

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar

Sewang✉

Universitas MegaRezky

Abstrak

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Lokasi penelitian ini pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Banyaknya sampel yang diambil adalah 57 orang pegawai. Semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, kuesioner, observasi dan wawancara. Model analisis adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Kelautan dan perikanan Kab. Takalar sementara Motivasi Berafiliasi dan Motivasi Kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar adalah Motivasi Berafiliasi.

Kata Kunci: *Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Kekuasaan dan kinerja pegawai*

Abstract

The Influence of Motivation on the Performance of Employees of the Maritime Affairs and Fisheries Office of Takalar Regency. This study aims to analyze the effect of motivation on the performance of employees of the Maritime Affairs and Fisheries Service of Takalar Regency. The location of this research is the Maritime Affairs and Fisheries Service of Takalar Regency. The number of samples taken is 57 employees. All members of the population are sampled. Data collection was carried out through documentation, questionnaires, observation and interviews. The analysis model is multiple regression analysis. The results of the study show that achievement motivation has a positive but not significant effect on the performance of employees of the Maritime Affairs and Fisheries Service in the Regency. Takalar while Affiliated Motivation and Power Motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of the Maritime Affairs and Fisheries Service of Takalar Regency. The variable that has the dominant influence on the performance of employees of the Maritime Affairs and Fisheries Service of Takalar Regency is Affiliation Motivation

Keywords: Achievement Motivation, Affiliation Motivation, Power Motivation and employee performance

Copyright (c) 2023 Sewang

✉ Corresponding author :

Email Address : sewangsulsel@gmail.com

PENDAHULUAN

Kebijakan pemerintah dalam kaitannya dengan penilaian kinerja pelayanan publik diatur motivasi Keputusan Menpan Nomor 25 Tahun 2006 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik. Untuk mendorong upaya peningkatan kualitas pelayanan publik maka perlu dilakukan penilaian kinerja unit pelayanan publik di lingkungan instansi pemerintah. Untuk melaksanakan fungsi organisasi dengan baik maka aparatur harus profesional, tanggap dan aspiratif terhadap berbagai tuntutan dan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 34 ayat (3) dengan tegas dinyatakan bahwa negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas umum yang layak. Keberhasilan pelayanan publik merupakan salah satu indikator keberhasilan institusi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang tepat dan peningkatan dalam suatu kinerja.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) (Robbins, 2003). Kinerja pegawai tersebut diduga sangat terkait dengan motivasi pegawai yang tentunya masih membutuhkan penelitian untuk membuktikan dugaan tersebut. Terkadang ada pegawai yang kemampuannya tinggi tetapi hasil kerjanya rendah atau sebaliknya. Ini mengindikasikan bahwa motivasi pegawai juga sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Callahan dan Clark (2008: 24) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para pegawai sehingga kinerja mereka meningkat.

Menurut Tjahjono dan Gunarsih (2008) menemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi kerja.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diupayakan untuk meningkatkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehubungan dengan itu, perlu diteliti variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Terdapat beberapa teori motivasi seperti teori Maslow dan McClelland, namun yang paling sesuai dengan kondisi pegawai dimana pegawai secara umum berada pada keadaan ekonomi menengah sehingga kebutuhan paling mendasar yakni kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi tetapi kebutuhan tertinggi yakni aktualisasi diri belum sampai ke situ, maka teori motivasi yang paling sesuai adalah teori motivasi Menurut McClelland (dalam Robbins, 1999: 61) telah mengajukan tiga motivasi atau kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja yakni:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Achievement needs = n / Ach*), merupakan dorongan untuk unggul, untuk mencapai sederetan standar guna meraih kesuksesan.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*affiliation needs = n/aff*), hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antar personal.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*power needs = n/pwr*), merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan.

