



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Anita Sosang

*Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Tadulako Palu.*

Mustainah M.

*Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Tadulako Palu.*

Muhammad Nawawi

*Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Tadulako Palu.*

Alamat: Universitas Tadulako Jl. Soekarno Hatta No.KM. 9, Tondo, Kec. Mantikulore, Kota
Palu, Sulawesi Tengah 94148

Korespondensi penulis: penulis.pertama@email.com

Abstract. *The aim of this research is to analyze the magnitude of the partial and simultaneous influence of work motivation on employee performance at the Central Sulawesi Province Regional Development Planning Agency. This type of research is explanatory or explanatory research. The technique for determining the number of samples was using the Slovin formula, and the number of samples used was 115 respondents, and the technique for determining the sample in this research was through the Purposive Sampling technique. For data collection techniques through observation, library research (Library Research), and field studies (Field Research). Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, descriptive analysis, multiple linear regression and hypothesis testing. The research results show that partially work motivation through the dimensions of need for achievement, need for affiliation, and need for power have a significant effect on the performance of Bappeda employees of Central Sulawesi Province. where the resulting coefficient for the need for achievement dimension is 1.163, the need for affiliation is 0.654, and the need for power is 0.843. Apart from that, simultaneously work motivation through the dimensions of need for achievement, need for affiliation, and need for power also have a significant influence on the performance of Central Sulawesi Province Bappeda employees, where the results of the determinant coefficient analysis (R^2) show that work motivation has an influence of 86.12%, while the remaining 13.88% is influenced by other factors, of course this result shows that the influence of work motivation on the performance of Central Sulawesi Province Bappeda employees is at a very strong level of influence.*

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Bappeda Central Sulawesi Province.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja yang secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian ini yaitu penelitian eksplanatoris atau penjelasan. Untuk teknik penentuan jumlah sampel dengan rumus *Slovin*, dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 115 orang responden, dan untuk teknik penentuan sampel pada penelitian ini ialah melalui teknik *Purposive Sampling*. Untuk teknik pengumpulan data melalui observasi, studi kepustakaan (*Library Research*), dan studi lapang (*Field Research*). Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, analisis deskriptif, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja melalui dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. yang mana koefisien yang dihasilkan dimensi kebutuhan akan prestasi sebesar 1.163, kebutuhan akan afiliasi sebesar 0.654, dan kebutuhan akan kekuasaan sebesar 0.843. Selain itu pula, secara simultan motivasi kerja melalui dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, yang mana dari hasil analisis koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki

Received Januari 30, 2024; Revised Februari 29, 2024;Maret 25, 2024

* Anita Sosang, penulis.pertama@email.com

pengaruh sebesar 86.12%, sedangkan sisanya sebesar 13.88% dipengaruhi oleh faktor lain, tentunya hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah masuk dalam tingkat pengaruh sangat kuat.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.*

PENDAHULUAN

Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah adalah organisasi teknis daerah yang menyelenggarakan penelitian dan merencanakan pembangunan daerah. Instansi ini bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tanggung jawab utama organisasi ini adalah mendukung Pemerintah Daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

Arti penting hasil kerja pegawai instansi tersebut yang tugas pokoknya membantu Gubernur dalam membidangi penyelenggaraan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan dan mengelola perencanaan pembangunan. Musrenbang Jangka Panjang Daerah merupakan salah satu tanggung jawabnya sehingga mempunyai dampak yang signifikan terhadap tujuan lembaga tersebut, yaitu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya pada tahap perencanaan pembangunan untuk mencapai target.

Karena Bappeda merupakan lembaga teknis pemerintah, maka instansi tersebut mempunyai kewajiban untuk mengelola SDM yang dimilikinya dengan sebaik mungkin guna mampu menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di bidang perencanaan pembangunan daerah. Sebab, salah satu tanggung jawab Bappeda sebagai lembaga pemerintah adalah menangani sumber daya manusianya, maka kinerja pegawai Bappeda perlu mendapat sorotan dan diharapkan dapat menjadi contoh bagi instansi lain di lingkungan Pemda Provinsi Sulawesi Tengah.

