

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PELAYANAN
PERIZINAN KABUPATEN BUTON**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

MUHAMAD RAIS. M

NIM: 015977364

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PELAYANAN PERIZINAN KABUPATEN BUTON

Muhamad Rais. M

Universitas Terbuka
rais_ut@yahoo.co.id

Kata Kunci: Motivasi, Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya motivasi dan prestasi kerja yang belum optimal pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Hal ini diantaranya dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang optimal dan kualitas pegawai yang masih rendah serta tingkat kesejahteraan pegawai yang masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton serta seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, dengan populasi penelitian sebanyak 25 responden yaitu metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui angket (kuesioner) dan wawancara mendalam. Analisis Data dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment (PPM) untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi variabel motivasi dan variabel prestasi kerja, yang dilanjutkan dengan Regresi Linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai korelasi r sebesar 0,779 dimana hubungan antar variabel motivasi dan prestasi kerja berada dalam kategori kuat. Variasi yang terjadi terhadap prestasi kerja sebesar 60,6 % disebabkan oleh motivasi dan sisanya sebesar 39,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Variasi yang terjadi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 60,6 % disebabkan oleh motivasi dan sisanya sebesar 39,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

ABSTRACT

EFFECT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION TO WORK IN THE OFFICE OF CIVILIAN EMPLOYEES STATE LICENSING SERVICE DISTRICT BUTON

Muhamad Rais. M

The Open University
rais_ut@yahoo.co.id

Keywords: Motivation, Performance of Civil Servants Working

The research was rationale behind this the unoptimally motivation and work performance in Buton District Licensing Service unit. It can be seen from the level of which employer attendance less than optimal and the low quality of human resaources (employees) and the low level of employee welfare is still low. This study aims to analyze the effect on achievement motivation of civil servants working in Buton District Office Licensing and to measure the influence of motivation on job performance in the Civil Service Office of Licensing Buton Regency.

The research was conducted in Buton District Licensing Services unit, had population of 25 respondents with the census method. The data was collected through a questionnaire (questionnaire) and in-depth interviews. Data analysis performed by using Pearson Product Moment correlation (PPM) to determine the strength of correlation of the variables of motivation and work performance variables, followed by simple linear regression to find out how much effect motivational variables on job performance variables.

The analysis showed that the correlation r value of 0.779 in which the relationship between motivation and job performance variables are strong in this category. Variations that occur on work performance by 60,6 % due to the motivation and the balance of 39,4 % influenced by other factors.

So we can conclude that there is a positive and significant relationship between motivation and job performance in Buton District Licensing Service Office. Variations that occur on the job performance of 60,6 % due to the motivation and the balance of 39,4 % influenced by other factors.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kendari , Juli 2012

Yang Menyatakan



Muhamad Rais. M
NIM 015977364

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten
Buton
Penyusun TAPM : Muhamad Rais. M
N I M : 015977364
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Gunawan, M.Si
NIP 19620518 199003 1 001

Dr. Tri Darnayanti, MA
NIP 19600410 198903 2 001

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu/Program/MAP

Direktur Progam Pascasarjana

Florentina Ratih Wulandari, SIP. M. Si
NIP 19710609 199802 2 001

Suciati, M.Sc, Ph. D
NIP 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Muhamad Rais. M
NIM : 015977364
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten
Buton

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program
Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal :
W a k t u :
Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. Wawan Ruswanto, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Dr. Sangkala, M.Si

Pembimbing I : Dr. Gunawan, M.Si

Pembimbing II : Dr. Tri Darmayanti, MA

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya, saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton”.

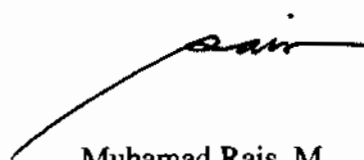
Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Suciati, M. Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Drs. Wawan Ruswanto, M. Si selaku Kepala UPBJJ-UT Kendari selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
4. Dr. Gunawan, M. Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Tri Darmayanti, MA selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
5. Ayahanda dan Ibunda tercinta, istri, anak dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan segala pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Kendari, Agustus 2012

Penulis



Muhamad Rais. M
NIM 015977364



DAFTAR ISI

Abstrak i

Abstract ii

Pernyataan iii

Lembar Persetujuan iv

Lembar Pengesahan v

Kata Pengantar vi

Daftar Isi viii

Daftar Gambar x

Daftar Tabel..... xi

Daftar Lampiran..... xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

 A. Latar Belakang Masalah 1

 B. Rumusan Masalah 9

 C. Tujuan penelitian..... 9

 D. Kegunaan Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11

 A. Kajian Teori 11

 1. Konsep danTeori Motivasi 11

 a. Pengertian Motivasi 11

 b. Macam-macam Teori Motivasi 13

 c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi motivasi kerja..... 21

 2. Konsep dan teori Prestasi Kerja 23

 a. Pengertian Prestasi Kerja. 24

 b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 26

 B. Penelitian Terdahulu 31

 C. Kerangka Berpikir 34

 D. Defenisi Konsep dan Operasional 36

 E. Operasionalisasi Variabel 41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 41

 A. Desain Penelitian 41

B. Populasi dan Sampel	42
C. Responden	42
D. Instrumen Penelitian	42
E. Prosedur Pengumpulan Data	44
F. Metode Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Kantor PelayananPerizinanKabupatenButon	50
1. Kedudukan	51
2. TugasPokok	51
3. Fungsi	52
4. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Pelayanan Perizinan	53
a. Sub Bagian Tata Usaha.....	53
b. Seksi Pelayanan Perizinan.....	54
c. Seksi Penerimaan dan Pembukuan.....	55
d. Seksi Penelitian dan Penerbitan Izin.....	56
5. Susunan Organisasi	57
B. Deskripsi Hasil Penelitian	57
1. Karakteristik Responden	57
2. Deskripsi Variabel (Pengaruh Motivasi)	62
3. Deskripsi Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai).....	68
C. Pengujian Hipotesis	77
D. Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian 35



DAFTAR TABEL

Tabel2.1 Operasionalisasi Konsep..... 39

Tabel3.1 Interpretasi Koefisien korelasi Nilai r.....48

Tabel4.1 Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....58

Tabel4.2 Distribusi Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....59

Tabel 4.3 DistribusiJumlah Responden Menurut Besarnya Gaji..... 60

Tabel4.4 Rincian Jumlah Pegawai yang menempati SOTK Kantor

 Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton 61

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Dimensi Kebutuhan Fisiologis 63

Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap variabel Kebutuhan Keamanan Kerja....64

Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap variabel kebutuhan Sosial.....65

Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap variabel kebutuhan Penghargaan67

Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri....68

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai kualitas dan kuantitas pekerjaan.....69

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai kerja sama.....70

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai kepemimpinan71

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai kehati-hatian72

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai inisiatif73

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pengetahuan jabatan74

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai kesetiaan75

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab75

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai kesetiaan76

Tabel 4.19 Korelasi Pearson Product Moment antara Variabel Kinerja
dan Kepuasan78

Tabel 4.20 Koefisien Regresi80

Tabel 4.21 Koefisien determinasi81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1 Kuesioner 109

Lampiran2 PedomanWawancara 113

Lampiran 3 Transkrip Wawancara 115

Lampiran 4 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton ... 120

Data Variabel X (Motivasi)

Data Variabel Y (Prestasi Kerja)

Data Korelasi Variabel X dan Variabel Y

Lembar SPSS Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM)

Lembar SPSS Regresi Linear Sederhana



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil (PNS) adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri sipil adalah unsur aparat negara dan abdi masyarakat yang menyelenggarakan pemerintahan dan membangun dalam mencapai tujuan nasional. Tujuan nasional seperti dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam mencapai tujuan nasional tersebut, maka pada gilirannya tidak saja terletak pada rapinya struktur organisasi, tetapi kurang disadari bahwa hal-hal seperti itu hanya menjadi hidup dan mempunyai makna operasional apabila pegawai negeri sipil sebagai pelaksana pembangunan mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tepat untuk berbuat.

Undang-undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Negara ditegaskan bahwa untuk mencapai tujuan nasional diperlukan pegawai negeri sebagai unsur aparat negara, abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Selanjutnya dalam penjelasan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Negara disebut bahwa; kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan

pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai ini sangat terkait erat dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, baik faktor yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi serta kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi antara lain oleh tingkat kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Prestasi kerja yang menonjol (luar biasa) yang dicapai oleh seorang pegawai dan diakui didalam lingkungan kerjanya, akan memberikan pengaruh nyata bagi pegawai lainnya oleh karena pegawai bersangkutan akan menjadi panutan bagi rekan-rekan kerjanya yang lain.

Berdasarkan data dan informasi dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Buton serta Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton, bahwa sejak tahun 2006, 2007, 2008 dan 2009 yang lalu, Pemerintah Kabupaten Buton memperoleh predikat akuntabilitas kinerja yaitu Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Keuangan Daerah, bahwa predikat akuntabilitas kinerja pemerintah daerah terbagi dalam 3 (tiga) kategori, yaitu: wajar tanpa pengecualiaan (WTP), wajar dengan pengecualiaan (WDP), tidak menyatakan pendapat atau tidak wajar (*Disclaimer*). Predikat WDP yang diperoleh Pemerintah Kabupaten Buton menunjukkan bahwa sistem transparansi dan akuntabilitas kinerja serta keuangan sebagai indikator kunci keberhasilan pembangunan pada era reformasi belum

dilaksanakan secara maksimal. Kantor Pelayanan Perizinan merupakan salah satu kantor di Kabupaten Buton yang juga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan di Kabupaten Buton selain satuan kerja perangkat daerah yang lainnya.

Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buton Nomor 8 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Lain dan Peraturan Bupati Buton Nomor 31 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tata kerja Kantor Pelayanan Perizinan, saat ini telah didukung oleh 25 orang personil dengan jenjang pendidikan yaitu lulusan S-2 sebanyak 1 orang, lulusan S-1 sebanyak 13 orang, lulusan D-3 sebanyak 1 orang dan 10 orang lulusan SLTA. Berdasarkan data personil tersebut diatas, diketahui bahwa secara kuantitas jumlah personil pegawai yang ada saat ini masih belum memadai dalam memberikan pelayanan perizinan kepada masyarakat. Jumlah personil tersebut tentu saja tidak akan mampu secara efektif melayani masyarakat Kabupaten Buton yang tersebar di 21 Kecamatan. Luasnya jangkauan wilayah pelayanan tentu saja akan menyebabkan beban kerja yang besar.

Untuk mewujudkan hal tersebut diatas, maka diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih, bebas dari korupsi dan nepotisme. Peningkatan kemampuan dan motivasi kerja aparatur pemerintah merupakan suatu hal

yang perlu dilaksanakan secara terus menerus dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pembangunan nasional.

Menurut Siagian (1995:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Istilah motivasi mengandung tiga hal yang amat penting. Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan cara tercapainya tujuan maka tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai. Kedua, motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi, maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu. Ketiga, kebutuhan. Kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan "ketegangan" yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

Prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang luar biasa menurut (PP No.3 Th.1980) adalah prestasi kerja yang sangat menonjol yang

nyata-nyata menjadi teladan bagi rekan-rekannya (Moekijat; 1981).

Tantangan pembangunan nasional yang akan dihadapi pada masa-masa mendatang akan muncul dengan permasalahan-permasalahan yang cenderung makin kompleks, spektrumnya semakin luas, interelasi dan interaksi antar masalah yang satu dengan yang lain semakin kuat dan batas antar permasalahan, dari bidang yang satu dengan permasalahan bidang yang lain, semakin kabur. Kecenderungan problematika tersebut di atas, paling tidak dilatarbelakangi oleh tiga faktor yakni pertama terjadinya perubahan yang amat cepat sebagai dampak dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama makin canggih dan pesatnya rambatan informasi tentang segala macam bentuk perkembangan produk, kedua; makin tingginya faktor ketidakpastian masa depan, ketiga; tuntutan faktor produksi sumber daya manusia sebagai keunggulan komparatif makin besar.

Mengenai fenomena tersebut diatas tidak hanya dibutuhkan sikap kreatif, tetapi menuntut adanya kemampuan antisipasi terhadap perubahan-perubahan yang bakal terjadi dan mencoba mempengaruhi lingkungan yang akan berubah. Sikap ini dikenal dengan sikap proaktif. Sikap ini hanya dapat dimiliki apabila tersedia sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam impelementasi tugas-tugas pemerintahan, aparatur pemerintah seharusnya menekan diri sebagai pendorong, pengarah, dan berusaha menggairahkan kegiatan-kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh masyarakat. Dengan demikian perlu dikembangkan orientasi pelayanan yang dapat merangsang kegairahan tersebut. Hal ini berarti dibutuhkan suatu perubahan orientasi yang legalistik dan terikatnya pada formalisme ke arah sikap pemecahan

masalah (*problem solving*). Ini menyiratkan suatu makna yang intinya adalah pergeseran dari peranan birokrasi pemerintah yang memerintah menuju ke peranannya sebagai penggerak pembangunan.

Oleh karena itu kedudukan aparatur pemerintah pada umumnya dan pegawai negeri sipil pada khususnya yang memegang peranan yang sangat vital dan menentukan dalam menunjang pembangunan negara. Peran yang penting dan menentukan ini tidak mungkin dapat diemban dengan sebaik-baiknya jika kemampuan pegawai negeri sipil tidak sesuai dengan yang dituntut dari mereka.

Sesuai dengan pesatnya pembangunan dan untuk mengantisipasi era globalisasi ini, maka kemampuan aparatur sebagai ujung tombak pemerintah dan pembangunan perlu ditingkatkan dan dikembangkan. Oleh karena Negara Republik Indonesia merupakan suatu negara kesejahteraan, dimana pemerintah di dalam mengisi cita-cita kemerdekaan tidak saja harus mewujudkan ketertiban tetapi harus ikut bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum.

Pada pengamatan pendahuluan, kenyataan yang terlihat pada setiap pegawai yang ada di lingkungan Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton belum menunjukkan prestasi kerja yang optimal, baik secara individu maupun secara kelompok. Banyak faktor yang mungkin menyebabkan terjadinya fenomena tersebut di atas, namun berdasarkan obeservasi awal, besar kemungkinan belum optimalnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Perizinan Kabupaten Buton disebabkan oleh faktor motivasi.

Seorang pegawai/aparat bersedia melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan, motif-motif atau perangsang-perangsang dalam dirinya. Dorongan tersebut

berupa keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan cara bekerja, karena itu dapat dikatakan bahwa tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan, kepuasan dan keseimbangan. Unsur pimpinan pada segala tingkat harus mampu menggerakkan dan mengarahkan perilaku bawahannya agar bawahan dapat secara sukarela menyumbangkan potensi yang dimiliki untuk pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu instansi pemerintahan.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai berhubungan dengan berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi serta kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-faktor yang memberi kontribusi antara lain tingkat kehadiran pegawai sebagai aparat penggerak Kantor Pelayanan Perizinan, kualitas dan kompetensi serta tingkat kesejahteraan pegawai yang bermuara pada etos kerja yang tidak optimal. Faktor motivasi kerja staf atau bawahan dalam suatu organisasi adalah merupakan bagian dari tanggung jawab pemimpin pada seluruh lini organisasi. Artinya bahwa pemimpin suatu organisasi merupakan salah satu indikator kunci dalam mengendalikan perilaku staf atau bawahan, agar setiap staf atau bawahan mau bekerja secara sadar berdasarkan potensi yang dimilikinya untuk pencapaian tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan paparan yang dikemukakan di atas, ternyata ada masalah dalam prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Artinya masih dijumpai adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan dalam segi prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Dapat diduga bahwa adanya masalah dipengaruhi oleh faktor

tingkat kesejahteraan pegawai yang bermuara pada etos kerja yang tidak optimal. Faktor motivasi kerja staf atau bawahan dalam suatu organisasi adalah merupakan bagian dari tanggung jawab pemimpin pada seluruh lini organisasi. Artinya bahwa pemimpin suatu organisasi merupakan salah satu indikator kunci dalam mengendalikan perilaku staf atau bawahan, agar setiap staf atau bawahan mau bekerja secara sadar berdasarkan potensi yang dimilikinya untuk pencapaian tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan paparan yang dikemukakan di atas, ternyata ada masalah dalam prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Artinya masih dijumpai adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan dalam segi prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Dapat diduga bahwa adanya masalah dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja yang belum optimal dimana peran seorang pimpinan sangat menentukan hal tersebut.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi prestasi kerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan prestasi (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001; 205).Sehubungan dengan adanya masalah diatas, penulis menganggap perlu untuk melakukan penelitian mendalam tentang *“Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai negMoeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pengamatan awal yang menunjukkan fenomena permasalahan yang terjadi pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton , penulis bermaksud membahas lebih lanjut pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Dari perumusan masalah diatas dapat dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.
2. Besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan hasil sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan berkaitan dengan ilmu administrasi publik.
2. Manfaat Praktis yaitu sebagai bahan masukan kepada pemerintah daerah tentang motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai kepada para pengambil kebijakan khususnya Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritik

1. Konsep dan Teori Motivasi

a. Pengertian dan Pendekatan Teori Motivasi

Menurut Lussier (2001;78) *Motivation is Anything that affects behavior in pursuing acertain outcome* . Pendapat Lussier tersebut diatas mengatakan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mempengaruhi perilaku dalam mencapai suatu tujuan. Adapun peneliti lainnya juga memberikan pengertian yang hampir sama tentang motivasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Teguh (2003: 58) yaitu sebagai berikut.

Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001 ; 205). Manajer perlu memahami psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Adapun Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

Sementara Machrany (1989: 109) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi , dorongan kegiatan atau

gerakan yang mengarah atau menyalurkan kearah mencapai yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Selanjutnya Machrany menyatakan bahwa motivasi bukanlah suatu substansi yang ada dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Motivasi ini kemudian menimbulkan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi. Dengan demikian motivasi lebih baik dimengerti sebagai suatu proses.

Sementara itu, Jerald Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct) dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 1982:76). Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu." (As'ad, 1981:45). Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien." (Sarwoto, 1983:135). Dari ketiga definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan

keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pengertian-pengertian diatas, dapat menerangkan mengapa seorang pegawai/aparat bersedia melakukan suatu pekerjaan. Kesiadaan ini karena adanya dorongan, motif-motif atau perangsang-perangsang dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan cara bekerja, karena itu dapat dikatakan bahwa tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan, kepuasan dan keseimbangan.

b. Macam-Macam Teori Motivasi

1) Hirarkhi kebutuhan Maslow

Konsep teori menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari yang terendah sampai tertinggi. Seseorang akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarkhi. Dalam tingkatan ini kebutuhan yang terendah harus dipenuhi terlebih dahulu lalu selanjutnya pada tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi.