Sehubungan dengan itu, maka dalam penelitian ini akan digunakan teori motivasi dari McClelland.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2006: 460) motivasi diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang dasar pikiran dan pendapat; sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motivasi tersebut, dapat dikatakan bahwa pengertian motivasi sebagai sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Motivasi orang bekerja bermacam-macam. Ada orang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, dan ada juga yang termotivasi karena rasa aman meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Ada orang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestise yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Menurut Rivai (2006: 455), motivasi merupakan tenaga mendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Maslow (1993: 26) menyatakan bahwa motivasi adalah tenaga mendorong dan dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya Owen (dalam, Rivai 2006: 456) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, misalnya pegawai melakukan suatu kegiatan karena ingin menguasai suatu keterampilan tertentu yang dipandang akan berguna dalam pekerjaannya.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan di luar diri seseorang, misalnya pegawai bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja sumberdaya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance*, (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (2002), kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, sedangkan pegawai adalah individu atau kelompok orang yang bekerja pada institusi Pemerintah. Lembaga Administrasi Negara (1982:273) berpendapat bahwa kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pekerjaan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Sementara itu kinerja menurut Kusriyanto. B (1991) membandingkan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya Gomes F. C (2002) mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai "ungkapan seperti *output*, efisiensi, serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas". Kinerja atau *Performance* menurut Suyadi dalam (Pasolong, 2008) melihat hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan merujuk pada standar, kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk setiap pekerjaan

Oleh karena itu, dari beberapa pengertian kinerja tersebut di atas dapat dipahami bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam pelaksanaan tugas kerjanya berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Indikator Penilaian Kerja

Beberapa pendapat tentang indikator atau butir-butir penilaian kinerja diantaranya :

- a. Ravianto (1986:68), menggambarkan secara umum beberapa butir penilaian kinerja karyawan diantaranya pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sejauhmana karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sejauhmana karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan

yang disyaratkan, tingkat produktivitas karyawan yakni kualitas dan kuantitas hasil kerja, pengetahuan teknis atas pekerjaannya, ketergantungan kepada orang lain, *judgement* atau kebijakan yang bersifat naluri, kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, kemampuan kerjasama dengan orang lain, kehadiran dalam rapat dan kemampuan menyampaikan gagasannya kepada orang lain, kemampuan mengatur pekerjaan dan kepemimpinan.

b. Zeithaml et. al. (1990), mengemukakan lima dimensi dalam menentukan kualitas jasa, yaitu:

- 1) **Reliability**, yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan janji yang ditawarkan.
- 2) **Responsiveness**, yaitu respon atau kesiapan karyawan dalam membantu pelanggan dan memberikan pelayanan yang cepat dan tanggap, yang meliputi: kesigapan karyawan dalam melayani pelanggan, kecepatan karyawan dalam menangani transaksi, dan penanganan keluhan pelanggan/pasien.
- 3) **Assurance**, meliputi kemampuan karyawan atas: pengetahuan terhadap produk secara tepat, kualitas keramah-tamahan, perhatian dan kesopanan dalam memberikan pelayanan, keterampilan dalam memberikan informasi, kemampuan dalam memberikan keamanan di dalam memanfaatkan jasa yang ditawarkan dan kemampuan dalam menambah kepercayaan pelanggan terhadap organisasi.

Dimensi kepastian atau jaminan ini merupakan gabungan dari dimensi (1) kompetensi (*Competency*), artinya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan untuk melakukan pelayanan, (2) Kesopanan (*Courtesy*), yang meliputi keramahan, perhatian dan sikap karyawan. (3) Kredibilitas (*Credibility*), meliputi hal-hal yang berhubungan dengan kepercayaan kepada organisasi, seperti reputasi, prestasi dan sebagainya.

- 4) **Emphaty**, yaitu perhatian secara individual yang diberikan organisasi kepada pelanggan seperti kemudahan untuk menghubungi perusahaan, kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan pelanggan, dan usaha organisasi untuk memahami keinginan dan kebutuhan pelanggannya.

Dimensi Emphaty ini merupakan penggabungan dari dimensi Akses (*Access*) meliputi kemudahan untuk memanfaatkan jasa yang ditawarkan organisasi, Komunikasi (*Communication*) merupakan kemampuan melakukan komunikasi untuk menyampaikan informasi kepada pelanggan atau memperoleh masukan dari pelanggan dan pemahaman pada pelanggan (*understanding the Customer*), meliputi usaha organisasi untuk mengetahui dan memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan.