Kinerja adalah derajat pencapaian yang dicapai seseorang melalui pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tingkat pengetahuan, kemampuan, dan keseriusannya. Moeheriono (2012:17) berpendapat bahwa “Kinerja adalah upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sesuai secara moral dan etika, dalam batas-batas hukum, dan sejalan dengan wewenang dan tugas setiap orang, baik secara numerik maupun kualitatif”. Hanya pegawai yang memiliki kepedulian atas pekerjaannya yang dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas. Maka dari itu, penting bagi sebuah instansi untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya, penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian pegawai, kegiatan ini adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun organisasi, kegiatan ini sangat penting, tidak hanya karena merupakan faktor penentu kenaikan dan promosi upah pegawai tetapi juga karena dapat mengevaluasi keterampilan, kekuatan, dan kekurangan pegawai secara akurat.

Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Berbicara tentang penilaian kinerja, Mathis dan Jackson (2012) mengemukakan beberapa kriteria yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, kriteria-kriteria tersebut antara lain adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut peneliti tertarik menggunakan teori ini sebagai acuan dalam mengukur kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, alasannya adalah kesesuaian teori dengan masalah kinerja pegawai di instansi tersebut, seperti dalam aspek ketepatan waktu, dimana banyak pegawai yang kurang mampu mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi,

seperti penyusunan laporan berkala pelaksanaan pembangunan daerah yang seringkali mengalami keterlambatan, dimana pegawai pegawai diberi waktu dua minggu untuk dapat menyelesaikan laporan tersebut, namun sering terjadi keterlambatan, bahkan bisa sampai satu minggu dari waktu yang diberikan oleh pimpinan, hal ini tidak lepas dari perilaku pegawai yang seringkali menunda-nunda pekerjaan mereka yang berimbas pada keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain itu dari aspek kualitas menunjukkan bahwa seringkali pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya, pegawai kurang cermat dalam mengerjakan tugas mereka, seperti dalam penyusunan laporan yang kadang banyak kesalahan-kesalahan edaksi maupun pengimputan data yang keliru yang berakibat pada kinerja mereka. Tidak hanya itu saja, hal lainnya yang juga bermasalah adalah terkait kehadiran pegawai, hal ini menyangkut dengan kedisiplinan pegawai, yang mana banyak pegawai yang terlihat berada diluar kantor pada jam-jam kerja, banyak pegawai yang masuk kantor dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pernyataan ini didukung oleh bukti berupa data yang telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan catatan rekaman absensi pegawai Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah yang diambil melalui fasilitas *fingerprint* yang dapat tergambar pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Absensi Keterlambatan Masuk dan Pulang Lebih Awal Pegawai Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2022

No	Bulan	Lambat Masuk (Orang)	Pulang Awal (Orang)
1	Januari	8	8
2	Februari	3	-
3	Maret	6	4
4	April	3	5
5	Mei	4	9
6	Juni	7	6
7	Juli	7	4
8	Agustus	3	5
9	September	8	6
10	Oktober	7	5
11	November	4	7
12	Desember	6	5

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang terlambat masuk paling banyak, yaitu delapan orang, terjadi pada bulan Januari dan September. sementara itu, hanya tiga orang yang hadir pada level terendah antara bulan Februari dan Agustus. Sementara itu, bulan Januari memiliki tingkat keberangkatan awal karyawan terbesar yaitu sebanyak delapan orang, sedangkan bulan Februari memiliki tingkat keberangkatan karyawan terendah yang menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang keluar lebih awal, sehingga hal ini dinilai sebagai bentuk perilaku kurang disiplin dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, mereka melanggar aturan organisasi yang sudah menetapkan jam kerja. Berdasarkan dari permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai dinilai masih rendah, sehingga hal ini berdampak pada kinerja para pegawai di instansi tersebut dalam menjalankan tugasnya, dimana mereka tidak memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas, padahal setiap pegawai dituntut untuk selalu siaga saat jam kerja.

Cara kerja pegawai dan dukungan orang-orang penting dalam organisasi, serta pemimpin yang menginspirasi individu atau kelompok pegawai untuk bekerja dengan kuantitas dan kualitas yang sesuai harapan, merupakan faktor kunci kemampuan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan ini tentunya merupakan dorongan atau motivasi dari semua pihak yang ada

dalam organisasi khususnya *top management* untuk menggerakkan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar.

Motivasi yang kuat akan memungkinkan pegawai dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja seorang pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Meskipun motivasi kerja dan kinerja pegawai merupakan dua konsep yang berbeda, namun keduanya saling berhubungan dalam organisasi. Seseorang akan terdorong untuk mengambil tindakan bekerja dengan baik dan melaksanakan kinerja melalui penerapan motivasi (M. Phil, 2007:75).