Menurut Lussier (1996: 174), kebutuhan manusia oleh Maslow diklasifikasikan atas lima tingkat jenjang dan masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) merupakan hirarkhi kedudukan paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,

minum, tempat tinggal dan pakaian yang dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima.

- b. *Security needs* (kebutuhan rasa aman) kebutuhan ini meliputi keselamatan kerja dan kelangsungan pekerjaan, serta jaminan hari tua.
- c. *Sosial needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak.
- d. *Esteem needs* (Kebutuhan penghargaan), meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian.
- e. *Self actualize needs* (kebutuhan aktualisasi diri), merupakan hirarkhi kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses Pengembangan akan prestasi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi diri.

Teori motivasi dari Maslow dapat diuraikan sebagai berikut.

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis dalam hirarkhi Maslow merupakan kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu seperti, balas jasa, istirahat dan sebagainya. Menurut Gomes (1999: 189), kebutuhan ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup, dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan dan perumahan kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang mendasar.

b) Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan akan rasa aman dan tentram, bebas dari rasa takut, serta perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan.

Pemenuhan kebutuhan keamanan ini dimaksudkan untuk membantu memelihara semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang berguna. Adanya jaminan bahwa karyawan tidak akan kehilangan pekerjaan, akan memberikan rasa aman dan tentram bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (1994: 69), keefektifan organisasi merupakan suatu hal penting, yaitu sejauh mana keberhasilan sebuah organisasi dalam memenuhi tuntutan konsekwensi kritisnya kepada pihak-pihak yang menjadi tempat bergantung organisasi tersebut untuk kelangsungan hidupnya di masa depan. Organisasi akan memiliki ketergantungan dengan karyawan manakala kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mendukung dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Kebutuhan keamanan juga mencakup keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan tempat kerja yang bebas dari bahaya yang diketahui dan wajib mengasuransikan karyawan, serta jaminan hari tua (Dessler, 1997: 308).

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dalam menjalin hubungan dengan orang lain, saling hormat menghormati dan saling percaya mempercayai. Kebanyakan orang dalam organisasi menginginkan adanya hubungan yang harmonis

dan menyenangkan persahabatan dan rasa kekeluargaan dari rekan sekerjanya maupun dengan pimpinan atau atasannya. Di dalam kelompok ini seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan.

Sikap yang menyenangkan dari rekan sekerjanya, pimpinan/atasan ini mempengaruhi keeratan hubungan antara mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan yang dapat menjadi motivasi utama dari perilaku berprestasi. Dalam kaitan hal tersebut, Indrawijaya (1989: 125) mengatakan bahwa kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja puas berada dalam kelompok. Kepuasan itu timbul terutama berkat kurangnya ketegangan kurangnya kecemasan dalam kelompok dan mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dari pekerjaan.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kebutuhan sosial karyawan telah terpenuhi, terpuaskan manakala telah terjalin hubungan persahabatan dan kekeluargaan yang erat dan menyenangkan antar rekan sekerja, antara bawahan dan atasan.

d) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas prestasi ini merupakan motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Menurut Soeprihananto (2000: 23) penghargaan, pengakuan atau recognition atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi / uang atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah yang berupa barang atau uang/bonus.

Penghargaan fisik adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda, misalnya barang atau uang. Penghargaan secara fisik pada umumnya sangat didambakan oleh karyawan yang kebetulan keadaan sosial ekonominya rendah. Sedangkan penghargaan non fisik adalah jenis penghargaan yang mencakup semua hal yang berhubungan dengan kepuasan rohani seseorang dari segi kemanusiaan. Mulai dari penghargaan yang paling kecil dan sederhana, misalnya ucapan terima kasih pada seorang bawahan sampai penghargaan yang paling tinggi dengan segala macam atributnya.

Penghargaan dapat juga diberikan dalam bentuk memberikan kesempatan promosi. Promosi mempunyai arti yang penting bagi organisasi sebab dengan promosi berarti kestabilan organisasi dan moral karyawan akan lebih terjamin karena promosi merupakan bukti pengakuan dalam bentuk prestasi. Promosi dapat berfungsi pula sebagai perangsang bagi tenaga kerja yang memiliki ambisi untuk berprestasi tinggi. Sudah sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Promosi sangat penting bagi sumber

daya manusia, karena hal ini akan memberikan beberapa manfaat.

Menurut Gibson dkk (1996:177), manfaat promosi ada 6 (enam) yaitu:

1. Memotivasi bagi sumber daya manusia untuk lebih maju dan lebih mengembangkan bakat dan karir.
2. Dapat meningkatkan semangat dan kegairahan.
3. Mengisi formulasi jabatan dengan mempergunakan sumber daya manusia dari dalam organisasi.
4. Bagi sumber daya manusia lebih dari pada kenaikan gaji, meskipun pada umumnya promosi disertai dengan pemberian gaji yang lebih tinggi.
5. Dapat menjamin keyakinan sumber daya manusia, bahwa setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir.
6. Salah satu usaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan penghargaan dapat tercermin dari adanya pemberian hadiah dan pujian, kepercayaan dan tanggung jawab serta kesempatan memperbaiki.

e) Kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut As'ad (1981: 49) kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik hasilnya bagi kepentingan lembaga. Untuk meningkatkan kualitas anggota, suatu organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan. Pengembangan ini mencakup anggota-anggota organisasi yang lama maupun yang baru. Pengembangan diorientasikan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan anggota yang dapat dilakukan melalui

pendidikan dan pelatihan. Untuk hal ini Flippo (1984: 199) mengatakan bahwa *:"Development include both training to increase skill in performing a spesific job and education to inrease general knowledge and understanding of our total environment"*.

Menurut Handoko (1995: 104), Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan prestasi pada saat sekarang dan akan datang dengan memberikan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keterampilan. Upaya Pengembangan ini akan berhasil kalau didukung oleh semua pihak dalam organisasi, khususnya kemauan anggota organisasi tersebut untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan disertai dengan kemampuan untuk berprestasi. Kebanyakan organisasi menganggap program Pengembangan bersifat positif.

Menurut Amstrong (1999:21), pengembangan anggota organisasi mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Tersedia sumber daya manusia yang terampil yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
2. Mempersingkat waktu belajar, sehingga sumber daya manusia dapat berprestasi pada tingkat yang sudah berpengalaman secara efektif dan efisien.
3. Memperbaiki efektifitas dan efisiensi dari sumber daya manusia yang ada.
4. Membantu sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan alamiah mereka sehingga organisasi dapat menemukan sumber daya manusia yang memenuhi kwalifikasi pada masa yang akan datang, baik secara kualitas maupun kuantitas.

3). Teori dua faktor - Herzberg

Teori ini memandang bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berlainan yaitu :

- a. Kebutuhan pemeliharaan atau kebutuhan kesehatan meliputi kondisi kerja fisik, pengawasan, upah, suasana hubungan antar karyawan dan pimpinan serta kesejahteraan sosial.
- b. Menyatakan kebutuhan motivasi meliputi keinginan untuk berprestasi, penghargaan dan pertumbuhan serta Pengembangan kemampuan.

Menurut Herzberg (dalam Gibson, 1996: 197) membagi faktor kebutuhan menjadi dua bagian yaitu :

1. Faktor Intrinsik, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang apabila kondisi tersebut berada dalam pekerjaan akan menggerakkan motivasi yang kuat untuk menghasilkan prestasi yang baik, tetapi bila faktor tersebut tidak ada dalam pekerjaan tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.
2. Faktor Ekstrinsik, yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan bila kondisi tersebut ada, tetapi bila kondisi ekstrinsik tidak ada akan memotivasi karyawan

5). Teori ERG

Stoner (1996; 141) mengemukakan bahwa ERG teori adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa orang berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan tentang keberadaan, hubungan dan pertumbuhan, apabila usaha untuk salah satu tingkat

kebutuhan mengalami frustrasi maka orang tersebut akan merosot ketingkat yang lebih rendah. Aldelfer membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok antara lain :

a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence*)

Adalah kebutuhan akan tetap hidup, kebutuhan jenis ini sama dengan kebutuhan fisiologis pada teori maslow dan sama dengan factor Hygiene pada teori motivasi Herzberg.

b. Kebutuhan akan berhubungan (*relatedness*)

Adalah kebutuhan yang sama dengan kebutuhan social maslow dan Herzberg.

c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth*)

Adalah sesuatu yang berhubungan dengan keinginan instrinsik dari seseorang untuk mengembangkan diri, kebutuhan ini sama dengan penghargaan dan aktualisasi dari Maslow dan factor motivasi Herzberg.

Dari berbagai teori motivasi yang telah dijelaskan diatas, penelitian ini akan mengupas secara detail teori motivasi dari Maslow, karena teori tersebut tersusun secara terperinci dan hampir mewakili semua teori motivasi yang berkembang saat ini.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Gellerman dikutip oleh Martharia (1999) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup.

Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Dalam hal ini, menurut Furtwengler (2003) terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman (1994), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a. Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*cuff*, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.
- b. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-

orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.

- c. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik daripada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat terlihat bahwa secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat bervariasi. Namun secara umum faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang datangnya dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang bersumber dari lingkungan kerja perusahaan.

2. Konsep dan Teori Prestasi Kerja

Dalam konsep kinerja akan diulas mengenai teori-teori yang menerangkan tentang pengertian prestasi kerja pegawai serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Untuk mengetahui efektivitas organisasi dan manusia sebagai pelaku, maka hasil kerja karyawan perlu dianalisis atas prestasinya, sehingga organisasi memiliki informasi untuk memberikan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) atas pelaksanaan kerja masing-masing individu.

Pengertian Prestasi Kerja menurut Walker (1992: 260) adalah hasil kinerja pegawai digunakan sebagai *outcomes* bagi perusahaan/ organisasi dalam bentuk gaji, *benefit*, rasa aman atas pekerjaan, pengakuan dan kesempatan promosi bagi pegawai itu sendiri.

Ilyas (2001: 67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah penampilan hasil karya personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok personil dan seluruh jajaran dalam organisasi.

Sementara itu, Prawirosentono (1999: 2) mengungkapkan pengertian prestasi kerja (*performance*), yaitu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal senada diungkapkan oleh Irawan (1998: 5) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pekerja/pegawai dalam suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Berdasarkan pengertian yang ada mengenai prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja memiliki tiga aspek penting, yaitu tujuan, ukuran, dan penilaian.

Tujuan merupakan aspek kinerja yang memberikan arah dan pengaruh terhadap perilaku individu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan tujuan yang jelas, maka peran dan tugas dari setiap orang dalam organisasi akan menjadi sangat jelas.

Ukuran merupakan standar yang ditetapkan untuk dapat melihat hasil yang dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan dengan menggunakan ukuran dapat diketahui apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Pada organisasi publik yang dalam aktivitasnya menekankan pada pemberian pelayanan jasa kepada masyarakat, ukuran kinerja yang digunakan adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), yang dalam format penilaiannya belum dapat menggambarkan prestasi kerja yang ditampilkan pegawai.

Penilaian merupakan tindakan yang dilakukan untuk melihat apakah seseorang telah melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sekarang ini, penilaian terhadap prestasi kerja pegawai memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk dipergunakan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan untuk memotivasi individu tersebut dimasa selanjutnya.

Menurut Schuller *and* Jackson (1999: 3) bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu system formal dan struktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (absensi). Penilaian prestasi kerja tersebut difokuskan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dalam pekerjaannya dan dapat bekerja sama baik dengan sesama rekan kerja sehingga karyawan dan organisasi mendapat manfaat.

Untuk dapat melakukan evaluasi prestasi kerja secara obyektif, maka harus dikaitkan dengan tujuan organisasi, sehingga untuk itu diperlukan:

- Suatu standar kinerja yang harus dicapai oleh pegawai ataupun organisasi;
- Mengukur kinerja yang sebenarnya telah dilakukan;
- Membandingkan antara kinerja dan realisasinya; dan
- Mengambil tindakan lebih lanjut untuk Prestasi kerja yang rendah.

Menurut Pamudji (1992: 193), bahwa rumusan untuk mengukur prestasi kerja perorangan adalah:

$$\text{Prestasi Kerja} = \text{Kemampuan (kapasitas)} + \text{Motivasi}$$

Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dipengaruhi oleh pendidikan dan pengalaman serta motivasi untuk meningkatkan kemampuan dalam belajar sehingga *skill* (keterampilan) yang dimiliki akan meningkat. Prestasi Kerja perorangan juga bisa dirumuskan dengan:

$$\text{Prestasi Kerja} = \text{Keahlian} + \text{Motivasi}.$$

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, kompetensi dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut mempunyai pengaruh yang besar dalam peningkatan produktivitas kerja dan juga sangat berpengaruh terhadap pengembangan karier seorang pegawai apabila memiliki prestasi kerja yang tinggi (Soeling, 2003).

Sebagaimana diketengahkan Land (1994; 77) dalam Soeling bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja (*performance*) dapat berupa *profit*, produktivitas ataupun *output* lainnya dari system yang memiliki nilai. Hal senada yang

dikemukakan oleh Noe dkk (2001; 3) dimana prestasi kerja organisasi dapat berupa kualitas, profitabilitas dan kepuasan pelanggan. Prestasi kerja tersebut dapat dihasilkan melalui kemampuan sumber daya manusia dengan perangkat-perangkat pendukungnya.

Selanjutnya Land (1994; 77) dalam Soeling merumuskan prestasi kerja sebagai berikut:

$$R \times W \times A = P$$

dimana:

R = *Readiness* (Kesiapan melalui dukungan sumber daya dari organisasi).

W = *Willingness* (keinginan atau motivasi untuk melakukan tugas dan pekerjaan),

A = *Ability* (kemampuan SDM melakukan tugas dan pekerjaannya),

P = *Performance* (kinerja seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, keuntungan, pelayanan prima dan prestasi kerja).

Dari rumus diatas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan kontribusi dari *intellectual capital* sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh kesiapan organisasi (*readliness*), keinginan atau motivasi sumber daya manusia (*willingness*) dan kemampuan (*ability*) dari sumber daya manusia untuk menjalankan tugasnya. Rumus tersebut dibuat dalam bentuk perkalian untuk lebih memberikan bobot pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu jika *Willingness* sangat kuat (bobot = 1), kemudian *Readliness* juga kuat (bobot = 1), tetapi tidak ada *Ability* (bobot = 0), maka kinerja akan menjadi $1 \times 1 \times 0 = 0$, atau dengan kata lain

bahwa untuk meningkatkan kinerja akan sia-sia. Berdasarkan hal tersebut, maka semua faktor akan menentukan prestasi kerja organisasi.

Pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sebagaimana yang dikemukakan oleh Davis (1995: 484) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Dari rumus tersebut, maka kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*), yang berarti bahwa pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai tersebut perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

Yuwono dkk (2002: 53) mengungkapkan bahwa *domain* yang mempengaruhi prestasi kerja organisasi adalah upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif. Selanjutnya menurut Rummier and Brace (1998) dalam Rothwell (2001: 5) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah terdiri dari:

- *Barriers*, adalah segala sesuatu di lingkungan tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi proses bekerja.

- *Performance Expectations*, merupakan hal yang berkaitan dengan apakah standar kinerja yang diharapkan sudah dikomunikasikan dengan karyawan.
- *Consequences*, bagaimana tindakan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi kerja baik atau buruk.
- *Feedback*, berkaitan dengan informasi yang diperlukan karyawan yang berkenaan dengan prestasi kerjanya.
- *Knowledge/skill and individual abilities*, berkaitan dengan karyawan, apakah ia memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal yaitu dukungan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri seperti kemampuan, pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, dan juga dipengaruhi faktor eksternal yaitu dukungan yang berasal dari luar individu yang meliputi *instrument* atau perangkat fisik, seperti teknologi dan peralatan kerja yang digunakan dan juga *instrument* non fisik, yang meliputi kepemimpinan, budaya organisasi dan juga *system reward* dan *punishment* yang diterapkan.

Pendapat lainnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagaimana menurut Thomas Gilbert (1978) dalam Rothwell (2001: 6), yaitu sebagai berikut:

- *Date and Information*
- *Resources, Tools and Enviromental Support*

- *Consequences, Incentives and Rewards*
- *Skill and Knowledge*
- *Individual Capacity*
- *Motives*

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka tiga faktor yang pertama merupakan faktor-faktor diluar lingkup seorang karyawan, sedangkan tiga faktor terakhir adalah faktor-faktor yang melekat pada diri karyawan.

Data dan informasi merupakan standar kinerja yang diinginkan oleh suatu perusahaan, dimana hal tersebut seharusnya dikomunikasikan kepada para karyawan. Dalam hal ini umpan balik terhadap karyawan juga merupakan unsur dari data dan informasi.

Resources, tools and environmental support adalah berupa keuangan, alat-alat dan suasana kerja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, dan untuk itu maka manajemen perusahaan dalam hal ini harus bertanggung jawab terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Tindakan perusahaan terhadap karyawan yang berkinerja buruk dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan untuk bekerja dengan baik ataupun tidak mengulangi lagi kesalahan yang pernah dilakukan. Sedangkan yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang dapat berupa insentif ataupun penghargaan.

Faktor lainnya yaitu *motives* yaitu faktor yang tertanam dalam diri seorang karyawan dimana faktor ini merupakan alasan seseorang atas apa yang dilakukannya,

bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri, keinginan, harapan dan berbagai macam hal yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri.

Untuk menilai prestasi kerja faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja adalah: 1) Kualitas dan kuantitas pekerjaan, 2) kerjasama, 3) Kepemimpinan, 4) Kehati-hatian, 5) Pengetahuan mengenai jabatan, 6) Kerajinan, 7) Kesetiaan, 8) Dapat tidaknya diandalkan, 9) Inisiatif. Faktor-faktor ini yang dijadikan sebagai kriteria didalam pengukuran prestasi kerja (As'ad, 1991:105).

Penjelasan PP No. 10 Tahun 1979 Pasal 14 Ayat 2(b); Prestasi adalah hasil kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Prestasi kerja yang luar biasa baiknya menurut (PP No. 30 Th 1980) adalah prestasi kerja yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya sehingga pegawai yang bersangkutan nyata-nyata menjadi teladan bagi rekan-rekannya (Moekijat ; 1999). Demikian pula kecakapan pegawai sangat menentukan prestasi Kerja (UU.No. 8 Thn 1974).

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Budiyanto (2003) tentang pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Propinsi Papua bahwa faktor-faktor motivasi mempengaruhi

produktivitas kerja pegawai sebesar 72% sedangkan 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Diantara kelima faktor tersebut, faktor kebutuhan kepuasan memberikan kontribusi paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu sebesar 33,24%. Hal ini menandakan bahwa kebutuhan ini merupakan prioritas utama atau permulaan bagi seseorang untuk bekerja pada suatu organisasi.