- 5) **Tangibles**, meliputi penampilan fasilitas fisik seperti gedung dan ruangan *front office*, tersedianya tempat parkir, kebersihan, kerapian dan kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan komunikasi dan penampilan karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut hasil kajian pengukuran kinerja dalam bidang manajemen sumberdaya manusia bahwa kinerja dipengaruhi oleh, faktor kemampuan atau *ability* dan faktor motivasi atau *motivation* (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2000). Dimana faktor kemampuan atau *ability* secara psikologis terdiri dari IQ (*Intelligence Quotient*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Dengan demikian pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120), atau IQ *Superior*, *Very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk suatu jabatan tertentu dibarengi dengan keterampilan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniel Goleman (2002), menarik untuk disimak karena dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja 20 % ditentukan oleh IQ, sedangkan 80 % lainnya ditentukan oleh kecerdasan emosi (*Emotional Quotient*), hasil penelitian ini searah dengan kesimpulan hasil penelitian Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50 % sebelum usia 5 tahun, 80 % berkembangnya sebelum usia 8 tahun dan hanya berkembang 20 % sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa terdapat banyak faktor yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar seperti kompetensi pegawai, perilaku kepemimpinan, pemberdayaan pegawai, sarana dan prasarana, kondisi lingkungan, kepuasan, motivasi dll. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar dan akan diteliti adalah motivasi.

H1 : Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar

H2 : Motivasi berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar

H3 : Motivasi kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar

H4 : Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar adalah motivasi berprestasi.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan eksplanatory reserch untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Variabel bebas dalam penelitian adalah motivasi yang terdiri atas motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2) dan motivasi kekuasaan (X3), sedang variabel tak bebasnya adalah kinerja pegawai (Y). Populasi pada penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar yang berjumlah 57 orang. Semua anggota populasi akan diberikan kuesioner sebagai responden. Jadi semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga digunakan sampel jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang terjadi dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan kita teliti. Kuesioner Baru dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi product moment Pearson. Uji validitas dengan metode ini dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat ketelitian 5 % dan banyaknya sampel 57 sehingga nilai kritis korelasinya 0,230. Jadi item pertanyaan valid jika nilai korelasinya > 0,230.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Motivasi berprestasi	X1.1	0,910	0,000	Valid	0,740	Reliabel
	X1.2	0,769	0,000	Valid		
	X1.3	0,743	0,000	Valid		
Motivasi berafiliasi	X2.1	0,787	0,000	Valid	0,691	Reliabel
	X2.2	0,829	0,000	Valid		
	X2.3	0,767	0,000	Valid		
Motivasi kekuasaan	X3.1	0,552	0,000	Valid	0,636	Reliabel
	X3.2	0,742	0,000	Valid		
	X3.3	0,692	0,000	Valid		
Kinerja pegawai	Y1.1	0,875	0,000	Valid	0,772	Reliabel
	Y1.2	0,726	0,000	Valid		
	Y1.3	0,808	0,000	Valid		
	Y1.4	0,690	0,000	Valid		

Sumber : lampiran 2 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 1, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4.8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				
			B	Beta	t hit	p-value	Keterangan
H1	Motivasi berprestasi	Kinerja Pegawai	0,026	0,023	0,150	0,882	Tdk Sig
H2	Motivasi berafiliasi	Kinerja Pegawai	0,556	0,513	3,576	0,001	Signifikan
H3	Motivasi kekuasaan	Kinerja Pegawai	0,366	0,302	2,218	0,036	Signifikan
R = 0,873							
R Square = 0,762							
F = 30,831			Sig = 0,000				
Persamaan regresi			$Y = 0,220 + 0,026X_1 + 0,513X_2 + 0,366X_3$				

Sumber: Lampiran 4

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada dua hipotesis yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.882 > 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,026, koefisien ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki pegawai pada kantor Dinas kelautan dan Perikanan Kab.Takalar tidak meningkatkan kinerja pegawai.
- Motivasi berafiliasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,556, koefisien ini menunjukkan bahwa bahwa semakin baik motivasi berafiliasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- Motivasi kekuasaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.036 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,366, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin semakin baik motivasi kekuasaan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik.
- Uji F Signifikan dengan Sig 0,000 < 0,05, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor Dinas kelautan dan Perikanan Kab.Takalar.