Motivasi dapat membantu suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya karena motivasi tersebut mendorong kinerja yang sangat baik, yang pada gilirannya membantu keberhasilan organisasi. Namun penurunan kinerja akan membuat organisasi semakin sulit mencapai tujuannya. Maka dari itu, penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas yang terbentuk dari hasil motivasi kerja juga menjadi hal yang semakin penting. Hal ini agar mereka dapat mengikuti perubahan dan kemajuan internal serta mencapai hasil dan keuntungan positif yang diinginkan oleh organisasi.

Selain itu, teori motivasi kerja yang dibahas di atas menunjukkan bagaimana memotivasi anggota staf dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif berkaitan erat dengan masalah peningkatan kinerja. Elemen-elemen ini harus mampu meningkatkan kinerja secara efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan nyaman. Untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi dan menyediakan kondisi kerja terbaik bagi pegawai. Meningkatkan standar kerja dan kinerja pegawai secara proporsional merupakan gagasan cerdas bagi manajemen jika lingkungan kerja cukup mendukung. Hal ini dapat dipraktikkan jika organisasi dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mendorong anggotanya untuk mencapai tujuan mereka. Dalam mengidentifikasi motivasi kerja dalam diri pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, peneliti menggunakan teori motivasi dari McClelland (1982) yang terdiri atas kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan aspek-aspek tersebut peneliti menilai teori ini cocok digunakan sebagai acuan dalam mengetahui tingkat motivasi kerja para pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, sebab diharapkan mampu menggambarkan atau menjelaskan permasalahan yang diteliti, seperti pada aspek kebutuhan akan prestasi yang menunjukkan pegawai kurang mampu mengembangkan kreatifitas dalam menjalankan tugasnya di lapangan, banyak pegawai kurang antusias untuk mengejar prestasi kerja di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kemudian motivasi kerja yang dilihat dari kebutuhan akan afiliasi juga masih rendah, hal ini dilihat dari tidak ada keinginan dari pegawai untuk lebih berkembang, bahkan banyak dari mereka cenderung kurang antusias dalam mengikuti setiap tugas dan tanggung jawab yang mereka jalankan. Tentunya beberapa masalah ini menunjukkan kurangnya motivasi kerja dalam diri para pegawai tersebut sehingga berimplikasi pula pada kinerjanya dalam menjalankan tugas, seperti masih buruknya kinerja sebagaimana yang telah peneliti kemukakan sebelumnya.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis terkait pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Sulawesi Tengah.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun

untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor dalam Saputra dkk, 2021:50). Kemudian Sunyoto dan Wagiman (2023:1) mendefinisikan “stimulus atau insentif yang diberikan kepada setiap pegawai agar bekerja dalam melaksanakan kewajibannya disebut dengan motivasi kerja”. Tenaga kerja yang bermotivasi tinggi akan merasa puas dan bersemangat dengan apa yang mereka lakukan, yang akan membawa kemajuan dan perkembangan signifikan di dalam organisasi.

Ada sejumlah gagasan tentang motivasi berdasarkan sudut pandang banyak orang. Teori tersebut adalah teori motivasi yang dirangkum oleh Tsauri (2013: 183), dimana ia berpendapat bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

1. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori Abraham A. Maslow mengemukakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi semua kebutuhan yang penting bagi dirinya, mulai dari lima kebutuhan hingga hierarki kebutuhan. Pada kehidupan tahap pertama, manusia akan terus memenuhi kebutuhan pertama, kedua, dan ketiga, dan segala kebutuhan yang saat ini belum terpenuhi tidak akan menjadi tujuan motivasi.

2. Teori Alderfer

- a. Kebutuhan hidup, yang berhubungan dengan kelangsungan hidup (kesejahteraan fisiologis), dipenuhi oleh hal-hal seperti makanan, udara, air, uang, imbalan, dan lingkungan kerja.
- b. Keterkaitan mengacu pada kebutuhan yang dipengaruhi oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berbeda.
- c. Pertumbuhan mengacu pada kemajuan berkelanjutan yang dibuat oleh seorang individu dalam menciptakan kontribusi kreatif dan produktif.