Selanjutnya menurut Rustam (2002) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai. Dimana ada dua hal baru motivasi yang dipicu oleh kebutuhan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan keinginan untuk mensikapi peran pengawasan yang dilakukan oleh lembaga legislatif yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Djamaludin (2003) meneliti tentang Pengaruh Faktor Motivasi terhadap kinerja BKKKBN Kota Jayapura dengan hasil penelitiannya bahwa perlu adanya perbaikan faktor pemuas atau motivasi meliputi jaminan terhadap resiko kecelakaan pada saat bertugas, belum terciptanya keharmonisan kerja antara pimpinan dan bawahan dan antar bawahan secara baik serta belum memadainya tunjangan fungsional bagi karyawan operasional.

Penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pernah juga dilakukan oleh Lukman yang berjudul "Hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kerjasama dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Buton".

Penelitian tersebut bertujuan untuk meneliti permasalahan penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Buton dengan mengamati hubungan

antara kepemimpinan, motivasi kerja, keterampilan kerja, dan kerjasama dengan prestasi kerja pegawai sebagai fenomena penelitian. Hipotesis-hipotesis penilaian ini dirumuskan berlandaskan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang strategis, karena efektivitas penilaian prestasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dari sisi proses, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan beberapa tolok ukur tertentu yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, keterampilan kerja, dan kerjasama yang merupakan kompetensi sebagai tolok ukur penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan instrumen manajemen untuk mengevaluasi kinerja pegawai, dalam proses ini pimpinan lembaga mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang selalu dievaluasi dan disesuaikan dengan strategi jangka panjang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 115 pegawai dan sampel yang dipilih menurut hasil perhitungan sebanyak 60 responden. Statistik parametris digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis asosiatif dengan teknik analisis korelasi, antara lain: (1) Korelasi Bivariat, seperti korelasi sederhana (pearson product moment), dan (2) Korelasi multivariate, seperti korelasi parsial dan korelasi berganda. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, keterampilan kerja, dengan prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Buton, dengan nilai signifikan keseluruhan hubungan 0,001 (lebih kecil dari 0,05), dan koefisien korelasi secara sendiri: (1) Koefisien korelasi kepemimpinan terhadap

prestasi kerja pegawai 0,651, (2) Koefisien korelasi motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai 0,632, (3) Koefisien korelasi keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai 0,683, (4) Koefisien korelasi kerjasama terhadap prestasi kerja pegawai 0,618, yang memberikan makna bahwa keeratan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti berada pada tingkat hubungan yang kuat. Secara bersama-sama dengan analisa bertingkat terbukti bahwa motivasi kerja dan kerjasama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai signifikan 0,001 (lebih kecil 0,05) dan F hitung sebesar 149,857 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir

Pada dasarnya setiap orang mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda dan berusaha untuk dipenuhi. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mampu memberikan rangsangan yang memotivasi seseorang untuk berbuat sesuatu.

Demikian juga dengan pegawai Kantor Pelayanan Perizinan kabupaten Buton selalu mempunyai tingkat keinginan dan berusaha untuk dipenuhi dan pemenuhan atas keinginan tersebut akan memotifasi dirinya untuk melakukan sesuatu. Kesalahan dalam memberikan rangsangan tidak memberi manfaat banyak terhadap timbulnya motivasi yang merubah perilakunya. Adapun faktor-faktor motivasi meliputi kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan kebutuhan fisiologis.

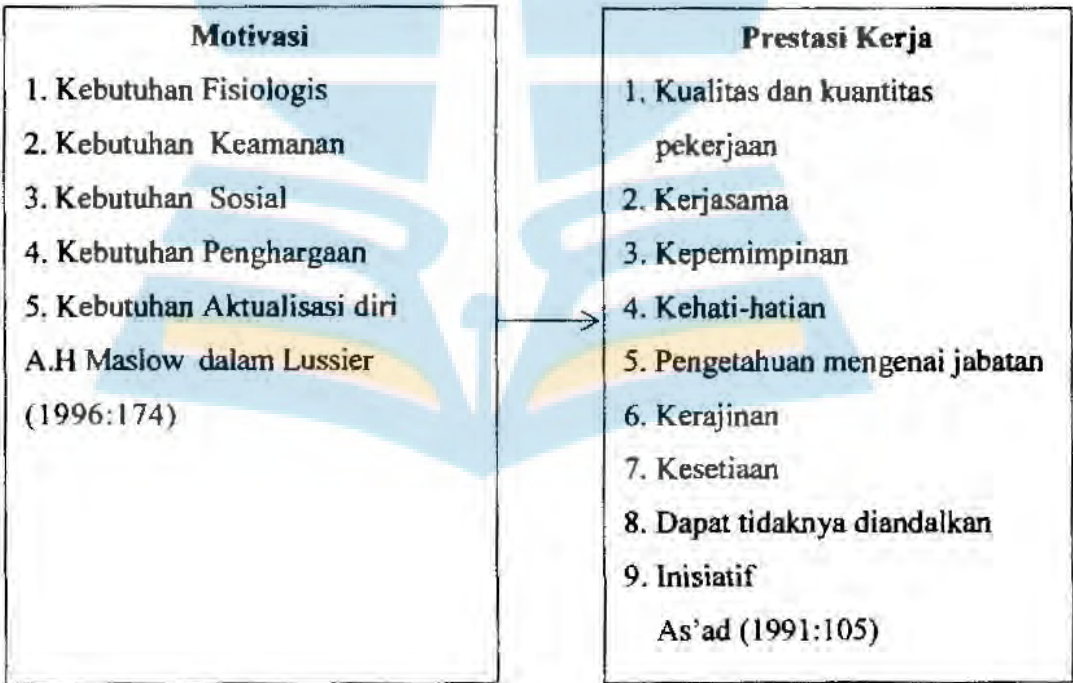
Seorang pegawai dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik, jika pegawai yang bersangkutan mendapat penilaian baik. Demikian pula sebaliknya

seorang pegawai dikatakan mempunyai prestasi kerja kurang, jika pegawai yang bersangkutan mendapat penilaian buruk terhadap faktor-faktor tersebut diatas.

Kepuasan kerja adalah prestasi seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari keberhasilannya dalam pekerjaan dan integrasinya dengan lingkungan kerja yang menyenangkan. Puas tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh tinggi rendahnya dorongan atau motivasi untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya jika suasana lingkungan tempat kerja yang tidak kondusif atau tidak mendukung, tentu saja pegawai tidak akan mencapai suatu kepuasan, sebab masalah kepuasan terkait dengan masalah rasa keadilan dalam bekerja yang tidak sama pada setiap pegawai.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian



D. Definisi Konsep dan Operasional

Dalam penelitian ini, untuk operasionalisasi definisi motivasi penulis mengacu pada teori Lussier. Teori Lussier tersebut mengatakan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mempengaruhi perilaku dalam mencapai suatu tujuan. Adapun untuk operasionalisasi definisi prestasi kerja, penulis mengacu pada pendapat Prawirosentono. Adapun Prawirosentono (1999: 2) mengungkapkan pengertian prestasi kerja (*performance*) yaitu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, adapun operasional dari masing-masing variabel motivasi (X) dan prestasi kerja (Y) tersebut adalah:

- Motivasi (X) yaitu: segala sesuatu yang mempengaruhi perilaku pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton untuk mencapai sesuatu tujuan yang diharapkannya. Adapun segala sesuatu yang dimaksud adalah kebutuhan-kebutuhan dasar manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow (Kebutuhan keamanan, psikologis, dan lain-lain).
- Prestasi Kerja (Y) yaitu: hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Beberapa konsep pokok dalam penelitian ini diberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Motivasi adalah suatu kekuatan berupa rangsangan atau dorongan yang dapat memberikan semangat kerja pegawai pada kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

2. Kebutuhan Fisiologis merupakan hierarki kebutuhan paling dasar untuk dapat hidup.
3. Kebutuhan rasa aman yang meliputi keselamatan kerja dan kelangsungan pekerjaan, serta jaminan hari tua.
4. Kebutuhan Sosial yaitu kebutuhan persahabatan , afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
5. Kebutuhan Penghargaan meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang dicapai , pengakuan atas kemampuan dan keahlian.
6. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
 - a. Kuantitas dan kualitas, adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja sesuai mutu profesionalismenya.
 - b. Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan.
 - c. Kepemimpinan, adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
 - d. Kehati-hatian, adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja dengan penuh teliti untuk menghasilkan tugas yang maksimal.
 - e. Pengetahuan mengenai jabatan, adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja yang dipengaruhi pengetahuan yang berpengalaman.

- f. Apresiasi (penghargaan), merupakan pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya.
- g. Kerajinan, adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil, untuk mentaati/rajin sesuai peraturan perundang-undangan tentang kedisiplinan.
- h. Kesetiaan, adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- i. Dapat diandalkan, adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- j. Inisiatif, adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

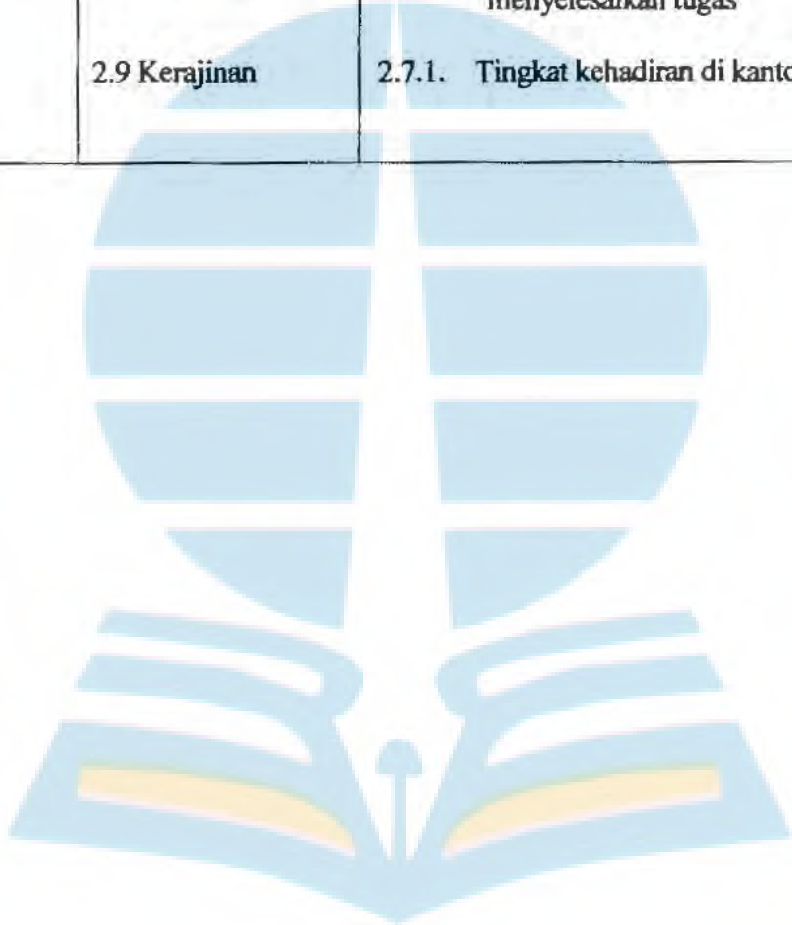
E. Operasionalisasi Variabel

Selanjutnya operasionalisasi variabel motivasi kerja (kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) dengan prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Operasionalisasi Konsep

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3	4
1.	Motivasi Kerja (X)	1.1. Kebutuhan fisiologis	1.1.1 Gaji yg diterima dengan kebutuhan hidup pegawai. 1.1.2 Gaji yang diterima sesuai harapan. 1.1.3 Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan 1.1.4 Perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan
		1.2. Kebutuhan Keamanan	1.2.1. Adanya fasilitas yg memadai untuk keselamatan 1.2.2. Adanya jaminan hari tua 1.2.3. Adanya manfaat AsKes
		1.3. Kebutuhan Sosial	1.3.1. Saling Percaya dengan atasan 1.3.2. Saling percaya dengan rekan kerja 1.3.3. Hubungan yang akrab dgn atasan 1.3.4. Hubungan yang akrab dengan rekan 1.3.5. Suasana iklim kerja
		1.4. Kebutuhan Penghargaan	1.4.1. Penghargaan atas prestasi kerja 1.4.2. Kesempatan meningkatkan prestasi 1.4.3. Mendapat promosi berkenan dengan prestasi kerja
		1.5. Kebutuhan Aktualisasi diri	1.5.1. Kesempatan meningkatkan kemampuan mengaktualisasi diri 1.5.2. Kesempatan mengembangkan diri. 1.5.3. Kesempatan untuk berprestasi lebih Banyak
2.	Prestasi Kerja (Y)	2.1. Kualitas dan Kuantitas	2.1.1. Kuantitas kerja 2.1.2. Tingkat penyelesaian tugas 2.1.3. Kualitas kerja
		2.2. Kerja sama	2.2.1. kepemimpinan dalam mengarahkan
		2.3. Kepemimpinan	2.4.1. Tingkat kecermatan/ketelitian
		2.4. Kehati-hatian	2.4.2. Tingkat kehati-hatian dlm bekerja

1	2	3	4
		2.5. Inisiatif 2.6 Pengetahuan mengenai Jabatan 2.7 kesetiaan 2.8 Tanggung jawab 2.9 Kerajinan	2.5.1 Inisiatif melaksanakan tugas 2.6.1. Tingkat penguasaan pekerjaan/jabatan 2.6.2 Fleksibilitas waktu dalam melaksanakan pekerjaan 2.6.3 Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan 2.6.4 Tingkat pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan 2.7.1 Kesetiaan terhadap pimpinan 2.7.1 Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas 2.7.1. Tingkat kehadiran di kantor



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode Penelitian menggunakan desain kuantitatif . Metode deskriptif bertujuan untuk menjelaskan kondisi atau gambaran objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang akan di teliti (Nazir ; 2005). Penelitian ini difokuskan untuk melihat motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah suatu metode memahami objek penelitian dengan menjelaskan keterkaitan antara variabel dengan menggunakan perhitungan statistik.

Sesuai dengan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton
- Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton
2. Ha : Besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah $\geq 50 \%$
- Ho : Besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah $\leq 50 \%$

B. Populasi dan Sampel

Populasi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berada dalam lingkungan Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton yang berjumlah 25 orang yang terdiri dari Kepala Kantor 1 orang, Kepala Sub Bagian Tata Usaha 1 orang, 3 orang Kepala Seksi, dan Pegawai non jabatan (staf) 20 Orang. Jadi secara keseluruhan, berdasarkan data pegawai tahun 2012, jumlah pegawai pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton adalah sebanyak 25 orang.

Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yakni 25 orang. Hal tersebut karena mengingat populasi yang sedikit, sehingga metode yang dilakukan adalah metode sensus.

C. Responden

Selain responden tersebut di atas, untuk menggali informasi yang lebih mendalam (*indepth information*) maka penelitian membutuhkan informan penelitian, khususnya informan kunci (*key informan*). Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton yaitu Bapak Ir. Azizu.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan didalam penelitian ini untuk mendapatkan data, adalah dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner; untuk mendapatkan data kuantitatif tentang variabel-variabel motivasi , yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri

dari masing-masing responden; serta hasil wawancara dari masing-masing informan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya.

2. Selanjutnya data primer tersebut diperkuat oleh data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan didalam penelitian ini yaitu berupa data/ informasi yang ada pada kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, baik dalam bentuk laporan maupun dokumentasi lainnya, seperti LAKIP dan sebagainya.

Data primer tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang hubungannya dengan peningkatan prestasi kerjapegawai negeri sipil pada kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Kemudian data sekunder digunakan untuk mendapatkan informasi tambahan yang belum diperoleh melalui data primer.

Adapun aspek yang diteliti adalah sebagai berikut.

1. Motivasi pegawai, yaitu berkenaan dengan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
2. Prestasi kerja yang dicapai oleh Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.
3. Upaya peningkatan prestasi kerja ke depan dalam rangka peningkatan kualitas hasil kerja Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan wawancara. Kuesioner (angket) akan diberikan secara tertutup kepada seluruh responden penelitian untuk dijawab dan responden tinggal memilih jawaban yang sesuai. Desain jawaban mengikuti Skala Likert dengan 5 kategori jawaban yang bersifat ordinal yang terdiri dari: Sangat setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Ragu-ragu/Cukup setuju (skor 3), Tidak setuju (skor 2), dan Sangat tidak setuju (skor 1). Sedangkan pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan pokok yang dijabarkan

dari masing-masing variabel tersebut secara detail dapat disesuaikan dengan perkembangan kondisi di lapangan penelitian.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data/informasi didalam penelitian ini adalah dilakukan dengan menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data primer yang langsung dari obyek penelitian, serta pedoman wawancara mendalam kepada informan, serta data sekunder yang merupakan hasil pelaksanaan kegiatan institusi Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dalam bentuk laporan dan sebagainya.

Secara umum pengumpulan data/informasi tersebut dilakukan dengan teknik wawancara untuk menggali kejadian-kejadian yang konkrit (fakta). Teknik pengumpulan data melalui wawancara ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari subyek penelitian, yang dilakukan dengan alasan bahwa subyek penelitian adalah orang yang paling kompeten untuk mengungkapkan kebenaran tentang kondisi keseharian yang mereka hadapi.

Dalam penelitian ini, dilakukan pula pengumpulan data melalui kuisisioner, dimana untuk itu telah disiapkan alternatif jawaban bagi responden, dengan bentuk jawaban alternatif menggunakan Skala Likert yang memungkinkan responden membedakan jawaban mereka diantara alternatif jawaban yang ada.

Skala Likert tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 1996; 86). Skala Likert memungkinkan responden menjawab setiap pertanyaan dengan variasi

derajat tertentu, dimana setiap pertanyaan dalam daftar pertanyaan berisi 5 (lima) pilihan jawaban dan setiap pertanyaan diberi nilai dengan skala 1, 2, 3, 4 dan 5.

Dalam skala likert ini, jawaban terendah diberi nilai 1 dan tertinggi diberi nilai 5, yaitu sebagai berikut.

- Kategori Sangat Setuju diberi skor 5 (lima).
- Kategori Setuju diberi skor 4 (empat).
- Kategori Ragu-ragu diberi skor 3 (tiga).
- Kategori Tidak Setuju diberi skor 2 (dua).
- Kategori Sangat Tidak Setuju diberi skor 1 (satu).

Untuk melengkapi data primer tersebut, maka didalam penelitian ini digunakan literatur-literatur sebagai acuan yang relevan dengan topik yang diteliti. Literatur-literatur tersebut didapat dari buku-buku, jurnal ataupun dari hasil penelitian yang terdahulu serta dokumen-dokumen kepegawaian.

