

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO

Mohamad Arif Umacina
Sonny G. Kaparang
Danny D. S. Mukuan

Abstract. The purpose of this study was to determine how much influence the motivation on employee performance. This study uses a quantitative approach by means of correlation and regression analysis. Data collected by using simple random sampling technique with 49 respondents employees Dinas Pendapatan Daerah in Manado City. The results showed that motivation to have a relationship with job performance but at a low category, but motivation significant effect on employee job performance. To increase the motivation of employees, it is necessary to encourage the training that they improve performance.

Keywords: Motivation, Job Performance, Employee

PENDAHULUAN

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia dengan segenap tenaga, pikiran, bakat dan kreatifitas, demi keberlangsungan organisasi. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila diberdayakan dengan tepat. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, kemampuan, motivasi dan kinerja yang beragam. Unsur-unsur tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan aktifitas kerja sehari-sehari. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi tumbuhnya prestasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Bagaimanapun setiap pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih keras jika memiliki motivasi untuk bekerja. Bahkan kepuasan dari hasil pekerjaan dan bagi pegawai bersangkutan sangat tergantung

dari peran pimpinan menumbuhkan motivasi.

Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado terdapat struktur organisasi yang dipahami sebagai pola hubungan yang menyatakan fungsi aktifitas maupun tanggungjawab dan wewenang dari berbagai unsur organisasi pada tingkatan yang berbeda. Dengan berbagai latar belakang pegawai yang berbeda pula baik dilihat dari budaya maupun usia para pegawai yang terkadang masih terlalu mudah sehingga memiliki nilai-nilai induvidu yang berbeda termasuk memiliki kemampuan yang berbeda juga. Hubungan organisasi dengan pegawai juga menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan komitmen kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja di organisasi tersebut. Dalam hal ini sebagai kantor di bidang pemungutan pajak daerah di kota Manado memiliki pemimpin yang begitu bijaksana, sudah seharusnya mempunyai pegawai yang penuh semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk kemudian pada akhirnya

menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berbeda dengan penjelasan diatas pegawai yang suka bermalas-malasan, santai dalam bekerja, menunggu arahan ataupun perintah dari pemimpin serta pelayanan yang santai kepada publik akan membuat masyarakat tidak puas, berkeluh kesah dan komplain. Jauh dari apa yang dipikirkan oleh masyarakat yang membayar pajak serta pemimpin juga tidak mengatur hal-hal apa yang harus dikerjakan oleh pegawai, dengan itu semua keinginan dan kemauan keras para pemimpin dan pegawai serta masyarakat yang membayar pajak, akan bangga atas kerja sama semua pihak yang berada di dalam kantor Dinas Pendapatan Daerah kota Manado.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi dan prestasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan pemberian motivasi pemimpin akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sehingga motivasi merupakan salah satu faktor untuk menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Mengingat betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kota manado.

TINJAUAN PUSTAKA

American Encyclopedia dalam Wirawan (1990) mengartikan motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan

dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat di duga dari pengamatan tingkah laku manusia. Menurut Martoyo (2000) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Sedangkan Mangkunegara (2004) menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai seorang karyawan dalam bekerja.

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland dalam Mangkunegara (2004) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu: (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) Berani mengambil dan memikul resiko; (3) Memiliki tujuan realistik; (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan; (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Murray dalam Mangkunegara (2004) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang

tertentu; (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan; (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi, Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya: (1) Durasi kegiatan; (2) Frekuensi kegiatan; (3) Persistensi pada kegiatan; (4) Ketabahan, keuletan dan Kemampuan dalam menghadapi rintangan; (5) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan; (6) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan; (7) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan; (8) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Menurut Siagian (1995) terdapat sembilan faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang harus mendapatkan perhatian setiap pimpinan dan organisasi, yaitu kondisi kerja yang baik, perasaan diikutsertakan, cara pendisiplinan yang baik, pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik, kesetiaan para pegawai pada pimpinan, promosi dan perkembangan bersama organisasi, perhatian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, keamanan pekerjaan dan tugas pekerjaan yang sifatnya mendidik.

Robbins (2007) juga mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting untuk memotivasi kepuasan kerja pegawai, terutama untuk membangun mental yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Robbins lebih lanjut menjelaskan sebagai berikut: (1) Kerja yang secara mental menantang. Sejatinya, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan secara optimal, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik terhadap hasil kerja mereka. Karakteristik ini membuat kerja secara mental akan jauh lebih menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang cenderung menciptakan kebosanan. Sebaliknya, jika terlalu banyak menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan takut gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan; (2) Ganjaran yang pantas. Para pegawai menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi jabatan secara adil, tidak kembar arti, dan jelas. Bila gaji dilihat sebagai bentuk keadilan yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar penggajian, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua pegawai berorientasi untuk mengejar uang. Namun banyak orang bersedia menerima uang yang relative lebih kecil asalkan dapat bekerja di lokasi yang diinginkan atau pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai kekuasaan yang lebih besar dalam kerja. Kunci yang menghubungkan upah dengan kekuasaan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, namun lebih penting adalah persepsi keadilan. Pegawai berusaha