R Square menghasilkan nilai sebesar 0,762, artinya hasil penelitian menggambarkan kondisi di tempat penelitian (kondisi yg sebenarnya) sebesar 76,2% dan sisanya sebesar 23,8% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
motivasi berprestasi	0,802	1,237	Non Multikolinieritas
Motivasi berafiliasi	0,918	1,095	Non Multikolinieritas
Motivasi kekuasaan	0,743	1,334	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2016)

Berdasarkan Table 3 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

1. Heterokedastisitas

Diagnosis adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (*ZRESID) dan variabel yang diprediksi (*ZPRED). Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di lampiran 4.

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengaruh Motivasi berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Indikator dorongan untuk bekerja dengan baik dengan nilai rerata 4,333 merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel motivasi berprestasi, hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi dorongan bekerja dengan baik maka semakin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Takalar. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Takalar.

Pengaruh Motivasi berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Indikator Sikap terhadap orang yang membutuhkan bantuan dengan nilai rerata 4,030 merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel motivasi berafiliasi. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Takalar.

Pengaruh Motivasi Kekuasaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri atas motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi kekuasaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Indikator keberanian menghadapi Resiko dengan nilai rerata 3,212 merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi kekuasaan.

Pengaruh yang Dominan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi pada table 3, diperoleh koefisien nilai beta yang paling tinggi adalah variable Motivasi Berafiliasi sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan Variabel Berafiliasi merupakan variable paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar

SIMPULAN

Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas kelautan dan Perikanan kab. Takalar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki pegawai pada kantor Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar tidak meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi Berafiliasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi Berafiliasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kekuasaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kekuasaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar adalah Motivasi Berafiliasi.

Refrensi :

- Agus Ciptono dan Zulian Yamit .2015. Pengaruh Motif Berprestasi, Motif Berafiliasi, dan Motif Kekuasaan terhadap Kinerja Pekerja Pada Kantor BRI Unit Cabang Sleman. Tesis Unibra
- Arief, Asmani. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kolaka. Disertasi PPS Umi, Makassar
- Boshoff, C and Gerhard Mels. 1995. *A Causal Model To Evaluate the Relationship Among Supervision. Role Stress, Organisational Commitment*, Vol. 29 No. 2 P. 23-42 Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Callahan, J. F dan Clark, LH. 2008. *Teaching in the Middle and Secondary Schools: Planning for Competence*. London: Macmilan Publisher, New York.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. 1996. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Eighth edition. Mc. Graw Hill Book Company, Singapura.
- Dolphina, Erlin. 2012. *Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan*. *Jurnal Semantik*, 2012. pp. 1-7. ISSN