3. *Three Needs Theory*

Teori Mc Clelland mengidentifikasi tiga jenis motivasi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), merupakan gaya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan, merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Kinerja Pegawai

Moeheriono (2012:95), “istilah "kinerja" mengacu pada sejauh mana serangkaian kebijakan atau tindakan memenuhi visi, maksud, tujuan, dan sasaran suatu organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategisnya”. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:604), “kata “kinerja” mengacu pada setiap atau seluruh tindakan atau kegiatan organisasi sepanjang periode waktu tertentu sehubungan dengan berbagai kriteria, termasuk perkiraan biaya di masa lalu berdasarkan efisiensi, manajemen atau akuntabilitas, dan pertimbangan serupa”. Amstrong dan Baron dalam Asmike dan Sari (2022:1) menemukan bahwa “kinerja adalah bentuk kebijakan publik yang menggabungkan strategi organisasi, partisipasi konsumen, *and Economic Contribution*”. Silaen dkk (2021:1) “kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.”. Kinerja juga merupakan sejauh mana seseorang atau sekelompok individu berhasil melaksanakan tanggung jawab yang dapat dipertanggungjawabkan dalam suatu organisasi secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat diandalkan dalam mengevaluasi kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:182) adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal unit, siklus aktivitas karyawan yang diselesaikan, dan aktivitas yang dihasilkan, kuantitas adalah jumlah yang diciptakan.
2. Kualitas pekerjaan mengacu pada persepsi pekerja terhadap kualitas pekerjaan serta efektivitas dan efisiensi kerja mereka.
3. Pendapat karyawan tentang tugas tertentu yang dipilih dan dimanfaatkan sebagai keluaran digunakan untuk mengukur waktu.
4. Kehadiran pegawai baik dalam memasuki tempat kerja, meninggalkan tempat kerja, berinteraksi dengan orang lain, dan bahkan tanpa konfrontasi yang berdampak negatif pada kehidupan kerja karyawan.
5. Kapasitas karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan penugasan yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas dan menghasilkan hasil yang berharga dikenal sebagai kemampuan kolaborasi.

Evaluasi kinerja merupakan konflik antara perencanaan strategis dan hasil yang dapat dicapai. Keberhasilan suatu pemerintahan dapat diukur dari indikator-indikatornya atau indikator-indikator yang mempengaruhi pencapaiannya. Tanpa evaluasi kinerja, sulit untuk mengukur dan mencapai keberhasilan organisasi secara efektif. Begitu pula dengan strategi yang terencana dengan baik, dapat memberikan bukti dan argumentasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu program (Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dalam Huseno, 2016:95).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian eksplanatoris atau penjelasan. Sugiyono (2017:44) menyatakan bahwa tujuan penelitian eksplanatori adalah untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan posisi relatifnya. Studi eksplanatori juga dapat disebut sebagai penelitian pengujian hipotesis karena selain menunjukkan hubungan antar variabel penelitian, studi ini juga menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Lokasi penelitian di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah yang beralamat di Jl. Prof. Moh. Yamin Kecamatan Palu Selatan. Alasan memilih lokasi penelitian ini berdasarkan permasalahan terkait rendahnya motivasi para pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah yang berdampak pada kinerja para pegawai di instansi tersebut.

Populasi yang dipilih untuk suatu penelitian berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti. Populasi adalah kumpulan item atau orang dengan ciri-ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti guna menarik kesimpulan dari temuannya (Sugiyono, 2017:93). Sementara pada populasi pada penelitian ini ialah semua ASN Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah dengan populasi mencapai 162 orang pegawai. Untuk teknik penentuan jumlah sampel dengan rumus *Slovin*, yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2017:120):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)

Nilai kritis penelitian sebesar 5%, dengan tingkat kepercayaan 95%. Guna mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian, maka dilakukan perhitungan sampel dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{162}{1 + 162 (5)^2} \\ &= \frac{162}{1 + 162 (0,0025)} \\ &= \frac{162}{1,405} \\ &= 115,30 \end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampel penelitian ini sebanyak 115,30 orang atau jika dibulatkan menjadi sebanyak 115 orang responden. Untuk metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling*. *Purposive* adalah teknik sampling dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017:168).