Secara umum hal tersebut dilakukan sebagai berikut.

1. Membuat kuisioner dan pedoman wawancara mendalam sehubungan dengan permasalahan tersebut.
2. Diperoleh data primer mengenai hubungan (korelasi) antara Motivasi (X) dengan Prestasi kerja (Y) melalui bantuan program/software SPSS.
3. Berdasarkan data/informasi yang diperoleh melalui data primer tersebut kemudian dikaji dengan kondisi yang ada saat ini (bersama data sekunder).

Dari hasil kajian tersebut kemudian akan diperoleh simpulan-simpulan yang menjawab permasalahan penelitian serta peluangnya.

E. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik dengan menggunakan fasilitas *software* SPSS *for Windows* 17.0 untuk mengetahui hubungan faktor motivasi (X) dengan prestasi kerja (Y) yang dicapai, serta keeratan hubungan tersebut dengan menggunakan koefisien korelasi. Kemudian lebih lanjut dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja PNS pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Untuk keperluan didalam penelitian ini, maka data/informasi yang terkumpul dari hasil penyebaran kuisioner tersebut kemudian diolah dalam 3 (tiga) tahapan, yaitu sebagai berikut.

1. Tahap Persiapan, yaitu mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuisioner serta kebenaran cara pengisian.
2. Tahap Tabulasi, yaitu memberikan nilai sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Tahap Penerapan, yaitu dari data hasil tabulasi tersebut selanjutnya diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

Sebagaimana tujuan penelitian yang diuraikan dalam Bab I sebelumnya, maka teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

- a. Analisis Deskriptif Kualitatif – Kuantitatif, yaitu untuk mengetahui dan memperoleh gambaran tentang faktor motivasi dan prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

- b. Analisis Korelasi, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja PNS pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, dan seberapa eratnya hubungan tersebut.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi sederhana yaitu *Korelasi Pearson Product Moment* (PPM). Riduwan (2008: 136) mengatakan bahwa:

“Teknik analisis Korelasi PPM termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya, data dipilih secara acak (random), datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier, dan data yang dihubungkan mempunyai hubungan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Kalau salah satu persyaratan tersebut tidak terpenuhi maka analisis korelasi tidak dapat dilakukan”.

Rumus yang digunakan korelasi PPM:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (*r*) dengan ketentuan nilai *r* tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai *r* sama dengan -1, artinya korelasinya negatif sempurna, *r* = 0 artinya tidak ada korelasi, dan *r* = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga *r* akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai *r* sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber: Riduwan, (2010: 136)

c. Analisis regresi sederhana, yaitu untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi prestasi kerja PNS serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja PNS pada Kantor Pelayanan Perizinan kabupaten Buton. Analisis regresi sederhana mengikuti persamaan linear:

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan:

- Y = merupakan variabel bergantung (*Dependent Variable*)
- X = sebagai variabel bebas (*Independent Variable*)
- A = konstanta regresi
- B = Slope atau kemiringan garis regresi
- E = error

Selanjutnya untuk menentukan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana : KP = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna hubungan variabel X terhadap Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan uji signifikansi dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

N = jumlah sampel

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti signifikan sebaliknya

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak signifikan

Untuk lebih mempermudah dalam pengolahan data, maka peneliti menggunakan bantuan Program Komputer SPSS 17 For Windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buton Nomor 8 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Lain dan Peraturan Bupati Buton Nomor 31 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Keududukan Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton merupakan unsur pelaksana tugas tertentu Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tahun 2010 kepada Bupati Buton, Kantor Pelayanan Perizinan menyusun Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Tahun 2010.

Indikator Kinerja Sasaran Strategis ini menggunakan indicator kinerja *output* dan *outcome* dari kegiatan-kegiatan yang direncanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kantor.

1. Kedudukan

Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton merupakan salah satu lembaga teknis lain sebagaimana disebutkan dalam pasal 4 Lembaran Daerah Kabupaten Buton Nomor 40 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Lain. Dalam pasal tersebut disebutkan bahwa Lembaga Teknis Lain terdiri atas Satuan dan Kantor, yaitu sebagai berikut.

- a. Satuan Polisi Pamong Praja
- b. Kantor Pelayanan Perizinan

Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten merupakan salah satu lembaga teknis lain yang berkedudukan sebagai unsur pendukung tugas Kepala Daerah.

2. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Bupati Buton Nomor 31 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, Kantor Pelayanan Perizinan adalah unsur pelaksana tugas tertentu Pemerintah Daerah. Kantor Pelayanan Perizinan dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kantor Pelayanan Perizinan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas tertentu di bidang pelayanan perizinan.

Tugas pokok tersebut di atas, lebih lanjut dijabarkan ke dalam tugas pokok sub bagian tata usaha dan seksi-seksi Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, yaitu sebagai berikut.

- a. Sub Bagian Tata Usaha; mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Kantor dalam pelayanan administrasi dan ketatausahaan pada satuan kerja di lingkungan Kantor Pelayanan Perizinan yang meliputi unsur perencanaan keuangan, kepegawaian, umum dan perlengkapan, serta urusan pendidikan dan pelatihan.
- b. Seksi Pelayanan Perizinan; mempunyai tugas pokok memberikan urusan pelayanan dan informasi tentang persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemohon (masyarakat perorangan dan atau badan usaha) sesuai jenis izin yang dibutuhkan.
- c. Seksi Penerimaan dan Pembukuan; mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan perizinan dan pembukuan atas sumber pendapatan asli daerah dari pemohon sesuai izin yang dibutuhkan.
- d. Seksi Penelitian dan Penertiban Izin; mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan dalam rangka penelitian dan penertiban izin kepada pemohon sesuai dengan jenis izin yang dibutuhkan.

3. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bab II pasal 4 Peraturan Bupati Buton Nomor 31 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, dijelaskan bahwa Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton mempunyai fungsi sebagai berikut.

- a. Pengaturan mekanisme dan prosedur kerja dalam rangka memperlancar penyelesaian perizinan;
- b. Penyusunan program pengembangan dan peningkatan pelayanan perizinan;
- c. Pengelolaan pungutan biaya perizinan dan sumber-sumber pendapatan asli daerah yang berkaitan dengan pelayanan perizinan;
- d. Penyelenggaraan administrasi perizinan dengan menggunakan sistem satu pintu;
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi teknis terkait untuk kelancaran proses pelayanan perizinan;
- f. Pengelolaan urusan ketatausahaan;
- g. Pembinaan terhadap unsur-unsur terkait dan kelompok jabatan fungsional;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

4. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Pelayanan Perizinan

Secara rinci tugas pokok dan fungsi Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton adalah sebagai berikut.

a. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis administrasi dan ketatausahaan kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Kantor Pelayanan Perizinan yang meliputi urusan perencanaan, kepegawaian, ketatausahaan, tata laksana dan hukum, keuangan, umum dan perlengkapan, humas dan protocol serta urusan pendidikan dan pelatihan. Untuk

menyelenggarakan urusan tersebut, Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi sebagai berikut.

- 1) Pelaksanaan urusan ketatausahaan yang meliputi surat menyurat dan arsip, dokumentasi pelaporan, pengelolaan perlengkapan serta pelaksanaan urusan kehumasan dan protocol
- 2) Pelaksanaan urusan perencanaan program, administrasi keuangan, perbendaharaan dan penyusunan anggaran
- 3) Pelaksanaan urusan kepegawaian, hukum dan tata laksana
- 4) Penyusunan laporan atas penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan yang berhubungan dengan pelayanan perizinan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor.

b. Seksi Pelayanan Perizinan

Seksi Pelayanan Perizinan mempunyai tugas melaksanakan urusan pelayanan dan pemberian informasi tentang persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemohon (masyarakat, badan usaha swasta dan pemerintah) sesuai dengan jenis izin yang dibutuhkan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Seksi Pelayanan Perizinan mempunyai fungsi sebagai berikut.

- 1) Penyusunan bahan informasi yang sesuai dengan jenis izin yang dibutuhkan oleh pemohon

- 2) Pencatatan berkas pemohon yang masuk ataupun yang keluar sesuai dengan jenis izin yang dibutuhkan oleh pemohon
- 3) Pemberian informasi tentang mekanisme dan prosedur kerja pelayanan perizinan
- 4) Pelaksanaan sosialisasi menyangkut pelayanan perizinan
- 5) Pengumpulan bahan pedoman petunjuk teknis dalam perhitungan pajak dan retribusi daerah atas izin yang diterbitkan
- 6) Penganalisaan besar atau kecilnya biaya yang harus dikenakan pada setiap jenis izin
- 7) Penyiapan kelengkapan berkas administrasi izin yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang
- 8) Pemberian pelayanan prima kepada pemohon secara cepat, cermat dan akurat
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor

c. Seksi Penerimaan dan Pembukuan

Seksi penerimaan dan pembukuan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan penerimaan dan pembukuan atas sumber Pendapatan Asli Daerah dari pemohon sesuai dengan jenis izin yang dibutuhkan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Penerimaan dan Pembukuan mempunyai fungsi sebagai berikut.

- 1) Pelaksanaan urusan administrasi penerimaan Pendapatan Asli Daerah yang bersumber dari Pelayanan Perizinan

- 2) Pelaksanaan urusan pembukuan Pendapatan Asli Daerah yang bersumber dari pelayanan perizinan
- 3) Pelaksanaan pelaporan perkembangan penerimaan Pendapatan Asli Daerah yang bersumber dari pelayanan perizinan
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Kantor

d. Seksi Penelitian dan Penerbitan Izin

Seksi penelitian dan penertiban izin mempunyai tugas memberikan pelayanan dalam rangka penelitian dan penertiban izin kepada pemohon sesuai dengan jenis izin yang dibutuhkan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Seksi Penelitian dan Penerbitan Izin mempunyai fungsi sebagai berikut.

- 1) Pelaksanaan penelitian kelayakan dokumen pemohon
- 2) Pelaksanaan dan atau pengkoordinasian penelitian berkas pemohon yang telah melalui pengujian lapangan, layak atau tidak
- 3) Pelaksanaan penelitian dan penerbitan izin kepada pemohon yang telah melalui pengujian lapangan
- 4) Pelaksanaan pendataan seluruh obyek perizinan dan mencatat jenis izin yang telah diterbitkan
- 5) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap jenis dan objek perizinan yang telah diterbitkan
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala kantor.

5. Susunan Organisasi

Susunan organisasi Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton mengacu pada pasal 4 ayat (3) Lembaran Daerah Kabupaten Buton Nomor 40 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Lain yaitu “Kantor terdiri dari atas 1 (satu) sub bagian tata usaha dan 3 (tiga) seksi”. Lembaran daerah tersebut diuraikan lebih rinci lagi berdasarkan Peraturan Bupati Buton Nomor 31 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Adapun Susunan Organisasi Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dapat dilihat pada Lampiran 4.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden, deskripsi variable X (Motivasi) dan deskripsi variable Y (Prestasi Kerja) yang diuraikan sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden

Menghubungkan suatu kriteria atau variable maka dapat digunakan deskripsi non variabel yang bersumber dari data, namun tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sebanyak 25 orang. Karakteristik responden yang diuraikan untuk mengetahui pengaruh motivasi

terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton meliputi karakteristik Responden berdasarkan masa kerja, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, karakteristik responden berdasarkan besarnya gaji dan karakteristik responden berdasarkan uraian jumlah pegawai yang tersebar pada SOTK Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton yang dapat dilihat pada Tabel 4.1, Tabel 4.2, Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	1-5	9	36
2	6-10	5	20
3	11-15	2	8
4	16-20	3	12
5	21-30	6	24
	Jumlah	25	100

Sumber: Data Kantor Pelayanan Perizinan Tahun 2011

Dari table 4.1 di atas dapat terlihat responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun menempati urutan pertama dengan jumlah responden sebanyak 9 orang atau sebesar 36%, responden dengan masa kerja 21-30 tahun menempati posisi kedua dengan jumlah responden sebanyak 6 orang atau sebesar 24%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun menempai posisi ketiga dengan jumlah responden sebanyak 5 orang atau sebesar 20 %. Adapun responden dengan masa kerja 16-20 tahun menempati posisi keempat dengan jumlah responden sebanyak 3 orang atau sebesar 12 %, disusul responden dengan masa kerja 11-15 tahun menempati posisi terakhir dengan jumlah responden sebanyak 2 orang atau sebesar 2 %.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	Strata 2 (S2)	1	4
2	Strata 1 (S1)	10	40
3	Diploma	1	4
4	SMA	13	52
5	SMP	0	0
6	SD	0	0
	Jumlah	25	100

Sumber: Data Kantor Pelayanan Perizinan Tahun 2011

Pada tabel 4.2 di atas terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA menempati urutan pertama dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau sebesar 52 % sedangkan responden yang berpendidikan Strata I (S1) berjumlah sebanyak 10 orang responden atau sebesar 40%, kemudian menyusul responden berpendidikan Magister (S2) dan Diploma (Sarjana Muda) masing-masing sebanyak 1 orang responden atau sebesar 4%. Berdasarkan data ini menunjukkan bahwa jumlah responden berpendidikan SMA dan Diploma perlu dinaikkan lagi tingkat pendidikannya menjadi Sarjana (S1) dengan memberikan kesempatan dan fasilitasi kepada para responden tersebut untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat Strata I (S1).

Karakteristik responden berdasarkan besarnya gaji dapat diuraikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel4.3 Distribusi Jumlah Responden Menurut Besarnya gaji

No		Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1	3.500.000-4.000.000	3	12
2	3.000.000-3.400.000	2	8
3	2.000.000-2.900.000	11	44
4	1.000.000-1.900.000	9	36
	Jumlah	25	100

Sumber: Data Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton Tahun 2011

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan jumlah gaji sebesar Rp. 2.000.000-Rp.2.900.000 menempati urutan pertama dengan jumlah responden sebesar 11 orang atau sebesar 44%, selanjutnya responden dengan jumlah gaji sebesar Rp.1.000.000-Rp.1.900.000 menempati urutan kedua dengan jumlah responden sebanyak 9 orang atau sebesar 36%. Sedangkan responden dengan jumlah gaji sebesar Rp.3.000.000-Rp.3.400.000 menempati urutan ketiga dengan jumlah responden sebanyak 3 orang atau sebesar 12%, kemudian pada posisi terakhir ditempati oleh responden dengan jumlah gaji sebesar Rp. 3.500.000-Rp.4.000.000 dengan jumlah responden sebanyak 2 orang atau sebesar 8%.

Uraian tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang menerima gaji di bawah Rp. 2.000.000 berjumlah cukup banyak yaitu sebesar 36%, sehingga perlu diberikan tunjangan lain untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai tersebut. Tingkat penghasilan ini dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Sehingga kebutuhan ini sangat vital karena merupakan kebutuhan utama bagi Pegawai Negeri Sipil dalam upaya mempertahankan kelangsungan hidup dan meningkatkan kesejahteraannya.

Adapun karakteristik responden untuk melihat rincian jumlah pegawai yang menempati SOTK Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton ditunjukkan oleh Tabel 4.4sebagai berikut.

Tabel 4.4 Rincian Jumlah Pegawai yang menempati SOTK Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Sub Bagian Tata Usaha	6	24
Seksi Pelayanan Perizinan	7	28
Seksi Penerimaan dan pembukuan	6	24
Seksi Penelitian dan Penerbitan Izin	6	24
Jumlah	25	100

Sumber: Data Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton Tahun 2011

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton adalah sebanyak 25 orang. Jumlah pegawai terbanyak berada pada Seksi Pelayanan Perizinan sebanyak 7 orang atau sebesar 28 %, kemudian disusul oleh Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Penerimaan dan Pembukuan, serta Seksi Penelitian dan Penerbitan Izin masing-masing dalam jumlah yang sama yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 24%.

Selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut hubungan motivasi dengan prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, maka dilakukan pengujian validitas pada setiap item pertanyaan.Item pertanyaan itu dinyatakan valid jika mempunyai korelasi minimum sama dengan 0,3. Jika koefisien korelasinya kurang dari 0,3, maka item instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mempermudah

perhitungan statistik, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Software Packae for Social Sciences for Windows Versi 17 (SPSS 17)*.

2. Deskripsi Variabel X (Pengaruh Motivasi)

Variabel motiasi terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu dimensi kebutuhan fisiologis, dimensi kebutuhan keamanan, dimensi kebutuhan sosial, dimensi kebutuhan penghargaan dan dimensi kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam penelitian ini, untuk variabel motivasi dikembangkan menjadi 18 pertanyaan dengan rincian yaitu 4 (empat) item pertanyaan dimensi kebutuhan fisiologis, 3 (tiga) item pertanyaan untuk dimensi kebutuhan keamanan, 5 (lima) item pertanyaan untuk dimensi kebutuhan sosial, 3 (tiga) item pertanyaan untuk dimensi kebutuhan penghargaan dan 3 (tiga) item pertanyaan untuk dimensi kebutuhan aktualisasi diri. Masing-masing dimensi diuraikan sebagai berikut.

a. Dimensi Kebutuhan Fisiologis

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel X terlihat jumlah skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap kebutuhan fisiologis adalah 19, sedangkan skor terendah adalah 14. Untuk menentukan interval nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi dengan nilai interval terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(19-14/5) = 1,00$. Jadi 1 merupakan panjang interval kelas. Dimensi kebutuhan fisiologis dikembangkan menjadi 4 (empat item pertanyaan). Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5. sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Dimensi Kebutuhan Fisiologis

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Prosentase (%)
1	19-20	Sangat Setuju	2	8
2	17-18	Setuju	3	12
3	15-16	Ragu-Ragu	16	64
4	13-14	Tidak Setuju	4	16
5	11-12	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 64% responden masih merasa ragu-ragu apakah kebutuhan fisiologisnya yang diterima melalui gaji/ upah yang diterima sudah mencukupi kebutuhannya dengan baik atau tidak. Kemudian menyusul sebanyak 4 orang pegawai atau sebesar 16% responden mengatakan bahwa mereka tidak setuju gaji/ upah yang mereka terima sudah mampu memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Pada posisi selanjutnya 3 orang pegawai atau sebesar 12 % responden mengatakan bahwa mereka setuju bahwa gaji/ upah yang mereka peroleh sudah dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, kemudian pada posisi terakhir sebanyak 2 orang responden atau sebesar 8% responden mengatakan bahwa mereka sudah sangat setuju kalau gaji/ upah yang mereka miliki selama ini sudah dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Sementara tidak ada pegawai atau sebesar 0,0 % pegawai yang mengatakan sangat tidak setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Dimensi Kebutuhan Keamanan

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel X terlihat jumlah skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap kebutuhan keamanan adalah 15, sedangkan terendah adalah 10, dan untuk menentukan interval kelas nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi dengan nilai terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(15-10/5) = 1$. Jadi 1 merupakan panjang Interval Kelas. Dimensi kebutuhan keamanan dikembangkan menjadi 3 (tiga) item pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap variabel Kebutuhan Keamanan Kerja

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Prosentase (%)
1	14 – 15	Sangat Setuju	3	12
2	12 – 13	Setuju	16	64
3	10 – 11	Ragu-Ragu	6	24
4	8 – 9	Tidak Setuju	0	0
5	6 – 7	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa kategori setuju merupakan kategori yang terbesar yaitu sebanyak 16 orang (64%). Ini berarti bahwa keamanan lingkungan kerja, jaminan hari tua (tabungan pensiun) serta asuransi kesehatan (askes) telah memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Pada posisi selanjutnya yaitu sebanyak 6 orang pegawai (24%) menyatakan masih ragu-ragu terhadap kebutuhan keamanan, kemudian selanjutnya

menyusul sebanyak 3 orang pegawai (12%) mengatakan bahwa mereka sangat setuju bahwa di lingkungan kerja sangat dibutuhkan keamanan. Tidak ada pegawai/responden (0%) yang mengatakan bahwa mereka tidak membutuhkan kondisi yang aman dalam lingkungan kerja mereka.

c. Dimensi Kebutuhan Sosial

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel X terlihat jumlah skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap kebutuhan sosial adalah 24, sedangkan terendah adalah 16, dan untuk menentukan interval kelas nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi dengan nilai terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(24-16/5) = 1,60$ dibulatkan ke abwah menjadi 2. Jadi 2 merupakan panjang Interval.