- 979 - 26 - 255 Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gajah Mada, University Press, Yogyakarta
- Elenkov, Donally, 2002, Effects of Leadership on Motivation and Performance in Russian Companies, *Journal of Business Research*, 55 . p. 467-480.
- Furtwengler, D.. 2002. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi.
- Fatmawati 2013. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Petugas Teknis pada Dinas Pertanian Kabupaten Maros. *Tesis*, tidak dipublikasikan, Unhas, Makassar
- Gibson, James L. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga, Jakarta
- Gomes and Larsen. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan, Jakarta.
- Gunawan, Asep. 1999. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Salesman pada PT Atri Distribusindo Wilayah Jawa Timur. *Tesis*. Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana
- Gomes and Larsen. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Goleman, Daniel. 2002. *The New Leader: Transforming the Art Leadership into the Science of Result*. Great Britain: Little Brown
- Hersey, P. and. Blanchard. H. 1988. Management of Organisational Behavior: Utilizing Human resources. *Fifth Edition*. Englewood Cliffs. New jersey . Prentice Hall International Inc.
- Keputusan MENPAN No. 25 Tahun 2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat. Unit Pelayanan Instansi Pemerintah.
- Keputusan Menpan Nomor 25 Tahun 2006 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik
- Kumorotomo, Wahyudi 1996. *Meningkatkan Kinerja BUMN. Antisipasi Terhadap Kompetesi dan Kebijakan Deregulasi*. JKAP. Yogyakarta
- Mamik, 2008, Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja (Studi pada Industri Kertas di Jawa Timur). *Disertasi*, Universitas Brawijaya Malang
- Mangkunegara, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo. Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. BPFE, Yogyakarta
- Maslow, Abraham. 1993. *Motivation and Personality*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- Mehta, Rajiv et. al. 2003. Leadership Style, Motivation and Performance in International Marketing Channel. *School of Management*. Institute of Technology, New Jersey, USA.
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Strategi, dan* Mangkunegara, A.A. Prabu, 2000 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- McClelland, D.C. and D.Burnham. 1976. "Power Is the Great Motivator". *Harvard Business Review*. March-April, pp.100-11
- Mondy, et. al.1995. *Management: Concepts and Practices*. Fourth edition. Allyn and Bacon, Inc. Boston
- Nur Ulya (2011) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Syahbandar Utama Makassar. *Tesis* UIT
- Perdinan, 2008. Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja, Hubungan Karyawan dan Kompetensi terhadap Budaya Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Jaya Pura. *Disertasi* tidak dipublikasikan. PPS Unhas.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Ilmiah*. DayaSaing Volume 9 Th. 2008.

- <http://lppm.ums.ac.id/index.php/jurnal-ilmiah/137-dayasaing-volume-9-th-2008>
(dikases 9 Desember Pasolong, H. 2008. *Kebijakan Pelayanan Publik*. Pustaka, Jakarta
- Pasolong, H. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Rineka Cipta, Jakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 1990. *Kebijakan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto, J.. 1986. *Productivitas dan Seni Usaha*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta
- Rapang, Nely. 2009. Analisis Faktor-faktor Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Sulawesi Selatan. *Tesis*. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah, Makassar.
- Ridjal, Syamsul. H, 2004. Analisis Kinerja Industri Besar di Sulawesi Selatan. *Disertasi Tidak Diterbitkan*. Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Rivai, Veitzhal. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1999. *Organization Theory. Structure, Design and Applications*. Prentice Hall International, Englewood Cliffis.
- Ruki, Achmad. S.. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabet, Bandung
- Syamsuddin. 2006. Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Bakat, Pengetahuan, Keterampilan dan Karakteristik Perusahaan terhadap Perilaku Kepemimpinan, Kinerja Bawahan dan Pertumbuhan Usaha. *Disertasi Tidak Diterbitkan*, Unhas,
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Stoner, James A. F. 1982. *Management*. Prentice
- Syamsuddin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada RSU Dr. Wahidin Sudirohusodo di Makassar, *Tesis*, PPS UIT. Makassar
- Riyanto, Setyo. 2002. "Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Nilai Pelayanan Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Pelanggan". *Disertasi Tidak Diterbitkan*. Bandung: PPS Universitas PadjajaranHall, Inc., New Jersey
- Tjahjono Nur, Binawan dan Tri Gunarsih. 2008. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah*. Dayasaing Volume 9 Th. 2008.
<http://lppm.ums.ac.id/index.php/jurnal-ilmiah/137-dayasaing-volume-9-th-2008>
(dikases 9 Desember 2010)
- Zeithaml, V.A. et. al. 1990. *Delivering Quality Service*, USA: The Free Press.
- Tjiptono, Fandi dan Anastasia Diana, 2003. *Total Quality Management (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi.
- Timpe, A.D.. 1992. *Seri Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja*. LPM. Jakarta
- Veithzal, 2005. *Performance Appraisal*. Edisi/Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.