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, maka akan dilakukan analisis sebagai berikut dengan menggunakan data yang diperoleh dengan menggunakan alat analisis:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel terikat apabila nilai variabel bebas naik atau turun, serta untuk mengetahui arah hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Biasanya, skala interval atau rasio digunakan untuk menyimpan data.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Menurut Ghozali (2014:267), uji statistik t nampaknya menunjukkan beberapa derajat variasi pada satu variabel independen, misalnya variabel penjelas, jika dibandingkan dengan variabel dependen. Salah satu cara sederhana untuk melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai t statistik dengan nilai kritis yang valid sesuai tabel. Uji t merupakan alat uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan t sig dan $\alpha = 0,05$. Pada tingkat kepercayaan 95%. Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ sig} < \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka hipotesis diterima terbukti bahwa variabel independen yang diamati secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t \text{ sig} > \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka hipotesis ditolak terbukti bahwa variabel independen yang diamati secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Sugiyono (2017:314) menyatakan bahwa Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dilakukan perbandingan antara F sig dengan F tabel ($\alpha = 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis diterima, menyatakan bahwa apabila nilai $F_{sig} < \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2) Hipotesis ditolak, menyatakan bahwa apabila nilai $F_{sig} > \alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.
3. Koefisien Determinasi (R^2)
Sejauh mana perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh model ditunjukkan oleh koefisien regresi. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. (Ghozali, 2014:290). Berikut ini merupakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi kolerasi.

Tabel 2. Kriteria Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
80%-100%	Sangat kuat
60%-79%	Kuat
40%-59%	Cukup kuat
20%-39%	Rendah
0% - 19%	Sangat Rendah

(Sumber: Riduwan, 2019:81)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Jadi, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) sebagai variabel terikat. Adapun hasil regresi dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.985	1.203		4.143	0.000
Kebutuhan akan Prestasi	1.163	0.088	0.496	13.217	0.000
Kebutuhan akan Afiliasi	0.654	0.061	0.394	10.641	0.000
Kebutuhan akan kekuasaan	0.843	0.068	0.450	12.396	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Melalui SPSS.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 4.985 + 1.163X_1 + 0.654X_2 + 0.843X_3$$

Dari bentuk penjabaran di atas, menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis yaitu motivasi kerja yang terdiri beberapa dimensi seperti kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan afiliasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3) memberi hubungan positif

terhadap kinerja (Y) pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Berikut untuk perincian lebih menyeluruh tentang bentuk persamaan ini:

1. Konstanta sebesar 4.985, artinya apabila motivasi kerja yang terdiri atas dimensi kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan afiliasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3), tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 4.985.
2. Variabel kebutuhan akan prestasi (X_1) sebesar 1.163, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,163 jika komponen kebutuhan akan prestasi dapat ditingkatkan dengan syarat variabel lainnya konstan.
3. Variabel kebutuhan akan afiliasi (X_2) sebesar 0.654, artinya kinerja pegawai akan naik sebesar 0,654 apabila variabel kebutuhan akan afiliasi terhadap motivasi kerja dapat dinaikkan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Variabel kebutuhan akan kekuasaan (X_3) sebesar 0.843, artinya kinerja pegawai akan naik sebesar 0,843 apabila variabel kebutuhan akan kekuasaan dalam motivasi kerja pegawai dapat dinaikkan, dengan asumsi variabel-variabel yang lain tidak berubah atau konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Sehingga untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing dimensi dalam variabel motivasi kerja, seperti kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan afiliasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai maka digunakan uji t sig. Pengujian dengan melakukan perbandingan nilai signifikansi t dan $\alpha = 0.05$, pada tingkat kepercayaan 95%. Jika nilai signifikansi t yang dihasilkan dari perhitungan di bawah atau lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka secara parsial bahwa dimensi kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan afiliasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang dalam hal ini kinerja, sebaliknya apabila setelah dilakukan perhitungan di atas nilai signifikansi t lebih dari $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	4.985	1.203		
Kebutuhan akan Prestasi	1.163	0.088	0.496	13.217	0.000
Kebutuhan akan Afiliasi	0.654	0.061	0.394	10.641	0.000
Kebutuhan akan kekuasaan	0.843	0.068	0.450	12.396	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Melalui SPSS.