Dimensi kebutuhan sosial dikembangkan menjadi 5 (lima) item pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Jawaban Responden terbadap variabel kebutuhan Sosial

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	23 – 25	Sangat Setuju	5	20
2	20 – 22	Setuju	13	52
3	17 – 19	Ragu-Ragu	6	24
4	14 – 16	Tidak Setuju	1	4
5	11 – 13	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa kebutuhan sosial terbesar responden merupakan kategori setuju dengan jumlah 13 orang (52%). Ini berarti bahwa staf dengan atasan maupun sesama rekan kantor, kondisi sosial kerja mereka berjalan baik, namun sebanyak 6 orang (24 %) menyatakan ragu-ragu/netral yang berarti ada beberapa orang pegawai yang merasa hubungannya baik dengan atasannya maupun ada beberapa pegawai yang rekan sekerjanya tidak akrab. Sebanyak 5 orang (20%) mengatakan sangat setuju, 1 orang (4%) mengatakan tidak setuju, dan tidak ada pegawai yang mengatakan sangat tidak setuju (0,00%).

d. Dimensi Kebutuhan Penghargaan

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel X terlihat skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap kebutuhan penghargaan adalah 15, sedangkan terendah adalah 8, dan untuk menentukan interval kelas nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi dengan nilai terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(15-8/5) = 1,40$ dibulatkan menjadi 1. Jadi panjang interval kelas adalah 1.

Dimensi kebutuhan kebutuhan penghargaan dikembangkan menjadi 3 (tiga) item pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap variabel kebutuhan Penghargaan

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	14 – 15	Sangat Setuju	3	12
2	12 – 13	Setuju	12	48
3	10 – 11	Ragu-Ragu	9	36
4	8– 9	Tidak Setuju	1	4
5	6 – 7	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Dijelaskan pada tabel 4.8 bahwa kategori setuju adalah terbanyak dengan jumlah responden 12 orang (52,54%). Ini berarti pimpinan cukup baik menghargai prestasi kerja bawahannya. Diikuti kategori ragu-ragu dengan jumlah 9 orang (36%), berarti staf merasa pimpinan cukup baik memberikan penghargaan dalam prestasi mereka. Kategori sangat setuju sebanyak 3 orang (12%), kategori kurang setuju 1 orang (4%). Tidak ada responden yang mengatakan sangat tidak setuju atau 0 orang (0,00%).

e. Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel X terlihat jumlah skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap kebutuhan aktualisasi diri adalah 14, sedangkan terendah adalah 9, dan untuk menentukan interval kelas nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi dengan nilai terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(14-9/5) = 1$. Jadi 1 merupakan panjang Interval Kelas. Dimensi kebutuhan aktualisasi diri dikembangkan menjadi 3 (tiga) item

pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	13 – 14	Sangat Setuju	9	36
2	11 – 12	Setuju	13	52
3	9 – 10	Ragu-Ragu	3	12
4	7– 8	Tidak Setuju	0	0
5	5 – 6	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Kebutuhan aktualisasi diri para responden yang terbanyak adalah kategori setuju dengan jumlah responden 13 orang (52%) sehingga pegawai mampu mengembangkan kemajuan diri dimana mereka bekerja. Kemudian kategori sangat setuju dengan jumlah 9 orang (36%), kategori ragu-ragu 3 orang (12%). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0 %).

3. Deskripsi Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai)

Prestasi kerja pegawai dijabarkan ke dalam 9 (Sembilan) sub variabel yang tersebar dalam 16 item pertanyaan yaitu 3 (tiga) item pertanyaan berhubungan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan, 2 (dua) item pertanyaan berhubungan dengan kerja sama, 1 (satu) item pertanyaan berhubungan dengan kepemimpinan, 2 (dua) item pertanyaan berhubungan dengan kehati-hatian, 1 (satu) item pertanyaan berhubungan dengan inisiatif, 4 (empat) item pertanyaan berhubungan dengan pengetahuan

mengenai jabatan, 1 (satu) item pertanyaan berhubungan dengan kesetiaan, 1 (satu) item pertanyaan berhubungan dengan tanggung jawab dan 1 (satu) item pertanyaan berhubungan dengan kerajinan. Distribusi jawaban responden pada masing-masing sub variabel diuraikan sebagai berikut.

a. Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel Y terlihat jumlah skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap sub variabel kualitas dan kuantitas pekerjaan adalah 15, sedangkan terendah adalah 11, dan untuk menentukan interval kelas nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi dengan nilai terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(15-11/5) = 0,8$ dibulatkan menjadi 1. Jadi 1 merupakan panjang Interval Kelas. Sub variabel kualitas dan kuantitas pekerjaan kembangkan menjadi 3 (tiga) item pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai kualitas dan kuantitas pekerjaan

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	14-15	Sangat Baik	2	8
2	12-13	Baik	21	84
3	10-11	Kurang Baik	2	8
4	8-9	Tidak Baik	0	0
5	6-7	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 21 orang (84%) mengatakan bahwa sub variabel kualitas dan kuantitas pekerjaan sudah baik. Kemudian 2 orng responden masing-masing menjawab sub variabel kualitas dan kuantitas pekerjaan sangat baik dan kurang. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa sub variabel kualitas dan kuantitas pekerjaan tidak baik dan sangat tidak baik.

b. Kerja sama

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel Y terlihat jumlah skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap sub variabel kerja sama adalah 10, sedangkan terendah adalah 6, dan untuk menentukan interval kelas nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi dengan nilai terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(10-6/5) = 0,8$ dibulatkan menjadi 1. Jadi 1 merupakan panjang Interval Kelas. Sub variabel kerja sama dikembangkan menjadi 2 (dua) item pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai kerja sama

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	9-10	Sangat Baik	5	20
2	7-8	Baik	19	76
3	5-6	Kurang Baik	1	4
4	3-4	Tidak Baik	0	0
5	1-2	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 19 orang (76%) mengatakan bahwa sub variabel berada dalam kategori baik, selebihnya 5 responden (20%) mengatakan sangat baik dan 1 responden (4 %) mengatakan kurang baik. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa sub variabel kerja sama berada dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

c. Kepemimpinan

Pada sub variabel kepemimpinan (LihatPada lampiran Lembar SPSS Data Variabel Y pada Kolom P6), kuesioner hanya dikembangkan menjadi 1 (satu) item pertanyaan yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai kepemimpinan

No	Skor Kategori	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	5	Sangat Baik	3	12
2	4	Baik	20	80
3	3	Kurang Baik	2	8
4	2	Tidak Baik	0	0
5	1	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 20 orang (80%) mengatakan bahwa sub variabel kepemimpinan berada dalam kategori baik, selebihnya 3 responden (12%) mengatakan sangat baik dan 2 responden (8 %) mengatakan kurang baik. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa sub variabel kepemimpinan berada dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

d. Kehati-hatian

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel Yterlihat jumlah skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap sub variabel kehati-hatian adalah 9, sedangkan terendah adalah 6, dan untuk menentukan interval kelas nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi dengan nilai terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(9-6/5) = 0,6$ dibulatkan menjadi 1. Jadi 1 merupakan panjang Interval Kelas. Sub variabel kehati-hatian hanya dikembangkan menjadi 2 (dua) item pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai kehati-hatian

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	9-10	Sangat Baik	4	16
2	7-8	Baik	20	80
3	5-6	Kurang Baik	1	4
4	3-4	Tidak Baik	0	0
5	1-2	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 20 orang (80%) mengatakan bahwa sub variabel kehati-hatian berada dalam kategori baik, selebihnya 4 responden (16%) mengatakan sangat baik dan 1 responden (4 %) mengatakan kurang baik. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa sub variabel kehati-hatian berada dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

e. Inisiatif

Pada sub variabel inisiatif (Lihat Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel Ypada Kolom P9), kuesioner hanya dikembangkan menjadi 1 (satu) item pertanyaan yang dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai inisiatif

No	Skor Kategori	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	5	Sangat Baik	3	12
2	4	Baik	20	80
3	3	Kurang Baik	2	8
4	2	Tidak Baik	0	0
5	1	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2011

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 20 orang (80%) mengatakan bahwa sub variabel inisiatif berada dalam kategori baik, selebihnya 3 responden (12%) mengatakan sangat baik dan 2 responden (8 %) mengatakan kurang baik. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa sub variabel inisiatif berada dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

f. Pengetahuan mengenai jabatan

Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel Yterlihat jumlah skor tertinggi yang diperoleh dari responden penelitian terhadap sub variabel pengetahuan mengenai jabatan adalah 18, sedangkan terendah adalah 14, dan untuk menentukan interval kelas nilai yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai tertinggi

dengan nilai terendah dan dibagi dengan kategori yaitu $(18-14/5) = 0,8$ dibulatkan menjadi 1. Jadi 1 merupakan panjang Interval Kelas. Sub variabel pengetahuan mengenai jabatan dikembangkan menjadi 4 (empat) item pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pengetahuan jabatan

No	Distribusi Frekuensi	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	17-18	Sangat Baik	5	20
2	15-16	Baik	18	72
3	13-14	Kurang Baik	2	8
4	11-12	Tidak Baik	0	0
5	9-10	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 18 orang (72%) mengatakan bahwa sub variabel pengetahuan mengenai jabatan berada dalam kategori baik, selebihnya 5 responden (20%) mengatakan sangat baik dan 2 responden (8 %) mengatakan kurang baik. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa sub variabel pengetahuan mengenai jabatan berada dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

g. Kesetiaan

Pada sub variabel kesetiaan (Lihat Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel Y pada Kolom P14), kuesioner hanya dikembangkan menjadi 1 (satu) item pertanyaan yang dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai kesetiaan

No	Skor Kategori	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	5	Sangat Baik	9	36
2	4	Baik	15	60
3	3	Kurang Baik	1	4
4	2	Tidak Baik	0	0
5	1	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang (60%) mengatakan bahwa sub variabel kesetiaan berada dalam kategori baik, selebihnya 9 responden (36%) mengatakan sangat baik dan 1 responden (4 %) mengatakan kurang baik. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa sub variabel kesetiaan berada dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

h. Tanggungjawab

Pada sub variabel tanggung jawab (Lihat Lampiran Lembar SPSS Data Variabel Y pada Kolom P15), kuesioner hanya dikembangkan menjadi 1 (satu) item pertanyaan yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab

No	Skor Kategori	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	5	Sangat Baik	1	4
2	4	Baik	23	92
3	3	Kurang Baik	1	4
4	2	Tidak Baik	0	0
5	1	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 23 orang (92%) mengatakan bahwa sub variabel tanggung jawab berada dalam kategori baik, selebihnya 1 responden (%) mengatakan sangat baik dan 1 responden lainnya (8 %) mengatakan kurang baik. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa suba variabel tanggung jawab berada dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

i. Kerajinan

Pada sub variabel kesetiaan (Lihat Pada lampiran Lembar SPSS Data Variabel Ypada Kolom P16), kuesioner hanya dikembangkan menjadi 1 (satu) item pertanyaan yang dapat dilihat pada Tabel 4.18 sebagai berikut.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai kesetiaan

No	Skor Kategori	Kategori	Pegawai (Jiwa)	Persentase (%)
1	5	Sangat Baik	9	36
2	4	Baik	15	60
3	3	Kurang Baik	1	4
4	2	Tidak Baik	0	0
5	1	Sangat Tidak Baik	0	0
		Jumlah	25	100

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang (60%) mengatakan bahwa sub variabel kerajinan berada dalam kategori baik, selebihnya 9 responden (36%) mengatakan sangat baik dan 1 responden (4 %) mengatakan kurang baik. Tidak ada responden (0%) yang mengatakan bahwa sub variabel kerajinan berada dalam kategori tidak baik dan sangat tidak baik.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X (Motivasi) dan Variabel Y (Prestasi Kerja) digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan hubungan (korelasi) antara Variabel Motivasi (X) dengan Variabel Y Prestasi Kerja (Y) serta seberapa kuat hubungan antara Variabel tersebut dengan menggunakan teknik Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Untuk mempermudah perhitungan statistik dalam rangka penentuan korelasi antara variabel X dan Variabel Y, penulis menggunakan bantuan Program SPSS 17.
- b. Setelah mengetahui ada tidaknya korelasi antara kedua variabel tersebut, kemudian menentukan ada tidaknya pengaruh dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan menggunakan persamaan linear: $Y = a + b X + e$.
- c. Setelah memperoleh persamaan regresi, maka dapat diketahui seberapa besar Variabel X (Motivasi) mempengaruhi Variabel Y (Prestasi Kerja).

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik memiliki kaidah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak signifikan

Adapun kalimat hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1.Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kota Kabupaten Buton

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

2. Ha : Besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah $\geq 50 \%$

Ho : Besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah $\leq 50 \%$

Adapun data hasil korelasi antara variabel X (motivasi) dengan Variabel Y (prestasi kerja) dapat dilihat pada lampiran dalam penelitian ini. Adapun data Korelasi yang menunjukkan keterkaitan hubungan antara Variabel X (kinerja) dan Y (Kepuasan) dapat dilihat pada lembar kerja SPSS pada tabel berikut.

Tabel 4.19 Korelasi Pearson Product Moment antara Variabel Kinerja dan Kepuasan

Correlations		motivasi	prestasi kerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.779*
	Sig. (2-tailed)		.025
	N	25	25
prestasi kerja	Pearson Correlation	.779*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Korelasi PPM menggunakan Program Komputer SPSS 17

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai *sig* hasil Korelasi Pearson Product Moment antara variabel motivasi dan prestasi kerja adalah sebesar 0,025. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,025 lebih kecil dari nilai probabilitas *Sig* atau ($0,025 < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan statistik SPSS tersebut menghasilkan kaidah keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Atau dengan kata lain diperoleh keputusan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan variabel prestasi kerja.

Kemudian Jika melihat interpretasi korelasi nilai *Pearson Correlation* (nilai *r*), diperoleh nilai hasil perhitungan sebesar 0,779. Menurut Riduwan (2010: 136) sebagaimana tercantum dalam tabel 3.1 disimpulkan bahwa nilai *r* (0,779) berada pada interval 0,60-0,799, yaitu hubungan antara variabel X dan variabel Y masuk dalam kategori kuat. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel prestasi kerja dengan kekuatan hubungan berada dalam interval kuat.

Kemudian lebih lanjut untuk mengetahui apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja, digunakan analisis regresi linear sederhana. Model persamaan linear yang digunakan adalah $Y = a + b X$. Untuk menguji apakah model persamaan ini sudah dapat digunakan maka dengan melihat hasil perhitungan *sig* dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

- Jika probabilitas (*sig*) $> 0,05$ maka model ditolak
- Jika probabilitas (*sig*) $< 0,05$ maka model diterima

Untuk mengetahui hasil sig regresi linear dapat dilihat pada Tabel 4.20 Lembar SPSS sebagai berikut.

Tabel 4.20 Koefisien Regresi

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36.170	11.954		3.026
	motivasi	.393	.164	.779	2.393

Sumber: Pengolahan Data Regresi Linear menggunakan Program SPSS 17

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diketahui bahwa nilai probabilitas sig $0,025 < 0,05$, maka model persamaan regresi $Y = a + b X + e$ diterima. Kemudian lebih lanjut berdasarkan tabel di atas diketahui nilai konstanta regresi ($a = 36,170$), nilai slope atau kemiringan regresi ($b = 0,393$) dan nilai error ($e = 0$), maka dengan demikian diperoleh persamaan regrasi linear $Y = 36,170 + 0,393 X$.

Berdasarkan uraian-uraian pengujian hipotesis di atas maka terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Pengujian hipotesis untuk mengetahui seberapa besar Variabel X (Motivasi) mempengaruhi Variabel Y (Prestasi Kerja) dapat dilihat dengan menggunakan koefisien determinasi. Untuk mengetahui koefisien determinasi dapat dilihat pada Lembar SPSS hasil perhitungan regresi linear sederhana pada Tabel 4.21 sebagai berikut.

Tabel 4.21 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.572	3.68957

a. Predictors: (Constant), motivasi

Sumber: Pengolahan Data Regresi Linear menggunakan Program SPSS 17

Koefisien determinasi menerangkan seberapa variasi Y yang disebabkan oleh X. Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R Square.Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,606. Interpretasi dari nilai tersebut adalah bahwa variasi yang terjadi terhadap prestasi kerja sebesar60, 6 % disebabkan oleh motivasi dan sisanya sebesar 39,4 % dipengaruhi oleh hal-hal lain di luar persamaan ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini terdiri dari pembahasan mengenai Motivasi Kantor Pelayanan perizinan Kabupaten Buton, Prestasi Kerja Kantor Pelayanan Perizinan kabupaten Buton dan Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

1) Motivasi Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

Motivasi Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan erat dan merupakan sumber kepuasan kerja, sehingga variabel yang ini didasarkan pada kebutuhan minimum, melalui upah atau gaji yang didapat atau diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan .

Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus akan tetapi juga karena pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi fisiologis dan biologis.

Berdasarkan hasil kuesioner sebagaimana tertera dalam tabel 4.5, sebagian besar pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton atau sebesar 64 % mengatakan bahwa mereka ragu-ragu kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai Kantor Pelayanan Perizinan kabupaten Buton belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dengan para pegawai tersebut.

Hal tersebut di atas sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton pada tanggal 17 Juli 2011 sebagai berikut.

