleluasaan untuk menggunakan kebijaksanaan sendiri pada pekerjaan, kepercayaan yang ditunjukkan organisasi, memiliki wewenang untuk membuat berbagai keputusan. Indikator yang digunakan untuk mengukur tanggung jawab adalah : keleluasaan atau kebebasan menjalankan pekerjaan, kepercayaan pimpinan, wewenang dalam menjalankan pekerjaan, keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Pengembangan (X5)

Adalah promosi dalam status atau pekerjaan, atau harapan akan hal itu. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan adalah peluang untuk promosi,

kemauan untuk tumbuh dan berkembang, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, peningkatan kemampuan.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Adalah sekumpulan total dari kerja yang ada pada diri pegawai baik dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi, meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi, ketepatan, ketelitian, kerapihan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah hasil kerja, mutu, target waktu, efisien serta ketepatan, ketelitian, kerapihan.

Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan untuk mengukur faktor motivasi (prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan) dan kinerja pegawai adalah skala Likert.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item total correlation*, masing-masing pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid :

- a. Apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam daftar pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- b. Apabila nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam daftar pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Keandalan angket penelitian dapat diketahui melalui teknik Alpha Cronbach, dengan criteria sebagai berikut : jika nilai reliabilitas hasil perhitungan $> 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan reliable akan tetapi apabila terjadi adalah sebaliknya yaitu reliabilitas hasil perhitungan $< 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliable.

Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran faktor motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan dan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor. Teknik yang digunakan adalah Rentang Skala (Umar, 2001 : 225).

2. Analisis Induktif

Untuk mengetahui pengaruh factor motivasi yang terdiri dari prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (5) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis induktif. Teknik yang dipakai adalah regresi berganda dengan formula :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Prestasi

X2 = Pengakuan

X3 = Pekerjaan

X4 = Tanggung jawab

X5 = Pengembangan

b0 = Konstanta

b1- b5 = Koefisien regresi

E = Error (Kesalahan pengganggu)

Untuk mencari nilai b0, b1, b2, b3, b4, dan b5, akan dipergunakan bantuan program SPSS. Setelah diketahui nilai masing-masing variable tersebut, akan ditafsirkan pengaruhnya terhadap variable terikat dengan criteria sebagai berikut :

H0 : b0 = b1 = b2 = b3 = b4 = b5 = 0, artinya tidak ada pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat.

H1 : b0 ≠ b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ b4 ≠ b5 ≠ 0, artinya ada pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji F dan uji t.

a. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variable bebas secara simultan terhadap variable terikat (Y) dengan criteria sebagai berikut :

H0 ditolak, jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

H0 diterima, jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$

Pengujian dilakukan pada taraf nyata 5% dan derajat bebas (dk) pembilang = $k-1$ dan dk penyebut $n-k-1$ dimana k adalah jumlah variable yang diteliti.

b. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable terikat (Y) dengan kriteria sebagai berikut :

H0 ditolak, jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

H0 diterima, jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

Pengujian dilakukan pada taraf nyata 5% dan derajat bebas (dk) = $n-k$ dimana k adalah jumlah variable bebas yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Instrumen Prestasi (X1)

Hasil uji validitas instrument prestasi kerja (X1) dapat disimak pada table 4.

Tabel 4

Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (X1)

No Item	r hitung	r tabel pada $\alpha 0,05$ $df=n-k = 65-6=59$	Keterangan
1	0,6181	0,252	Valid
2	0,6696	0,252	Valid
3	0,8041	0,252	Valid
4	0,8176	0,252	Valid
5	0,6807	0,252	Valid
6	0,5155	0,252	Valid

Dari tabel 4 terlihat bahwa keseluruhan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai korelasi tertinggi adalah 0,8176 dan nilai korelasi terendah adalah 0,5155. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item-item pengukuran pada variabel prestasi (X1) dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Validitas Instrumen Pengakuan (X2)

Hasil uji validitas instrument pengakuan (X2) dapat disimak pada table 5.