Adapun hasil dari uji parsial atas hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Pada variabel kebutuhan akan prestasi (X_1), dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Atas dasar ini dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja pada dimensi kebutuhan akan prestasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel

dependen yang dalam hal ini adalah kinerja (Y) pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Pada variabel kebutuhan akan afiliasi (X_2), dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Atas dasar ini dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja pada dimensi kebutuhan akan afiliasi (X_2) yang diamati secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja (Y) pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Pada variabel kebutuhan akan kekuasaan (X_3), dari hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%. Atas dasar ini dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan (X_3) yang diamati secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja (Y) pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Untuk menguji sejauh mana pengaruh kinerja pelayanan air bersih yang terdiri atas variabel berupa kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan afiliasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3), memberi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah secara serempak diuji dengan menggunakan uji F atau uji simultan, dengan cara F sig dengan F tabel ($\alpha = 0.05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Apabila nilai F sig lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka secara simultan seluruh variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, apabila nilai F sig. lebih besar dari $\alpha = 0.05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka secara simultan dimensi pada variabel independen tersebut (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 5. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	496.120	3	165.373	229.551	.000 ^b
Residual	79.967	111	0.720		
Total	576.087	114			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kebutuhan akan kekuasaan , Kebutuhan akan Afiliasi, Kebutuhan akan Prestasi

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Melalui SPSS.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F sig = 0.000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka hipotesis diterima, dan dengan demikian terbukti bahwa variabel motivasi kerja berupa kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan afiliasi (X_2), dan kebutuhan akan kekuasaan (X_3) yang diamati secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah variabel kinerja (Y) pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Selain itu untuk memperoleh gambaran besarnya persentase pengaruh dari semua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen, maka perlu dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan jaminan) terhadap variabel dependen (kepuasan pelanggan), dengan mengkuadratkan koefisien yang dihasilkan.

Tabel 4.12 Koefisien Determinan (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	0.861	0.857	0.849

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan akan kekuasaan , Kebutuhan akan Afiliasi, Kebutuhan akan Prestasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Melalui SPSS.

Koefisien determinan (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil output SPSS pada tabel di atas menunjukkan bahwa *R square* sebesar 0.928 atau sama dengan ($0.928 \times 0.928 = 0.861$ atau 86.12%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dengan nilai sebesar 86.12%, sedangkan sisanya sebesar 13.88% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja melalui dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Kebutuhan Akan Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian yang dilakukan melalui uji parsial menunjukkan bahwa kebutuhan akan prestasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga dinyatakan bahwa variabel kebutuhan akan prestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

Kebutuhan akan prestasi memiliki koefisien regresi sebesar 1.163 yang artinya koefisien tersebut bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada dimensi ini, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada kebutuhan akan prestasi, maka variabel kinerja pegawai akan menurun. Sementara itu nilai rata-rata pada dimensi ini adalah sebesar 3.58, sehingga kebutuhan akan prestasi dalam motivasi kerja pegawai Bappeda Sulawesi Tengah masuk dalam kategori tinggi, yang artinya bahwa sebagian besar para pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dalam setiap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini mereka lakukan dengan mengembangkan kreatifitas mereka dalam menjalankan tugasnya, seperti mengadopsi pemikiran inovatif ketika

mereka memahami peran mereka dengan baik. Ketika ada kebingungan mengenai peran dalam tim, pegawai tidak dapat mengintegrasikan ide-ide kreatifnya ke dalam sebuah proses kerja. Kemudian hal ini juga dilihat dari keinginan pegawai untuk selalu melakukan dialog secara terbuka terkait pelaksanaan tugas baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan, hal ini bertujuan agar pegawai mampu mengembangkan suasana kerja yang sehat, dan mengembangkan ikatan tim yang mendorong kolaborasi.

Kemudian selain mengembangkan kreatifitas mereka, kebutuhan akan prestasi ini juga didorong oleh sikap antusiasme dari pegawai untuk mencapai berprestasi lebih tinggi, hal ini dilihat dari semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi tersebut, sebagian besar dari mereka selalu memiliki sikap yang optimis dan tidak mudah frustasi apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Kekuatan untuk melawan frustasi merupakan sikap optimis dan pemikiran luas seorang pegawai yang digunakan untuk melawan kegagalan dan rasa frustasi saat mengalami kendala dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya, mereka selalu berusaha untuk meningkatkan level kualitas kerjanya agar selalu menjadi lebih baik dari sebelumnya, berlomba untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi sehingga hal ini berdampak pad kinerja mereka di dalam organisasi.

Kemudian tidak hanya itu saja, kebutuhan akan prestasi juga dilihat dari keinginan para pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah untuk memecahkan masalah dalam menjalankan tugas, yang mana saat menghadapi masalah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai berusaha keras untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga kendala atau permasalahan tersebut dapat teratasi.