Sehubungan dengan saya, gaji yang saya terima sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, baik itu sandang, pangan maupun papan. Namun bagi para bawahan saya, saya kira sebagian besar masih merasa belum mencukupi. Dari 25 orang pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, hampir 40% bawahan saya yang berpenghasilan di bawah Rp. 2.000.000. Tentu saja gaji para bawahan saya belum

mencukupi, apalagi zaman sekarang ini harga barang-barang pokok sangat mahal.

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar, kebutuhan yang paling pertama harus diadakan dimana dalam Teori Maslow (dalam Lusier, 1996: 174) kebutuhan ini berada dalam hierarki atau tingkatan pertama. Demikian pula Gomes (1999: 189) mengatakan bahwa "Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan mempertahankan hidup, dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan dan perumahan kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang mendasar".

Kedua teori di atas jika dihubungkan dengan hasil kuesioner dan hasil wawancara, sangat jelas menunjukkan bahwa Kebutuhan Fisiologis pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton belum terpenuhi sesuai dengan harapan. Maka menurut penulis, kebutuhan ini perlu mendapat perhatian lebih dari pimpinan.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan kerja dalam identifikasi variabel diartikan sebagai kebutuhan akan kondisi aman dan tentram, bebas dari rasa takut, serta perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan.

Pemenuhan kebutuhan keamanan ini dimaksudkan untuk membantu memelihara semangat dan gairah kerja pegawai, sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang berguna. Adanya lingkungan kerja yang aman dapat

menjamin keselamatan pegawai, jaminan hari tua serta asuransi kesehatan akan memberikan rasa tentram bagi pegawai yang bersangkutan.

Kebutuhan keamanan juga mencakup keselamatan dan kesehatan kerja. Tempat dimana seseorang bekerja harus bertanggung jawab untuk menyediakan tempat kerja yang bebas dari bahaya yang diketahui dan wajib mengasuransikan pegawai, serta jaminan hari tua.

Berdasarkan hasil kuesioner, pada tabel 4.6 tampak bahwa sebagian besar (sebesar 64%) pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton setuju bahwa kebutuhan keamanan sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Apalagi didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang aman sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Ir. Azizu, Kepala kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton tanggal 17 Juli 2011 bahwa "Ya, Alhamdulillah sejauh ini kondisi keamanan lingkungan kantor cukup kondusif. Apalagi para bawahan saya sudah sangat akrab, saling menghormati dan saling menghargai jadi sejauh ini hampir tidak pernah terjadi konflik antara bawahan saya, maupun antara saya dengan bawahan saya."

Kebutuhan keamanan juga merupakan kebutuhan yang sangat penting selain kebutuhan fisiologis, dimana kita pahami bersama bahwa kita tidak mungkin bekerja dengan baik dan tenang kalau kondisi lingkungan kerja tidak aman. Mengingat pentingnya kebutuhan ini, maka dalam hierarki kebutuhan menurut Maslow dalam Lusier (1996: 175) menempatkan kebutuhan keamanan dalam posisi kedua setelah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan keamanan juga mencakup keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan tempat kerja yang bebas dari bahaya yang diketahui dan wajib mengasuransikan karyawan, serta

jaminan hari tua (Dessler, 1997;308).

Pendapat-pendapat para ahli di atas tentang kebutuhan keamanan sejalan dengan hasil kuesioner dan hasil wawancara, dimana disimpulkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton setuju bahwa mereka membutuhkan keamanan agar tetap memiliki motivasi dalam bekerja.

c. Kebutuban Sosial

Kebutuhan Sosial merupakan kepuasan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan serta kasih sayang. Kebutuhan ini bisa dicapai dengan kerja sama.

Berdasarkan hasil kuesioner, dalam tabel 4.7 tampak bahwa sebagian besar pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton yaitu sebesar 52% setuju bahwa kebutuhan sosial memberikan motivasi yang baik dalam bekerja. Kebutuhan sosial tersebut dilandasi oleh sikap saling menghargai dan saling menghormati. Hal ini sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton tanggal 17 Juli 2011 yaitu “dalam setiap rapat saya senantiasa menyampaikan kepada bawahan saya untuk menanamkan dalam hati sikap saling menghargai baik kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja. Selain itu saya anjurkan juga untuk menanamkan dalam hati bahwa satu kantor adalah sebuah keluarga, dapat menempatkan posisi masing-masing dengan baik”.

Manusia merupakan makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, tentu saja manusia memiliki salah satu kebutuhan yang disebut kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial dalam hierarkis Maslow (dalam Lusier, 1996: 176) menempati posisi

ketiga. Dalam sebuah hubungan sosial manusia menjalin keeratan sosial. Sehubungan dengan hal tersebut, Indrawijaya (1989: 125) mengatakan sebagai berikut:

Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja puas berada dalam kelompok. Kepuasan itu timbul terutama berkat kurangnya ketegangan kurangnya kecemasan dalam kelompok dan mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dari pekerjaan.

Dari uraian diatas, baik dari berdasarkan hasil kuesioner, hasil wawancara maupun berdasarkan teori penulis menyimpulkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sudah memiliki kebutuhan sosial yang baik yang dilandasi oleh sikap saling menghormati dan saling menghargai.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Pengakuan atas prestasi ini merupakan motivator yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan hasil kuesioner, dalam tabel 4.8 tampak bahwa hampir setengah atau sebesar 48 % pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton setuju bahwa kebutuhan penghargaan dapat memacu motivasi mereka untuk bekerja.

Bentuk motivasi Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton adalah pemberian penghargaan berupa ucapan terima kasih dan promosi sebagaimana diuraikan dalam hasil wawancara tanggal 17 Juli 2011 yaitu "Sejauh ini penghargaan yang saya berikan baru sebatas ucapan rasa terima kasih, dan memberikan promosi kepada pegawai yang bersangkutan untuk menempati posisi baru yang lebih baik".

Menurut teori Maslow (dalam Lusier, 1996: 177), kebutuhan penghargaan dalam hierarkis kebutuhan manusia menempati urutan keempat setelah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan kebutuhan sosial. Lebih lanjut menurut Soeprihananto (2000;23) penghargaan, pengakuan atau recognition atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi / uang atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah yang berupa barang atau uang/bonus.

Dengan membandingkan antara teori dan hasil penelitian (hasil wawancara dan hasil kuesioner), penulis menyimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan oleh pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sudah cukup terpenuhi (sebesar 49 %), namun perlu ditingkatkan lagi. Sejauh ini yang terpenuhi baru sebatas ucapan terima kasih dan promosi. Dalam hal ini penulis berpendapat bahwa perlu ada penghargaan tambahan dari pimpinan diantaranya adalah penghargaan dalam bentuk hadiah atau piagam. Karena menurut penulis, kebutuhan tersebut bisa lebih sering dirasakan oleh pegawai. Sementara penghargaan dalam bentuk promosi bersifat agak terbatas, dimana jabatan promosi jabatan struktural dalam dunia birokrasi berbentuk piramida, semakin ke atas semakin kecil. Atau dengan kata lain yang mendapatkan promosi posisi jabatan struktural semakin tinggi tingkatannya akan semakin sedikit.

e. Aktualisasi Diri

Faktor ini merupakan kebutuhan pegawai untuk mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik hasilnya bagi kepentingan lembaga. Untuk meningkatkan kualitas anggota, suatu organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan.

Berdasarkan hasil kuesioner, dalam tabel 4.9 tampak bahwa sebagian besar pegawai (sebesar 52 %) pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton mengatakan mereka setuju bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan salah satu kebutuhan yang dapat memacu motivasi mereka dalam bekerja.

Pimpinan sangat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan diri. Hal ini sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Bapak Ir. Azizu Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton pada tanggal 17 Juli 2011 sebagai berikut.

Ya, tentu saja saya memberikan kesempatan kepada bawahan saya untuk mengaktualisasikan diri. Namun saya juga menganjurkan agar jangan lupa membantu teman atau menularkan pengetahuan tentang pekerjaan yang dimilikinya kepada rekan kerjanya yang masih berpengetahuan minim.

Berdasarkan teori Maslow (dalam Lusier, 1996: 178), kebutuhan aktualisasi diri menempati urutan kelima setelah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Menurut As'ad (1981:49) kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik hasilnya bagi kepentingan lembaga. Untuk meningkatkan kualitas anggota, suatu organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan. Pengembangan ini mencakup anggota-anggota organisasi yang lama maupun yang baru. Pengembangan diorientasikan untuk meningkatkan kemampuan,

pengetahuan dan keterampilan anggota yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Untuk hal ini Flippo (1984;199) mengatakan bahwa : "*Development include both training to increase skill in performing a spesific job and education to inrease general knowledge and understanding of our total environment*".

Sehubungan dengan kebutuhan aktualisasi diri, dengan mengacu pada hasil kuesioner dan hasil wawancara penulis berpendapat bahwa dukungan pimpinan kepada para pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sudah cukup baik yaitu dengan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengaktualisasikan dirinya untuk mengembangkan diri. Namun demikian penulis berpendapat bahwa selain memberikan kesempatan, akan lebih baik lagi kalau dengan memberikan fasilitasi. Fasilitasi dimaksud adalah dengan memberikan bantuan pendidikan kepada pegawainya yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Sehubungan dengan fasilitasi untuk melanjutkan pendidikan, berdasarkan tabel 4.2 tampak bahwa masih ada 13 orang atau sebesar 52 % pegawai kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton yang berpendidikan SMA. Memberikan bantuan pendidikan untuk melanjutkan pendidikan secara bertahap kepada pegawai yang masih berpendidikan SMA merupakan langkah yang cukup baik untuk pengembangan diri pegawai. Langkah lainnya dapat ditempuh diantaranya dengan mengikutsertakan para pegawai tersebut dalam pelatihan-pelatihan pengembangan pegawai.

2) Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

Prestasi kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Kualitas dan Kuantitas pekerjaan

Menurut As'ad (1991: 105), kualitas dan kuantitas pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, pada tabel 4.10 tampak bahwa sebagian besar pegawai atau sebesar 84% responden mengatakan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik. Sehubungan dengan hal tersebut, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, Bapak Ir. Azizu mengatakan sebagai berikut.

Kualitas pekerjaan bawahan saya sudah cukup baik. Dari segi pengalaman lebih, dari setengah (14 orang) memiliki masa kerja dibawah 10 tahun. Sementara selebihnya (11 orang) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Kalau dari segi pendidikan, hampir setengah dari jumlah pegawai saya berpendidikan Strata I (S1).
(Hasil wawancara tanggal 17 Juli 2011)

Lebih lanjut sehubungan dengan kuantitas pekerjaan, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, Bapak Ir. Azizu mengatakan sebagai berikut.

Jumlah pegawai di kantor ini hanya 25 orang, 5 menduduki jabatan struktural dan selebihnya masing-masing menjadi staf pada masing-masing seksi. Saya kira secara kuantitas jumlahnya masih kurang, kurang sepadan bila dibandingkan dengan jumlah beban kerja yang diemban. Namun sejauh ini kami semua tetap berusaha walau dengan jumlah pegawai yang sedikit kami tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan yang jumlahnya lebih banyak.

(Hasil wawancara tanggal 17 Juli 2011)

Berdasarkan hasil kuesioner dan hasil wawancara, penulis berpendapat bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton cukup baik. Berdasarkan tabel 4.4, walaupun dengan jumlah pegawai yang sedikit (hanya 25 orang, dimana rata-rata staf pada masing-masing seksi sebanyak 5 orang), namun cukup banyak pegawai dengan total persentase 44 % memiliki masa kerja di atas 10 tahun (Lihat Tabel 4.1). Apalagi ditinjau dari segi pendidikan, sebanyak 10% pegawai berpendidikan Strata I (S1) dan 4 % pegawai berpendidikan Strata II (S2). Untuk lebih jelasnya lihat tabel 4.2. Pendidikan berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Yuwono dkk (2002-53) bahwa "*domain* yang mempengaruhi prestasi kerja organisasi adalah upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif."

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa kualitas pekerjaan pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sudah baik karena didukung oleh pegawai yang memiliki pengalaman kerja lama (di atas sepuluh tahun) dan kualitas pendidikan pegawai yang baik jadi pekerjaan dengan kuantitas lebih masih bisa diselesaikan oleh para pegawai tersebut. Namun sehubungan dengan hal ini, penulis berpendapat bahwa akan lebih baik jika kuantitas pegawai proporsional dengan kuantitas pekerjaan agar beban kerja pegawai juga lebih seimbang.

b. Kerja sama

Menurut As'ad (1991: 105), kerja sama merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, 76 % pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton mengatakan bahwa kerja sama pegawai berada dalam kategori baik (lihat tabel 4.11).

Hasil kuesioner diatas sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton mengatakan bahwa “sejauh ini saya melihat kerja sama antara bawahan saya cukup kompak dan cukup baik” (wawancara tanggal 17 Juli 2011).

Sehubungan hal tersebut di atas, Yuwono dkk (2002; 53) mengungkapkan bahwa “*domain* yang mempengaruhi prestasi kerja organisasi adalah upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif”. Sehubungan dengan kerja sama, kita bisa mengutip salah satu poin yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu budaya organisasi. Salah satu budaya organisasi yaitu kerja sama yang baik antara pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tupoksi dan arahan dari pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa kerja sama secara bertahap diupayakan menjadi budaya organisasi pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dan hal ini akan berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai.

c. Kepemimpinan

Menurut As'ad (1991: 105), kerja sama merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, kepemimpinan pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 80 % (Lihat Tabel 4.12).

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sebagai berikut:

Saya menanamkan kemandirian kepada bawahan saya, saya cukup memberikan pengarahan umum kemudian bawahan saya yang akan menjabarkannya sendiri. Nanti ada kendala baru saya mengarahkan lebih lanjut kepada bawahan saya. Saya juga menghimbau agar mereka banyak bertanya juga kepada teman yang mengerti akan pekerjaan yang diberikan.

(Hasil wawancara tanggal 17 Juli 2011)

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu domain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Yuwono dkk (2002: 53). Pengarahan yang dilakukan oleh Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton merupakan salah satu *performance expectation* seorang pimpinan kepada bawahannya. Hal tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh Brace (1998) dalam Rothwell (2001:5) bahwa "*erformance Expectations*, merupakan hal yang berkaitan dengan apakah standar kinerja yang diharapkan sudah dikomunikasikan dengan karyawan".

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa kepemimpinan pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sudah berada dalam kategori baik

dimana salah satu bentuk upaya pemimpinnya dalam mengatur bawahannya adalah melalui pengarahan-pengarahan.

d. Kehati-hatian

Menurut As'ad (1991: 105), kehati-hatian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, sebesar 80% pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton mengatakan bahwa kehati-hatian pegawai berada dalam kategori baik (lihat tabel 4.13).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton tanggal 17 Juli 2011 bahwa “Ya, selama ini bawahan saya cukup teliti dan cermat dalam bekerja. Jika ada kesalahan dalam bekerja, para bawahan saya pasti akan berusaha untuk memperbaiki hasil kerja mereka dengan sebaik-baiknya”. Tindakan memperbaiki hasil kerja merupakan salah satu bagian dari *consequences*, sebagaimana yang dikemukakan oleh Rummler and Brace (1998) dalam Rothwell (2001: 5) bahwa “*consequences* yaitu bagaimana tindakan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi kerja baik dan buruk”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa kehati-hatian pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dalam bekerja sudah berada dalam kategori baik. Jika terjadi kesalahan, pimpinan menegur dengan bijak dan para pegawai berupaya untuk memperbaiki hasil kerja mereka.

e. Inisiatif

Menurut As'ad (1991: 105), inisiatif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, inisiatif pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik yaitu sebesar 80% (Lihat tabel 4.14).

Hal tersebut di atas sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton tanggal 17 Juli 2011

Bahwa “inisiatif bawahan saya dalam bekerja cukup tinggi, apalagi saya memberikan kemandirian kepada mereka dalam bekerja”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa inisiatif pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dalam bekerja sudah baik apalagi pimpinan memberikan kemandirian sepenuhnya kepada para pegawai. Sehubungan dengan hal ini, kemandirian pegawai tidak pernah lepas dari *Individual Capacity* (kapasitas pribadi) dari pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, kemandirian pegawai akan meningkat apabila kapasitas pegawai juga ditingkatkan melalui jalur pengembangan kapasitas pegawai yang difasilitasi oleh pimpinan sehingga inisiatif pegawai juga akan lebih baik.

f. Pengetahuan mengenai jabatan

Menurut As'ad (1991: 105), pengetahuan mengenai jabatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, pengetahuan mengenai jabatan pegawai kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik yaitu sebesar 72 % (Lihat tabel 4.15). Sehubungan dengan

ini, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan perizinan Kabupaten Buton mengemukakan bahwa “mereka sudah cukup paham dengan apa yang menjadi tupoksi mereka dalam bekerja. Apalagi hampir 50% bawahan saya berpendidikan Strata I (S1)”.

Rummer *and* Brace (1998) dalam Rothwell (2001: 5) mengemukakan bahwa “*Knowledge/skill and individual abilities*, berkaitan dengan karyawan, apakah ia memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja”. Demikian pula Thomas Gilbert (1978) dalam Rothwell (2001: 6) mengemukakan bahwa *Skill and Knowledge* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa pengetahuan mengenai jabatan oleh para pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sudah berada dalam kategori baik apalagi hampir 50% pegawai berpendidikan Strata I (S1).

g. Kesyettiaan

Menurut As'ad (1991: 105), kesetiaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, kesetiaan pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 60% (Lihat tabel 4.16).

Hal tersebut diatas sesuai dengan pertanyaan yang dikemukakan kepada Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dalam wawancara tanggal 17 Juli 2011 bahwa “Alhamdulillah, sejauh ini para bawahan setia kepada saya, patuh dan bertanggung jawab dalam menjalankan instruksi dari saya”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik dimana para pegawai patuh dan bertanggung jawab dalam menjalankan instruksi dari pimpinan.

h. Tanggungjawab

Menurut As'ad (1991: 105), tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, tanggung jawab pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 92 % (Lihat Tabel 4.17).

Sehubungan dengan tersebut di atas, Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dalam wawancara tanggal 17 Juli 2011 mengemukakan bahwa “Mereka memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, apalagi mereka memiliki kemandirian dalam bekerja”.

Tanggung jawab (*Consequences*) harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rummer and Brace (1998) dalam Rothwell (2001: 5) bahwa “*Consequences* yaitu bagaimana tindakan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi kerja baik atau buruk”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa tanggung jawab pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik dengan kemandirian kerja yang baik pula.

i. Kerajinan

Menurut As'ad (1991: 105), kerajinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner, kerajinan pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik yaitu sebesar 60 % (Lihat Tabel 4.18).