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Pengakuan (X2)

No Item	r hitung	r tabel pada α 0,05 $df=n-k = 65-6=59$	Keterangan
1	0,8514	0,252	Valid
2	0,8042	0,252	Valid
3	0,8183	0,252	Valid
4	0,8272	0,252	Valid
5	0,5748	0,252	Valid
6	0,6946	0,252	Valid

Dari tabel 5 terlihat bahwa keseluruhan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai korelasi tertinggi adalah 0,8514 dan nilai korelasi terendah adalah 0,5748. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item-item pengukuran pada variabel pengakuan (X2) dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Validitas Instrumen Pekerjaan (X3)

Hasil uji validitas instrument pekerjaan (X3) dapat disimak pada table 6.

Tabel 6
Uji Validitas Instrumen Pekerjaan (X3)

No Item	r hitung	r tabel pada α 0,05 $df=n-k = 65-6=59$	Keterangan
1	0,7872	0,252	Valid

2	0,8527	0,252	Valid
3	0,9079	0,252	Valid
4	0,8283	0,252	Valid
5	0,8226	0,252	Valid
6	0,7114	0,252	Valid

Dari tabel 6 terlihat bahwa keseluruhan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai korelasi tertinggi adalah 0,9079 dan nilai korelasi terendah adalah 0,7114. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item-item pengukuran pada variabel pekerjaan (X_3) dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

d. Uji Validitas Instrumen Tanggung Jawab (X_4)

Hasil uji validitas instrument tanggung jawab (X_4) dapat disimak pada table 7.

Tabel 7

Uji Validitas Instrumen Tanggung Jawab (X_4)

No Item	r hitung	r tabel pada α 0,05 $df=n-k = 65-6=59$	Keterangan
1	0,8440	0,252	Valid
2	0,9385	0,252	Valid
3	0,9061	0,252	Valid
4	0,8788	0,252	Valid
5	0,9247	0,252	Valid
6	0,6032	0,252	Valid

Dari tabel 7 terlihat bahwa keseluruhan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai korelasi tertinggi adalah 0,9385 dan nilai korelasi terendah adalah 0,6032. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item-item pengukuran pada variabel tanggung jawab (X_4) dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

e. Uji Validitas Instrumen Pengembangan (X5)

Hasil uji validitas instrument pengembangan (X5) dapat disimak pada table 8.

Tabel 8

Uji Validitas Instrumen Pengembangan (X5)

No Item	r hitung	r tabel pada α 0,05 $df=n-k = 65-6=59$	Keterangan
1	0,8356	0,252	Valid
2	0,8731	0,252	Valid
3	0,8902	0,252	Valid
4	0,8823	0,252	Valid
5	0,8544	0,252	Valid
6	0,6343	0,252	Valid

Dari tabel 8 terlihat bahwa keseluruhan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai korelasi tertinggi adalah 0,8902 dan nilai korelasi terendah adalah 0,6343. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item-item pengukuran pada variabel pengembangan (X5) dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

f. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas instrument kinerja pegawai (X5) dapat disimak pada table 9.

Tabel 9

Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (X5)

No Item	r hitung	r tabel pada α 0,05 $df=n-k = 65-10=55$	Keterangan
1	0,6133	0,261	Valid
2	0,6495	0,261	Valid
3	0,6542	0,261	Valid
4	0,7325	0,261	Valid
5	0,7251	0,261	Valid

6	0,7002	0,261	Valid
7	0,5762	0,261	Valid
8	0,5708	0,261	Valid
9	0,5562	0,261	Valid
10	0,4344	0,261	Valid

Dari tabel 9 terlihat bahwa keseluruhan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai korelasi tertinggi adalah 0,7325 dan nilai korelasi terendah adalah 0,4344. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item-item pengukuran pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Faktor Motivasi

Hasil uji reliabilitas faktor motivasi dapat dilihat pada table 10.