Namun meski begitu, tidak semua pegawai memiliki motivasi tinggi dalam hal kebutuhan mereka akan prestasi, adapula sebagian pegawai yang masih cenderung lemah dalam mengembangkan kreatifitas mereka, seperti kurang inovatif dalam menjalankan tugas, sangat jarang mengemukakan gagasan atau ide-ide kreatif untuk perkembangan organisasi termasuk pula dalam proses pelaksanaan kegiatan kerja di instansi tersebut. Tidak hanya itu saja, mereka cenderung kurang termotivasi untuk mengejar prestasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, yang mana setiap tahunnya kinerja mereka kurang mengalami perkembangan, kadangkala mudah mengalami frustasi dalam menghadapi tugas, bahkan mereka cenderung kurang optimis saat terjadi masalah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tersebut, sehingga adanya masalah ini menyebabkan menurunnya kinerja sebagian pegawai tersebut.

Maka dengan melihat permasalahan tersebut, dibutuhkan peran serta pimpinan untuk memotivasi para prgawainya, mendorong mereka untuk senantiasa mengembangkan kreatifitas mereka, semangat dalam mencapai prestasi kerja yang lebih baik, dan termotivasi untuk berani memecahkan masalah dalam setiap menjalankan tugas.

Pengaruh Kebutuhan Akan Afiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian yang dilakukan melalui uji parsial menunjukkan bahwa kebutuhan akan afiliasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sehingga dinyatakan bahwa variabel ini secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. Selain itu variabel kebutuhan akan afiliasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.654 yang artinya koefisien bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada kebutuhan akan afiliasi, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada kebutuhan akan afiliasi, maka variabel kinerja pegawai akan menurun. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata pada dimensi ini adalah

sebesar 3.65, maka dengan ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan afiliasi dalam motivasi kerja pegawai Bappeda Sulawesi Tengah masuk dalam kategori tinggi, sebagian besar pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi di dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya di instansi tersebut.

Tingginya motivasi ini karena pegawai memiliki kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerjanya, dimana dari observasi peneliti melihat bahwa untuk dapat diterima mereka senantiasa bersikap terbuka yang artinya bahwa mereka aktif melakukan pekerjaan dalam suasana kooperatif, dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan motivasi ini memiliki keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari lingkungan kerjanya. Untuk memenuhi hal itu tentu pegawai berkebutuhan afiliasi tinggi berusaha untuk menjadi pribadi yang menyenangkan untuk orang-orang yang ada di sekitar lingkungan kerjanya.

Selain itu, di dalam motivasi ini pegawai juga memiliki kebutuhan akan perasaan dihormati, hal ini dapat dilihat dari adanya perilaku pegawai dengan kebutuhan afiliasi tinggi ingin sekali eksistensinya diakui di dalam lingkungan kerjanya. Hal ini terjadi karena adanya keinginan mereka untuk mendapatkan citra baik di sekitar lingkungan kerjanya sehingga untuk mempertahankan citra tersebut mereka secara terus-menerus akan menunjukkan kualitasnya dalam setiap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rasa hormat ini sendiri akan diberikan kepada pegawai, saat orang-orang di lingkungan kerjanya merasa kagum pada kepribadian atau kerja keras pegawai tersebut. Motivasi ini cenderung ada pada pegawai yang memiliki kualitas serta kemampuan baik yang mereka bawa ke lingkungan kerja. Sehingga, secara tidak langsung orang-orang di sekitarnya menjadikan pegawai tersebut sebagai panutan yang dihargai.

Selain itu, motivasi ini juga dicirikan dengan adanya perilaku kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, motivasi ini berkaitan dengan keengganan para pegawai gagal dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya, pegawai dengan motivasi ini cenderung optimis dalam menghadapi tugas yang dilimpahkan kepada mereka walaupun tugas tersebut adalah tugas yang berat, sehingga dengan motivasi ini pegawai akan menunjukkan kualitas kerjanya yang tentu saja memberikan keuntungan bagi keberlangsungan organisasi. Kemudian motivasi motivasi ini juga dilihat dari perilaku kebutuhan akan perasaan ikut serta, yang mana sebagian besar pegawai senang untuk ikut terlibat atau ditugaskan dalam setiap kegiatan program kerja instansi, mereka selalu antusias saat diberi tanggung jawab dalam setiap kegiatan organisasi, sehingga dengan adanya perilaku ini akan berdampak pada kinerja mereka.