Sehubungan hal tersebut di atas, Bapak Ir. Azizu, Kepala Kantor Pelayanan perizinan Kabupaten Buton dalam wawancara tanggal 17 Juli 2011 mengemukakan sebagai berikut.

Terkadang ini yang menjadi sedikit kendala sehubungan dengan kedisiplinan. Karena Kabupaten Buton adalah Kabupaten induk dari Kota Baubau yang saat ini sudah mekar, sebagian besar bawahan saya adalah PNS yang berdomisili di Kota Baubau, sekitar 45 km dari lokasi kantor kami yaitu di Pasar Wajo Kabupaten Buton. Adapun waktu tempuh Baubau pasar Wajo sekitar 1 jam lebih. Akibatnya pegawai saya nanti jam 9 lewat baru tiba di kantor. Dengan jarak yang jauh tentu saja biaya transportasi lebih besar. Alternatif lain para pegawai antri untuk naik bus yang dikhususkan bagi pegawai yang telah dipersiapkan oleh Pemerintah kabupaten Buton. Namun demikian pegawai kami tetap rajin ke kantor dan tetap memaksimalkan pelayanan, apalagi Kabupaten Buton adalah 5 (lima) hari kerja, pulang biasanya pada jam 4 sore. Hanya saja karena tuntutan keadaan, jam untuk memulai pekerjaan di kantor agak terlambat.

Kedisiplinan pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Di dalamnya telah diatur hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil kuesioner dan hasil wawancara di atas, penulis berpendapat bahwa kerajinan pegawai sudah berada dalam kategori baik walaupun berada dalam situasi dan kondisi yang kurang kondusif (jarak yang jauh dan biaya transportasi yang cukup mahal). Hal ini telah mendapat perhatian dari Pemerintah Kabupaten Buton melalui pengadaan mobil khusus untuk Pegawai kabupaten Buton. Namun demikian,

untuk lebih mengefektifkan waktu maka pengadaan bus khusus Pegawai Kabupaten Buton perlu ditingkatkan lagi (intisari hasil wawancara dengan Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton tanggal 17 Juli 2011).

3) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

Menurut Lusier (2001: 78), motivasi adalah segala sesuatu yang mempengaruhi perilaku dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah prestasi kerja. Sementara itu, Prawirosentono (1999: 2) mengungkapkan pengertian prestasi kerja (*performance*), yaitu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, penulis menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* (PPM).

Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dengan bantuan Program Statistik SPSS 17, terbukti bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah sebesar 0,779. Jika mengacu pada pendapat Riduwan (2010: 136), hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja berada pada interval 0,60-0,799 (kuat). Maka disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana dengan bantuan Program statistik SPSS 17, diperoleh jawaban hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Dari hasil perhitungan regresi linear sederhana tersebut diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 36,170 + 0,393 X$.

Kemudian lebih lanjut, untuk mengetahui jawaban hipotesis lainnya yaitu besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah $\geq 50 \%$, penulis melihat koefisien determinasi pada kolom r square yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi linear sederhana dengan bantuan statistik Program SPSS 17 (lihat Tabel 4.10). Berdasarkan tabel tersebut, tampak bahwa nilai r square yang diperoleh adalah 0,779. Interpretasi dari nilai tersebut yaitu variasi yang terjadi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 60,6 % disebabkan oleh motivasi dan sisanya sebesar 39,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil ini diketahui bahwa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah 60,6 % (nilainya di atas 50%). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah $\geq 50 \%$ telah terbukti.

Mengacu pada hasil perhitungan hipotesis mengenai besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, kemudian ketika dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh Pamudji mengenai prestasi kerja, terbukti bahwa memang ada faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain motivasi yaitu keahlian. Secara lengkap Pamudji (1992: 193) bahwa mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah keahlian ditambah dengan motivasi".Pendapat yang hampir senada juga dikemukakan oleh Davis (1995: 484) bahwa "faktor yang mempengaruhi prestasi

kerja yaitu *human performance*, *motivation* dan *ability*".Berdasarkan teori-teori tersebut, penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja selain dipengaruhi oleh motivasi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu keahlian dan penampilan pribadi (*human performance*).

Jika menghubungkan antara teori dan hasil penelitian lapangan, terbukti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Sebagian besar pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten setuju bahwa beberapa dimensi sangat mempengaruhi motivasi mereka dalam meraih prestasi kerja. Dari 5 (lima) dimensi motivasi, 4 (empat) dimensi motivasi memiliki persentase setuju di atas 50 %. Persentase dari keempat dimensi tersebut yaitu dimensi kebutuhan aktualisasi diri sebesar 88 % (lihat tabel 4.9), dimensi kebutuhan sosial sebesar 72 % (Lihat tabel 4.7), dimensi kebutuhan keamanan sebesar 66 % (lihat tabel 4.6), dimensi kebutuhan penghargaan sebesar 50 % (lihat tabel 4.8). Di antara kelima dimensi tersebut, hanya dimensi kebutuhan fisiologis yang berada pada persentase di bawah 50% yaitu dengan persentase sebesar 14 %.

Dari kelima dimesi motivasi tersebut di atas, kebutuhan aktualisasi diri menempati urutan teratas (sebesar 88%).Hal ini berarti bahwa motivasi utama pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton dalam hubungannya dengan prestasi kerja adalah adanya kebutuhan aktualisasi diri. Jika dikaitkan dengan teori hirarkhi kebutuhan Maslow, kebutuhan aktualisasi diri (*self actuality needs*) merupakan hirarkhi kebutuhan yang paling tinggi. Jadi dalam hal ini motivasi pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton sudah berada dalam tingkatan

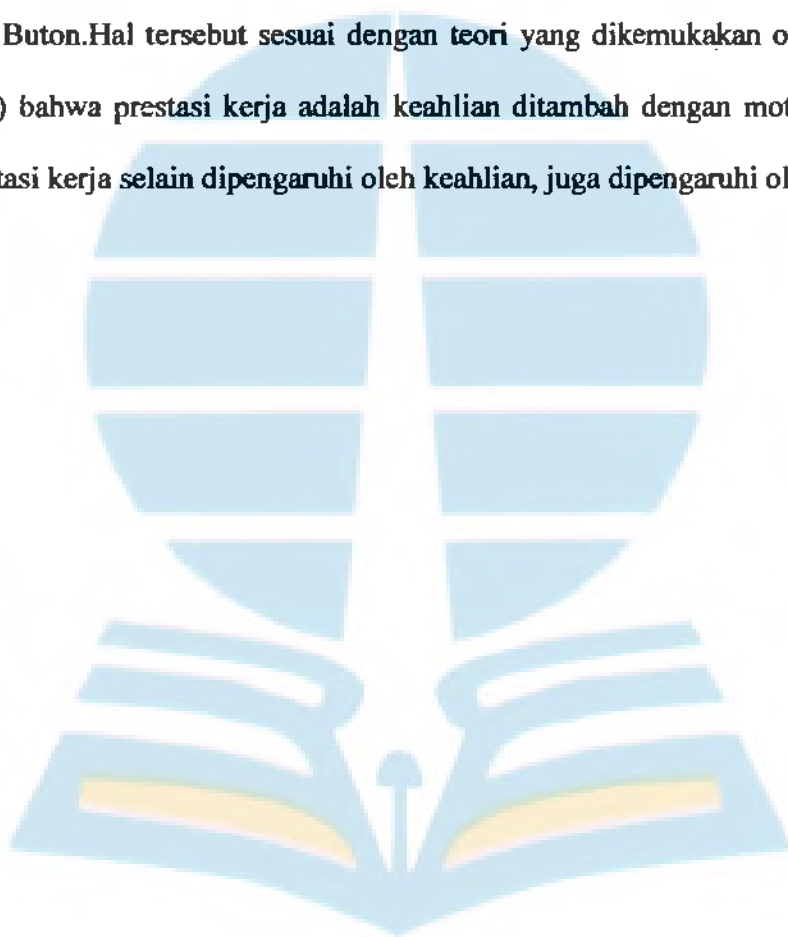
paling tinggi. Hal ini didukung oleh tingkat pendidikan pegawai sebesar 48 % adalah sarjana (lihat tabel 4.2), dimana dari 25 orang pegawai, 12 orang diantaranya adalah sarjana (baik itu diploma, S1 maupun S2). Sedangkan 13 orang lainnya adalah berpendidikan SMA. Jadi, persentase pegawai sarjana dan non sarjana (SMA) hampir seimbang. Berdasarkan keadaan tersebut, peneliti berasumsi bahwa pegawai sarjana yang sudah memiliki pola pikir yang cerdas dan kreatif akan senantiasa mengembangkan ilmu dan pengalaman yang dimilikinya ke dalam organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pribadi maupun prestasi kerja organisasi (Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton). Demikian pula halnya pegawai yang masih berpendidikan SMA akan termotivasi untuk mengembangkan diri, apalagi pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan diri.

Sehubungan dengan prestasi kerja pegawai, berdasarkan data hasil penelitian rata-rata prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton berada dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari sepuluh dimensi prestasi kerja, rata-rata lebih dari 90% berada dalam kategori baik yaitu dimensi kualitas dan kuantitas pekerjaan sebesar 92 % (lihat tabel 4.10), dimensi kerja sama sebesar 86 % (lihat tabel 4.11), dimensi kepemimpinan sebesar 92 % (lihat tabel 4.12), dimensi kehati-hatian sebesar 96 % (lihat tabel 4.13), dimensi inisiatif sebesar 92 % (lihat tabel 4.14), dimensi pengetahuan mengenai jabatan sebesar 92 % (Lihat tabel 4.15), dimensi kesetiaan sebesar 96 % (lihat tabel 96 %), dimensi tanggung jawab sebesar 96% (lihat tabel 4.17 dan dimensi kerajinan sebesar 96% (lihat tabel 4.18).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berasumsi bahwa tingginya prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton disebabkan oleh tingginya

motivasi para pegawai tersebut dalam bekerja. Apalagi ditunjang oleh tingginya tingkat pendidikan pegawai, sehingga kualitas kerja pegawai akan tinggi pula. Dengan demikian pada akhirnya prestasi kerja pegawai akan meningkat pula. Jadi, dengan demikian disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin tinggi pula prestasi kerja khususnya pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

Dengan demikian berdasarkan penelitian di lapangan, terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pamudji (1992: 193) bahwa prestasi kerja adalah keahlian ditambah dengan motivasi. Dalam hal ini prestasi kerja selain dipengaruhi oleh keahlian, juga dipengaruhi oleh motivasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton
2. Besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah 60,6 % disebabkan oleh motivasi dan sisanya sebesar 39,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton disarankan sebagai berikut.
 - a. Pimpinan agar lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai diantaranya melalui pemberian penghasilan tambahan (pemenuhan kebutuhan fisiologis)
 - b. Penghargaan kepada bawahan sebaiknya lebih ditingkatkan baik dalam bentuk materi maupun non materi diantaranya pemberian promosi jabatan (pemenuhan kebutuhan penghargaan)
 - c. Salah satu cara untuk mendukung aktualisasi diri pegawai selain pemberian kesempatan juga pemberian fasilitas kepada pegawai untuk mengembangkan diri melalui bantuan dana pendidikan maupun pengikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan pengembangan pegawai (pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri)
2. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton disarankan sebagai berikut.

- a. Peningkatan kualitas pegawai dilakukan melalui pemberian bantuan dana pendidikan kepada pegawai
- b. Untuk lebih menambah tingkat kerajinan para pegawai ke kantor yang jaraknya sangat jauh, sebaiknya pemerintah Kabupaten Buton lebih meningkatkan fasilitas kepada pegawai dalam bentuk penambahan pengadaan bus khusus untuk pegawai Pemerintah kabupaten Buton.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (1995). *Psikologi Industri*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith & Newstrom, John Werher. (1995). *Human Behaviour at Work, Organizational Behavior*, Alih Bahasa Agus Dharma, SH, M. Ed. Jakarta: Erlangga.
- Dessler & Geray. (1988). *Personal Management*. (Terjemahan oleh Agus Dharma). Terjemahan Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Dessler dan Geray. (1977). *Human Resource Management*. Terjemahan Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Flippo dan Edwin B. (1984). *Management Personalia*. Surabaya: Erlangga.
- Furtwengler, D. (2003). *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. (Alih Bahasa : Fandy Tjiptono). Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. (1996). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan Nunuk Adiami. Jakarta: Bina Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T, Hani. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jogjakarta: BPFE.
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Indrawijaya dan Adam. (1989). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Sinar Bandung.

- Lussier, Robert N. (1996). *Human Relation in Organization*. Skill Build Approaches. USA.
- Lussier, Robert N. (2001). *Theory Aplication: Skill Development South Western College Publishing*. USA.
- Macharany, A. (1989). *Motivasi dan Disiplin Kerja, Seri Produktivitas Kerja II*. Jakarta: LSIUP.
- Manullang. (1982). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Martharia. (1999). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*. Skripsi. Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Kepegawaian dan Hubungan dalam Perusahaan*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Noe, Robert L and Christopher F. Achua. (2001). *Leadership: Theory, Application, Skill Development*. United States: South Western Collage Publishing.
- Pamudji. (1992). *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Grawhill Book Company.
- Prawirosentoso, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Robins, Stephen. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rothwell, William J., Horne, Carolyn K., and King, Stephen B. (2001). *Human Performance Improvement: Building Practicioner Competence*. Houston Texas: USA: Gulf Publishing Co.

Schuller, Randall ., Jackson, Susan E, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Alih bahasa Abdul Rosyid dan Peter Remy Yosy Pasla. Jakarta: Erlangga.

Sondang P., Siagian. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soeprihananto, John. (1999). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman. 1994. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Kelima. Intermedia. Jakarta.

Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R dan D*. Bandung: VC Alfabeta.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Daerah Kabupaten Buton Nomor 8 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Lain

Peraturan Bupati Buton Nomor 31 Tahun 2008 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton.

C. Dokumen

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LAKIP) Pemerintah Kabupaten Buton

Kabupaten Buton Dalam Angka Tahun 2010

Data Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton Tahun 2011

Daftar Gaji Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton pada Bulan Oktober 2012

Lampiran I

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PELAYANAN PERIZINAN KABUPATEN BUTON

Identitas Responden

Nama :
Jabatan :
Dinas/Instansi : Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

A. VARIABEL MOTIVASI (X)

Jawablah pernyataan berikut ini dengan memberi tanda *chek list* (V) pada:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- R = Ragu-ragu
- TS = Tidak Seuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
1	2	3	4	5	6	7
	a. Kebutuhan Fisiologis					
1	Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan kebutuhan hidup anda?					
2	Apakah gaji yang anda terima selama ini sesuai dengan harapan anda?					
3	Apakah gaji yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan?					
4	Apakah pimpinan memperhatikan kesejahteraan anda?					

1	2	3	4	5	6	7
	b. Kebutuhan Keamanan					
5	Apakah lingkungan tempat kerja anda aman dan dapat menjamin keselamatan?					
6	Apakah anda mendapat jaminan hari tua?					
7	Menurut anda, apakah Asuransi Kesehatan (ASKES) memberi manfaat yang besar bagi anda?					
	c. Kebutuhan Sosial					
8	Menurut anda, apakah selama ini telah terbangun rasa saling percaya dengan atasan?					
9	Menurut anda, apakah selama ini telah terbangun rasa saling percaya dengan rekan kerja?					
10	Apakah anda cukup akrab dengan atasan selama ini?					
11	Apakah selama ini anda akrab dengan rekan kerja?					
12	Menurut anda, apakah suasana iklim kerja di lingkungan kerja anda menyenangkan?					
	d. Kebutuhan Penghargaan					
13	Menurut anda, apakah selama ini pimpinan memberikan semacam penghargaan (baik berupa pujian atau insentif) atas kerja yang dilakukan?					
14	Apakah anda diberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi, misalnya diikuti dalam pelatihan, rapat koordinasi dan konsultasi penyuluh pertanian dll?					
15	Jika anda mempunyai prestasi yang baik apakah anda dipromosikan oleh pimpinan?					
	e. Kebutuhan aktualisasi diri					
16	Apakah anda diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan untuk mengaktualisasikan diri?					
17	Apakah selama ini anda diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri?					
18	Apakah selama ini anda diberikan kesempatan untuk berprestasi lebih banyak?					

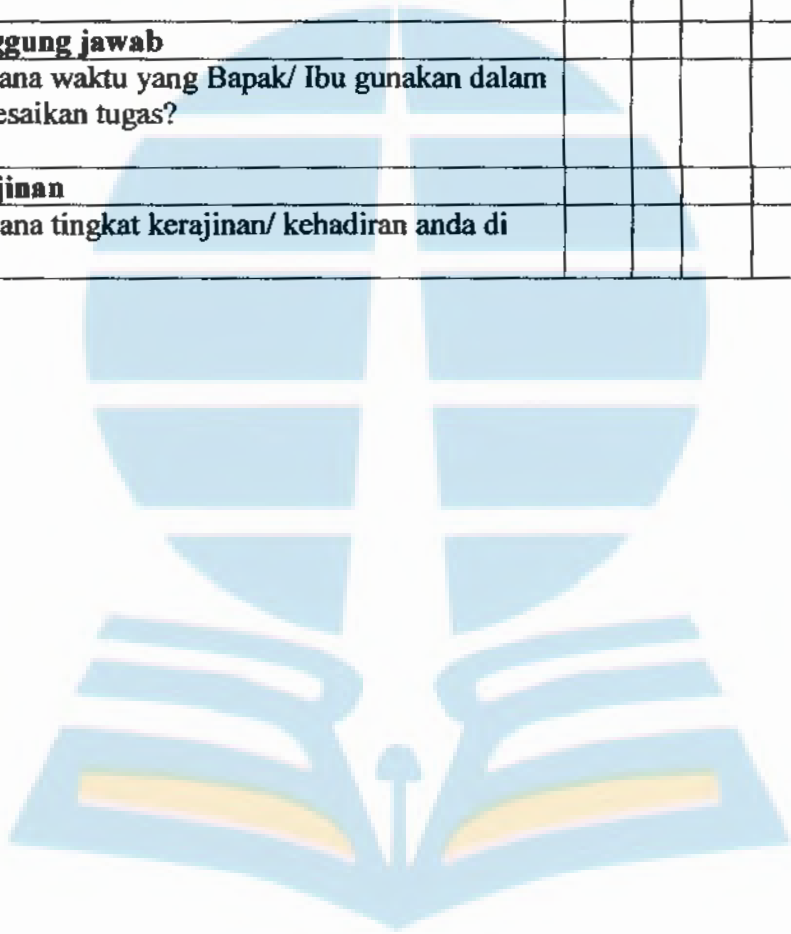
B. VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

Jawablah pernyataan berikut ini dengan memberi tanda *chek list* (V) pada:

- SP = Sangat Baik
- P = Baik
- CP = Cukup Baik
- KP = Kurang Baik
- TP = Tidak Baik

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SB	B	CB	KB	TB
1	2	3	4	5	6	7
	a. Kualitas dan kuantitas pekerjaan					
1	Bagaimana kuantitas yang bapak/ Ibu hasilkan?					
2	Bagaimana tingkat penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab Bapak/ Ibu?					
3	Bagaimana kualitas pekerjaan Bapak/ Ibu hasilkan?					
	b. Kerja sama					
4	Bagaimana tingkat kerja sama yang Bapak/ Ibu lakukan dengan rekan kerja (<i>team work</i>)?					
5	Bagaimana tingkat kerja sama (koordinasi) dengan instansi lain yang Bapak/ Ibu lakukan?					
	c. kepemimpinan					
6	Bagaimana kemampuan dalam mengarahkan pekerjaan?					
	d. Kehati-hatian					
7	Bagaimana tingkat kehati-hatian anda dalam bekerja?					
8	Bagaimana tingkat kecermatan dan ketelitian yang Bapak/ Ibu lakukan dalam bekerja?					
	e. inisiatif					
9	Bagaimana inisiatif Bapak/ Ibu jika diberikan tugas/ pekerjaan?					