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Faktor Motivasi

No	Faktor Motivasi	Alpha	Keterangan
1	Prestasi (X1)	0,8721	Reliabel
2	Pengakuan (X2)	0,9072	Reliabel
3	Pekerjaan (X3)	0,9387	Reliabel
4	Tanggung Jawab (X4)	0,9483	Reliabel
5	Pengembangan (X5)	0,9430	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai alpha untuk faktor motivasi adalah di atas 0,60. Dengan demikian maka semua instrumen faktor motivasi dapat dikatakan reliable.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja menunjukkan bahwa nilai alpha yang diperoleh sebesar 0,8853 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian maka instrumen variabel kinerja pegawai dapat dikatakan reliable

ANALISIS INDUKTIF

Pada analisis ini teknik yang dipergunakan adalah regresi berganda. Regresi berganda ini dimaksudkan untuk memprediksi perubahan nilai variable Y, jika nilai variable X berubah. Data yang dipergunakan adalah data-data jawaban responden yang diskor sesuai dengan skala yang dipergunakan. Adapun hasil analisis regresi antara variable prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5) dan kinerja pegawai (Y) dapat di simak pada table 11.

Dari table 11, dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = -9,574 + 0.470X1 + 0.405X2 + 0.388X3 + 0.380X4 + 0.315X5$. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = -9,574$, artinya jika variable Prestasi kerja (X1), Pengakuan (X2), Pekerjaan (X3), Tanggung jawab (X4) dan Pengembangan (X5) dalam keadaan konstan atau tidak berubah, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar -9,574.

$b1 = 0,470$, artinya jika terjadi peningkatan pada variable prestasi kerja sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.470, bila variable lain konstan.

$b2 = 0,450$, artinya jika terjadi peningkatan pada variable pengakuan sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.405, bila variable lain konstan.

$b3 = 0,388$ artinya, jika terjadi peningkatan pada variable pekerjaan sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.388, bila variable lain konstan.

$b4 = 0,380$ artinya, jika terjadi peningkatan pada variable tanggung jawab sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.380, bila variable lain konstan.

$b5 = 0,315$ artinya jika terjadi peningkatan pada variable pengembangan sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.315, bila variable lain konstan.

Tabel 11

Hasil Regresi Berganda Antara Variable Prestasi (X1), Pengakuan (X2),
Pekerjaan (X3), Tanggung jawab (X4), Pengembangan (X5)
Dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	B	Th	Sig t	Ket.
Prestasi (X1)	0.470	2.436	0.018	
Pengakuan (X2)	0.405	2.637	0.011	
Pekerjaan (X3)	0.388	2.427	0.018	
Tanggung Jawab (X4)	0.380	2.488	0.016	
Pengembangan (X5)	0.315	2.369	0.021	

Konstanta	-9,574
t table	2,000
R	0,721
R ²	0.520
Adjusted R ²	0.479
F hitung	12,762
F Sig	0.000
F table	2,37

UJI HIPOTESIS

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Apabila hasil pengujian menunjukkan signifikansi ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $F < 5\%$), maka H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Bila hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima. Artinya variabel prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dari hasil pengujian sebagaimana pada tabel 24, diperoleh F hitung sebesar 12,762 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Nilai F tabel sebesar 2,37, sehingga

terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $F < 0.05$. Dengan demikian H_0 ditolak. Artinya variable prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Dari tabel di atas juga diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,520 atau 52,00%. Hal ini berarti bahwa perubahan variable kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5) sebesar 52,00%, sedangkan sisanya sebesar 48,00% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5) secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Bila hasil pengujian t adalah signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $t < 5\%$) maka H_0 ditolak. Artinya prestasi variable (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Sebaliknya jika dari hasil pengujian diperoleh angka yang tidak signifikan, maka H_0 diterima. Artinya variable prestasi (X1), pengakuan (X2), pekerjaan (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

a. Prestasi (X1)

Dari tabel 11 di atas, variabel prestasi mempunyai t hitung sebesar 2,436 dengan signifikan t sebesar 0,018, t tabel sebesar 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial variabel prestasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

b. Pengakuan (X2)

Dari tabel 11 di atas, variabel pengakuan mempunyai t hitung sebesar 2,637 dengan signifikan t sebesar 0,011, t tabel sebesar 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial variabel pengakuan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

c. Pekerjaan (X3)