Pada dimensi ini juga ditemukan pula bahwa ada sebagian pegawai dengan kebutuhan afiliasi rendah, yang mana mereka cenderung lebih cuek terhadap pendapat orang lain di lingkungan kerja, mereka kurang aktif untuk menunjukkan eksistensi mereka sehingga kinerja mereka tidak begitu nampak. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada setiap individu pegawai yang diawasinya. Dalam hal ini, pemimpin perlu menyadari kemampuan, aset, dan prestasi bawahannya. Memberikan kredit yang memadai akan mendorong semangat dan rasa percaya diri. Sekalipun pengakuan itu penting, namun juga akan dianggap merendahkan jika diberikan secara salah atau tidak tepat, dan tidak akan menghasilkan apa-apa.

Pengaruh Kebutuhan Akan Kekuasaan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan akan kekuasaan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05.

Variabel kebutuhan afiliasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.843 yang artinya koefisien yang diperoleh juga bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada dimensi kebutuhan kekuasaan, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada dimensi kebutuhan akan afiliasi, maka variabel kinerja pegawai akan menurun. Kemudian sementara itu pula, dari hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata pada dimensi ini adalah sebesar 3.69, maka dengan ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan kekuasaan dalam motivasi kerja pegawai Bappeda Sulawesi Tengah masuk dalam kategori tinggi, sebagian besar pegawai memiliki kebutuhan akan afiliasi yang tinggi dalam mengemban setiap tugas dan tanggung jawabnya mereka pada instansi tersebut.

Pegawai termotivasi untuk memiliki kedudukan yang terbaik di dalam organisasi, sehingga berdampak pada kinerja mereka. Dimana dengan adanya dorongan untuk memiliki posisi yang lebih baik di dalam organisasi tersebut sebagian besar pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, mereka mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki agar mencapai posisi yang lebih baik dari sebelumnya, para pegawai berlomba untuk bisa memiliki pengaruh yang lebih besar lagi dalam organisasi dengan penempatan posisi yang lebih baik dari sebelumnya, sehingga dengan adanya motivasi tersebut mereka berupaya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Namun dari observasi peneliti melihat bahwa tidak semua pegawai memiliki motivasi tinggi pada dimensi ini, yang mana mereka cenderung kurang berambisi untuk menempati suatu posisi, mereka lebih memilih untuk biasa saja dalam organisasi sebab mereka memandang bahwa menempati suatu posisi yang lebih tinggi berarti harus siap terhadap tanggung jawab yang lebih tinggi pula, sehingga mereka kurang berambisi untuk mencapai kinerja yang terbaik di dalam organisasi.

Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{sig} = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka dengan demikian disimpulkan bahwa secara simultan motivasi kerja, melalui dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

Tentunya hal ini menandakan bahwa secara bersamaan keberadaan ketiga dimensi yang ada di dalam motivasi kerja tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, dan hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh kedua variabel tersebut ialah sebesar 86.12%, sedangkan sisanya sebesar 13.88% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Selain itu pula, jika merujuk pada tabel kriteria interpretasi koefisien determinasi, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah masuk dalam tingkat pengaruh sangat kuat karena berada pada interval koefisien 80%-100% (lihat Tabel 2). Dapat dilihat bahwa motivasi sudah merupakan suatu yang melekat pada diri seseorang yang dalam konteks kinerja dapat diartikan sebagai kualitas individu pegawai.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang

dilakukan oleh Agustiana (2019) hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi kerja melalui dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. yang mana koefisien yang dihasilkan dimensi kebutuhan akan prestasi sebesar 1.163, kebutuhan akan afiliasi sebesar 0.654, dan kebutuhan akan kekuasaan sebesar 0.843.
2. Secara simultan motivasi kerja melalui dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, yang mana dari hasil analisis koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 86.12%, sedangkan sisanya sebesar 13.88% dipengaruhi oleh faktor lain, tentunya hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah masuk dalam tingkat pengaruh sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmike Metik dan Sari Putri Oktovita. 2022. *Manajemen Kinerja: Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. Madiun: UNIPMA Press.
- Ghozali. 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit. UNDIP.
- Huseno T. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- M. Phil. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Riduwan. 2019. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saputra Nopriadi, Ramon Arthur Ferry Tumiwa, Ajabar, Dirvi Surya Abbas, Nancy Henrietta Jessamine Mandey, Mikke R. Marentek, Zaedun Na'im, Usran Masahere, Farikhul Muafiq, Theresia N.A. Narwadan, Tiurida Lily Anita. 2021. *Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics*. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Silaen Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto Danang dan Wagiman. 2023. *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.