1	2	3	4	5	6	7
	f. Pengetahuan mengenai jabatan					
10	Bagaimana tingkat penguasaan pekerjaan/ jabatan yang Bapak/ Ibu miliki?					
11	Bagaimana fleksibilitas waktu kerja yang Bapak/ Ibu lakukan sehubungan dengan tingkat penyelesaian pekerjaan secara cepat waktu?					
12	Bagaimana tingkat pemahaman Bapak/ Ibu miliki terhadap tugas yang harus dikerjakan?					
13	Bagaimana tingkat pengalaman yang Bapak/ Ibu miliki dalam menangani pekerjaan?					
	g. Kesetiaan					
14	Bagaimana dengan kesetiaan/ ketaatan anda terhadap pimpinan?					
	h. Tanggung jawab					
15	Bagaimana waktu yang Bapak/ Ibu gunakan dalam menyelesaikan tugas?					
	i. Kerajinan					
16	Bagaimana tingkat kerajinan/ kehadiran anda di kantor?					



Lampiran 2**PEDOMAN WAWANCARA****I. VARIABEL MOTIVASI****A. Pertanyaan untuk Informan :Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten****Buton yaitu Bapak Ir. Azizu**

1. Menurut Pendapat Bapak, apakah gaji yang Bapak terima maupun gaji yang diterima oleh bawahan Bapak sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja di kantor ini sudah bisa memberikan rasa aman bagi Bapak maupun bagi bawahan Bapak?
3. Bagaimana Bapak membangun hubungan sosial dengan bawahan Bapak?
4. Penghargaan apa yang biasa Bapak berikan kepada bawahan Bapak yang berprestasi?
5. Apakah Bapak memberikan kesempatan kepada bawahan Bapak untuk mengaktualisasikan diri?

II. VARIABEL PRESTASI KERJA

B. Pertanyaan untuk Informan: Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten

Buton yaitu Bapak Ir. Azizu.

1. Menurut Bapak, apakah kualitas pekerjaan bawahan Bapak sudah baik?
2. Menurut Bapak, apakah kuantitas pekerjaan bawahan Bapak sudah baik?
3. Bagaimana kerja sama yang dibangun oleh Bawahan Bapak?
4. Bagaimana kepemimpinan Bapak dalam mengarahkan bawahan Bapak dalam bekerja?
5. Sejauh mana inisiatif yang dilakukan oleh Bawahan Bapak dalam melakukan pekerjaan mereka?
6. Apakah bawahan Bapak sudah mengetahui apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi mereka dalam menjalankan pekerjaan?
7. Apakah bawahan Bapak setia kepada Bapak?
8. Bagaimana rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh bawahan Bapak?
9. Apakah bawahan bapak rajin ke kantor?

Lampiran 3**TRANSKIP WAWANCARA****A. Transkrip Wawancara dengan Kepala Kantor Pelayanan Perizinan****Kabupaten Buton Sehubungan dengan Variabel Motivasi**

Informan : Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

Tanggal : 17 Juli 2011

Waktu : 12.30 s/d selesai

Tempat : Ruang Kerja Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

1. Menurut Pendapat Bapak, apakah gaji yang Bapak terima maupun gaji yang diterima oleh bawahan Bapak sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?

Sehubungan dengan saya, gaji yang saya terima sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, baik itu sandang, pangan maupun papan. Namun bagi para bawahan saya, saya kira sebagian besar masih merasa belum mencukupi. Dari 25 orang pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton, hampir 40% bawahan saya yang berpenghasilan di bawah Rp. 2.000.000. Tentu saja gaji para bawahan saya belum mencukupi, apalagi zaman sekarang ini harga barang-barang pokok sangat mahal.

2. Apakah kondisi lingkungan kerja di kantor ini sudah bisa memberikan rasa aman bagi Bapak maupun bagi bawahan Bapak?

Ya, Alhamdulillah sejauh ini kondisi keamanan lingkungan kantor cukup kondusif. Apalagi para bawahan saya sudah sangat akrab, saling menghormati dan saling

menghargai jadi sejauh ini hampir tidak pernah terjadi konflik antara bawahan saya, maupun antara saya dengan bawahan saya.

3. Bagaimana Bapak membangun hubungan sosial dengan bawahan Bapak?

Dalam setiap rapat saya senantiasa menyampaikan kepada bawahan saya untuk menanamkan dalam hati sikap saling menghargai baik kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja. Selain itu saya anjurkan juga untuk menanamkan dalam hati bahwa satu kantor adalah sebuah keluarga, dapat menempatkan posisi masing-masing dengan baik.

4. Penghargaan apa yang biasa Bapak berikan kepada bawahan Bapak yang berprestasi?

Sejauh ini penghargaan yang saya berikan baru sebatas ucapan rasa terima kasih, dan memberikan promosi kepada pegawai yang bersangkutan untuk menempati posisi baru yang lebih baik.

5. Apakah Bapak memberikan kesempatan kepada bawahan Bapak untuk mengaktualisasikan diri?

Ya, tentu saja saya memberikan kesempatan kepada bawahan saya untuk mengaktualisasikan diri. Namun saya juga menganjurkan agar jangan lupa membantu teman atau menularkan pengetahuan tentang pekerjaan yang dimilikinya kepada rekan kerjanya yang masih berpengetahuan minim.

B. Transkrip Wawancara dengan Kepala Kepala Kantor Pelayanan Perizinan

Kabupaten Buton Sehubungan dengan Variabel Prestasi Kerja

Informan : Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

Tanggal : 17 Juli 2011

Waktu : 12.30 s/d selesai

Tempat : Ruang Kerja Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Kabupaten Buton

1. Menurut Bapak, apakah kualitas pekerjaan bawahan Bapak sudah baik?

Kualitas pekerjaan bawahan saya sudah cukup baik. Dari segi pengalaman lebih, dari setengah (14 orang) memiliki masa kerja dibawah 10 tahun. Sementara selebihnya (11 orang) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Kalau dari segi pendidikan, hampir setengah dari jumlah pegawai saya berpendidikan Strata I (S1).

2. Menurut Bapak, apakah kuantitas pekerjaan bawahan Bapak sudah baik?

Jumlah pegawai di kantor ini hanya 25 orang, 5 menduduki jabatan struktural dan selebihnya masing-masing menjadi staf pada masing-masing seksi. Saya kira secara kuantitas jumlahnya masih kurang, kurang sepadan bila dibandingkan dengan jumlah beban kerja yang diemban. Namun sejauh ini kami semua tetap berusaha walau dengan jumlah pegawai yang sedikit kami tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan yang jumlahnya lebih banyak.

3. Bagaimana kerja sama yang dibangun oleh Bawahan Bapak?

Sejauh ini saya melihat kerja sama antara bawahan saya cukup kompak dan cukup baik.

4. Bagaimana kepemimpinan Bapak dalam mengarahkan bawahan Bapak dalam bekerja?

Saya menanamkan kemandirian kepada bawahan saya, saya cukup memberikan pengarahan umum kemudian bawahan saya yang akan menjabarkannya sendiri. Nanti ada kendala baru saya mengarahkan lebih lanjut kepada bawahan saya. Saya juga menghimbau agar mereka banyak bertanya juga kepada teman yang mengerti akan pekerjaan yang diberikan.

5. Apakah bawahan Bapak teliti dan cermat dalam bekerja?

Ya, selama ini bawahan saya cukup teliti dan cermat dalam bekerja. Jika ada kesalahan dalam bekerja, para bawahan saya pasti akan berusaha untuk memperbaiki hasil kerja mereka dengan sebaik-baiknya.

6. Sejauh mana inisiatif yang dilakukan oleh Bawahan Bapak dalam melakukan pekerjaan mereka?

Inisiatif bawahan saya dalam bekerja cukup tinggi, apalagi saya memberikan kemandirian kepada mereka dalam bekerja.

7. Apakah bawahan Bapak sudah mengetahui apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi mereka dalam menjalankan pekerjaan?

Mereka sudah cukup paham dengan apa yang menjadi tugas pokok mereka dalam bekerja. Apalagi hampir 50% bawahan saya berpendidikan Strata I (SI).

8. Apakah bawahan Bapak setia kepada Bapak?

Alhamdulillah, sejauh ini para bawahan setia kepada saya, patuh dan bertanggung jawab dalam menjalankan instruksi dari saya.

9. Bagaimana rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh bawahan Bapak?

Mereka memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, apalagi mereka memiliki kemandirian dalam bekerja.

10. Apakah bawahan bapak rajin ke kantor?

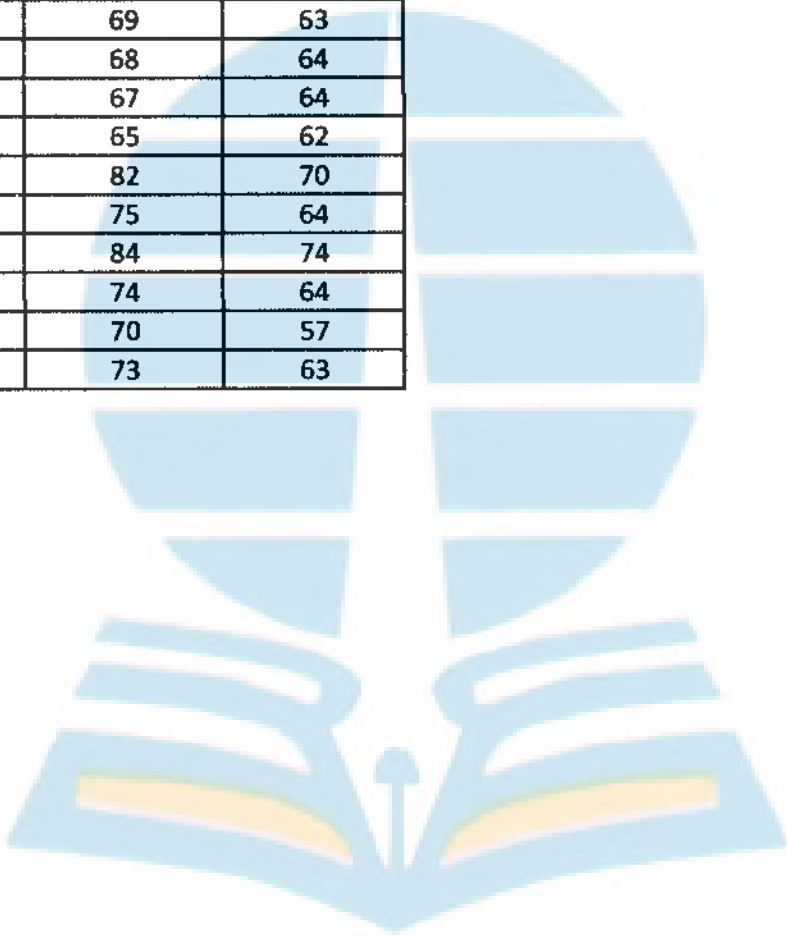
Terkadang ini yang menjadi sedikit kendala sehubungan dengan kedisiplinan. Karena Kabupaten Buton adalah Kabupaten induk dari Kota Baubau yang saat ini sudah mekar, sebagian besar bawahan saya adalah PNS yang berdomisili di Kota Baubau, sekitar 45 km dari lokasi kantor kami yaitu di Pasar Wajo Kabupaten Buton. Adapun waktu tempuh Baubau pasar Wajo sekitar 1 jam lebih. Akibatnya pegawai saya nanti jam 9 lewat baru tiba di kantor. Dengan jarak yang jauh tentu saja biaya transportasi lebih besar. Alternatif lain para pegawai antri untuk naik bus yang dikhususkan bagi pegawai yang telah dipersiapkan oleh Pemerintah kabupaten Buton. Namun demikian pegawai kami tetap rajin ke kantor dan tetap memaksimalkan pelayanan, apalagi Kabupaten Buton adalah 5 (lima) hari kerja, pulang biasanya pada jam 4 sore. Hanya saja karena tuntutan keadaan, jam untuk memulai pekerjaan di kantor agak terlambat.

DATA VARIABEL X (MOTIVASI)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
1	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	70
2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	67
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	72
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	71
7	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	77
8	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	77
9	5	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	74
10	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	70
11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	70
12	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
13	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	79
14	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	75
15	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	71
16	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	69
17	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	1	2	3	4	68
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	67
19	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	65
20	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	82
21	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	75
22	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	84
23	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	74
24	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	70
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	73

DATA KORELASI VARIABEL X DAN VARIABEL Y

NO	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	70	69
2	67	67
3	72	62
4	72	64
5	72	72
6	71	64
7	77	64
8	77	73
9	74	62
10	70	62
11	70	63
12	71	62
13	79	62
14	75	61
15	71	66
16	69	63
17	68	64
18	67	64
19	65	62
20	82	70
21	75	64
22	84	74
23	74	64
24	70	57
25	73	63



```
CORRELATIONS  /VARIABLES=x y  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /STATISTICS
DESCRIPTIVES  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	72.6000	4.58258	25
prestasikerja	64.7200	4.03650	25

Correlations			
		motivasi	prestasikerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.446*
	Sig. (2-tailed)		.025
	N	25	25
prestasikerja	Pearson Correlation	.779*	1
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING MEANSUB
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA /CRITERIA=FIN(3.84) FOUT(2.71)
/NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x.
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
prestasikerja	64.7200	4.03650	25
motivasi	72.6000	4.58258	25

Correlations

		prestasikerja	motivasi
Pearson Correlation	prestasikerja	1.000	.779
	motivasi	.779	1.000
Sig. (1-tailed)	prestasikerja	.	.013
	motivasi	.013	.
N	prestasikerja	25	25
	motivasi	25	25

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: prestasikerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.572	3.68957

- a. Predictors: (Constant), motivasi

ANOVA^b

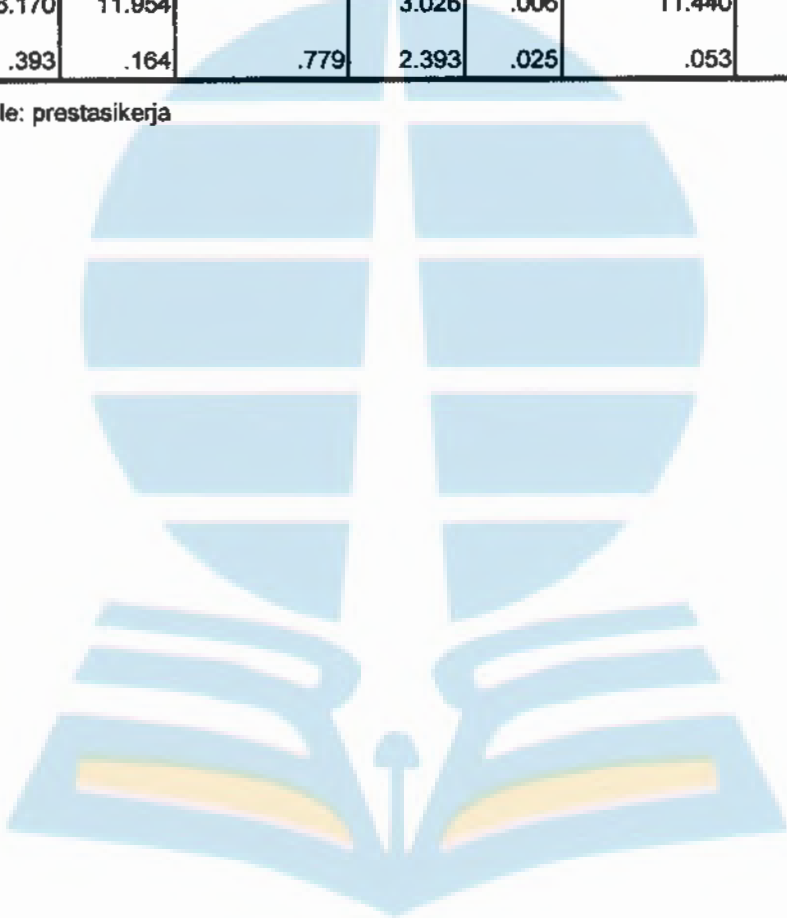
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.943	1	77.943	5.726	.025 ^a
	Residual	313.097	23	13.613		
	Total	391.040	24			

- a. Predictors: (Constant), motivasi
b. Dependent Variable: prestasikerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	36.170	11.954		3.026	.006	11.440	60.899
	motivasi	.393	.164	.779	2.393	.025	.053	.733

- a. Dependent Variable: prestasikerja



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021.7415050, Fax 021.7415588**

BIODATA

Nama : Muhamad Rais. M
NIM : 015977364
Tempat dan Tanggal Lahir : Wameo, 7 Januari 1971
Registrasi Pertama : 2009.2
Riwayat Pendidikan : SD Negeri 1 Wameo 1977 – 1983
 Madrasah Tsanawiah Negeri Baubau
 Tahun 1983 – 1986
 SMA Negeri 2 Bau-bau Tahun 1986 – 1989
 Universitas Muslim Indonesia Makassar
 Tahun 1989 - 1994
Riwayat Pekerjaan : Staf Sekretariat Daerah Kabupaten. Buton
 Tahun 1998 – 1999
 Staf Dinas Pertanian Kabupaten Buton
 Tahun 1999 – 2002
 Kepala Seksi Dinas Pertanian Kabupaten Buton
 Tahun 2002 – 2011
 Kepala Bidang Pertanian Tanaman Pangan
 Tahun 2011 - Sekarang
Alamat Tetap : Jln. Hayam Wuruk No. 133 Kota Bau Bau
Telp/HP/E-mail : 081341538518 rais_ut@yahoo.co.id

Baubau, Agustus 2012

**MUHAMAD RAIS. M
NIM 015977364**