Dari tabel 11 di atas, variabel pekerjaan mempunyai t hitung sebesar 2,427 dengan signifikan t sebesar 0,018, tabel sebesar 2,000. Karena t hitung $>$ t tabel dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial variabel pengakuan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

d. Tanggung jawab (X4)

Dari tabel 11 di atas, variabel tanggung jawab mempunyai t hitung sebesar 2,488 dengan signifikan t sebesar 0,016, tabel sebesar 2,000. Karena t hitung $>$ t tabel dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial variabel tanggung jawab (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

e. Pengembangan (X5)

Dari tabel 11 di atas, variabel pengembangan mempunyai t hitung sebesar 2,369 dengan signifikan t sebesar 0,021, tabel sebesar 2,000. Karena t hitung $>$ t tabel dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial variabel pengembangan (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel kerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

Dari uji simultan dan uji parsial yang dilakukan sebagaimana dipaparkan diatas, tampak bahwa hipotesis no 1 yang dibangun terbukti.

Dari table 11 terlihat bahwa variabel prestasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini karena koefisien regresi variabel prestasi sebesar 0,470 lebih besar dari variabel lainnya. Dengan demikian hipotesis no 2 terbukti.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Di sadari bahwa faktor penentu kinerja pegawai sangat beragam, salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Faktor-faktor ini oleh Frederick Herzberg di bagi dalam dua golongan yakni faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan (job content) dan faktor-faktor yang berhubungan konteks pekerjaan (job context). Faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan adalah : (1) gaji, (2) jaminan pekerjaan, (3) kondisi kerja, (4) status, (5) kebijaksanaan perusahaan, (6) kualitas supervisi, (7) kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan,

bawahan dan sesama pekerja, (8) jaminan sosial. Faktor-faktor ini bukan merupakan motivator, akan tetapi hanya sebagai *hygiene faktor* yang hanya perlu dijaga/dipelihara agar kelangsungannya terjamin.

Sedangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan konteks pekerjaan terdiri dari (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab, dan (5) pengembangan. Faktor-faktor ini dipandang sebagai hal-hal yang bisa menimbulkan kepuasan atau berperan sebagai unsur motivator. Faktor-faktor ini yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini.

1. Prestasi Kerja

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa prestasi kerja para pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor sangat baik. Bila dikaitkan dengan kinerja pegawai variabel prestasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif. Ini berarti bahwa semakin baik prestasi kerja semakin baik pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin jelek prestasi kerja semakin jelek juga kinerja pegawai.

2. Pengakuan

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengakuan organisasi terhadap pekerjaan para pegawai baik. Hal ini terlihat dimana variabel pengakuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik pengakuan organisasi akan semakin baik pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah pengakuan organisasi semakin rendah pula kinerja pegawai.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa pandangan para pegawai terhadap pekerjaan di Dispenda Kabupaten Alor adalah baik. Dalam hasil uji, juga terlihat bahwa variabel pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pandangan pegawai terhadap pekerjaannya semakin baik pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin jelek pandangan pegawai terhadap pekerjaannya semakin jelek pula kinerja pegawai.

4. Tanggung jawab

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggung jawab para pegawai terhadap pekerjaannya baik atau para pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dalam kaitan dengan kinerja pegawai, variabel tanggung jawab menunjukkan pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tanggung jawab para

pegawai terhadap pekerjaannya maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah tanggung jawab para pegawai terhadap pekerjaannya semakin rendah pula kinerja pegawai.

5. Pengembangan

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa para pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variable pengembangan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini memberikan makna bahwa semakin tersedia kesempatan untuk mengembangkan diri, maka akan semakin baik kinerja pegawai, sebaliknya jika tidak ada kesempatan untuk mengembangkan diri maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

6. Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor baik.

Dalam kaitan dengan faktor-faktor motivasi, tampak bahwa secara simultan faktor-faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini memberikan makna bahwa semakin baik faktor-faktor motivasi maka akan semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya. Dengan demikian maka kinerja pegawai Dinas Pendapatan daerah Kabupaten Alor yang baik sebagaimana dipaparkan di atas disebabkan oleh baiknya motivasi para pegawai yang tercermin dari baiknya faktor-faktor motivasi sebagaimana diuraikan di atas.

Paparan hasil penelitian di atas kembali membuktikan kebenaran teori David McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon (1970) dan Anwar Prabu Mangkunegara (1998). Juga mendukung teori Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya berikut disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : (1) Faktor motivasi yang terdiri dari pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan baik, sedangkan faktor prestasi kerja pegawai sangat baik, (2) Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor baik, (3) Secara simultan dan parsial faktor prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan, tanggung

jawab dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Alor, (4) Faktor motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Alor

Dari kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Alor hendaknya mempertahankan kondisi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan pegawai yang sudah baik, dan jika memungkinkan dapat ditingkatkan untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Hasil penelitian ini sangat baik menjadi acuan dalam memotivasi dan mamacu kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Alor, (2) Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memastikan konsistensi hasil penelitian ini di waktu yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J, 1994, *Menjadi Pemimpin Efektif*, Seri Pustaka Eksekutif No 13 Hlm. 117-191, PT Gramedia
- Arikunto, S, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dariatna, D, 2004, *Analisis Faktor-Faktor Motivasi Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Gayle & Searle, Maslow, 1991, *Motivasi dan Manajer dalam Timpe* (ed), *Motivasi Pegawai* (hlm 318-323) Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Tesis MM Universitas Widya Gama Malang
- George, J. M. & Jones, G. R, 2002, *Organisasi Behavior, Third Edition*, Orentice Hall International, Inc, hlm 91-93.
- Ghozali, I, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghibson, J. L. Ivancevich, J. M, & Donnely, J. H. Jr, 1996, *Organisasi : Perilaku Struktur-Proses*, Jilid I Edisi Kedelapan.
- Kuncoro, M, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*, Erlangga Jakarta.
- Mangkunegara, A. P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Keempat, PT Remaja Rosda Karya, Bandung, Hlm 93-94.
- Mangkunegara, A. P, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Refika Aditama Bandung, Hlm 18.
- Munandar, A, 2000, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Indonesia University Press, Jakarta.
- McShane, S, L & Glinov, M, A, V, 2002, *Organization Behavior : Emerging Realities for the Workplace Revolution*, International Edition, hlm 67-73.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C., 1999, *Organization Behavior : Fondation, Realities & Chalences*, South-Western College Publishing.
- Nugroho, B, A, 2005, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Edisi 1, Andi Offset, Yogyakarta.
- Pareek, U., 1996, *Perilaku Organisasi Kearah Pemahaman Poses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*.
- Rahman, A., 2003, *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi*.

-
- Richhard & Strees, M., 1991, *Introduction to Organization Behavior, Fourt Edition, Harper Collins Publishers.*
- Ridwan, 2005, *Metode & Teknik Penyusunan Tesis, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.*
- Ridwan, 2003, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Peneliti, Cetakan Kedua, Alfabeta Bandung.*
- Rivai, V., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- Robbins, S. P., 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Hlm 179-225.*
- Suwaji, *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen IAIN Sunan Ampel Surabaya, Tesis MM-UII, 2002.*
- Santoso, P. B. & Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS, Andi, Yogyakarta, Hlm 251.*
- Santoso, S., 2005, *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11,5, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.*
- Sili. A, 200, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kandatel Denpasar Bali.*
- Steers. R. M. & Porter, L. W., 1991, *Motivation and Work Behavior, Fifth Edition, Mc. Graw Hill International Edition, Hlm 410-414.*
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.*
- Sumarsono, S. HM, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Graha Ilmu Yogyakarta.*
- Siagian Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasi, Bina Aksara Jakarta, 1984.*
- Soeprihanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 2 Cetakan Pertama, Andi Yohyakarta, 1996.*
- Suprihanto, Jhon, TH Agung, M. Marsiwi, Prakarsa Hadi, *Perilaku Organisasional Jilid I Edisi ke I, Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta, 2003*
- Wexly, K. N. & Yukl, G. A., 1977, *Organization Behavior and Personnel Psychology, First Printing.*