mendapat kebijakan-kebijakan dan praktik promosi jabatan yang adil karena promosi dapat memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan peningkatan status sosial. Oleh karena itu, individu-individu mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Pegawai termotivasi dalam bekerja menurut Wahyusumidjo dalam Mangkuprawira (2004) karena memiliki kebutuhan prestasi yang menonjol, yaitu: (1) Bertanggungjawab atas tindakannya sendiri; (2) Selalu belajar dari kegagalan dan pengalaman hidup; (3) Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan; (4) Berusaha mencari pemecahan masalah secara kreatif dan inovatif; (5) Tidak lekas puas karena selalu ingin mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya; (6) Bersemangat dan gemar bekerja keras; (7) Selalu membuat rencana dan menetapkan tujuan kegiatan; (8) Berorientasi pada masa depan; (9) Dapat memanfaatkan kesempatan untuk tujuan positif; (10) Senang bepergian untuk mendapatkan pengalaman baru; (11) Disiplin pribadi yang tinggi; (12) Tahan kritik dan isu-isu yang tidak objektif.

Manusia di samping kedudukannya sebagai makhluk individu juga sekaligus sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk individu ia dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan biologisnya, seperti makan, pakaian, perumahan, juga hasrat untuk mendapat kedudukan yang lebih baik. Untuk memenuhi kebutuhan bawahan, seorang pemimpin organisasi sangat dituntut pemahaman terhadap asas-asas motivasi yang meliputi: (1) Asas mengikutsertakan bawahan, yaitu

mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan mengajukan ide-ide, pertimbangan atau rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan; (2) Asas komunikasi yang sehat dan lancar, yaitu menginformasikan secara jelas tujuan yang dicapai organisasi, prosedur dan cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang di hadapinya; (3) Asas pengakuan atau prestasi yang diperoleh, yaitu memberikan penghargaan dan pengarahan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dihadapinya;

(4) Asas wewenang yang didelegasikan, yaitu mendelegasikan sebagai wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan dan kreativitas kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan; (5) Asas adanya pengakuan timbal balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan.

Menurut Mangkunegara (2004) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Hasibuan (2003) melihat prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Prestasi kerja memiliki kaitan dengan penilaian kinerja, di mana menurut Cummings dan Schwab (1999) penilaian kinerja pegawai pada umumnya memiliki dua fungsi sebagai berikut: (1) Fungsi *summative* atau *evaluative*. Fungsi ini biasanya berhubungan dengan rencana pengambilan keputusan yang bersifat

administratif; (2) Fungsi *formative*. Fungsi *formative* berkaitan dengan rencana untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan memfasilitasi keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka. Salah satu maksudnya adalah untuk mengidentifikasi pelatihan yang dibutuhkan pegawai. Manajer berperan sebagai konsultan yang siap untuk memberikan pengarahan dan pembinaan untuk kemajuan pegawai.

Menurut Stewart dan Stewart dalam Wirawan (1990) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dimaksudkan untuk: (1) Memberikan *feedback* bagi pegawai. Agar efektif, maka masukan yang diberikan kepada pegawai harus jelas (tepat sasaran), deskriptif (menggambarkan contoh-contoh pekerjaan yang benar), objektif (memberikan masukan yang positif dan negatif), dan konstruktif (memberikan saran perbaikan); (2) *Management by Objective*. Manajer menentukan target dan tujuan yang harus dicapai oleh setiap bawahan. Target dan tujuan tersebut harus disetujui oleh kedua belah pihak, dan evaluasi dilaksanakan berdasarkan pada hal-hal yang sudah disetujui bersama; (3) *Salary review*. Hasil dari penilaian digunakan untuk menentukan apakah seseorang akan mendapatkan kenaikan atau penurunan gaji; (4) *Career counselling*. Dalam pelaksanaan penilaian, manajer mempunyai kesempatan untuk melihat kemungkinan perjalanan karier pegawai, salah satunya bisa melalui pengiriman pegawai kedalam program diklat; (5) *Succession planning*. Penilaian pegawai dapat membantu manajer dalam membuat daftar pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan tertentu, sehingga jika ada posisi yang kosong, manajer bisa dengan cepat menunjuk

seseorang; (6) Mempertahankan keadilan. Adalah suatu hal yang wajar jika seseorang lebih menyukai seseorang dibanding orang lain. Penilaian pegawai dapat mengurangi terjadinya hal tersebut misalnya dengan melibatkan atasan dari atasan langsung kita untuk ikut secara acak dalam proses penilaian; (7) Penggantian pemimpin. Sistem penilaian pegawai dapat mengurangi beban pekerjaan manajer baru yang tidak tahu menahu kondisi dan kompetensi pegawainya. Data yang ada dalam dokumen penilaian dapat digunakan sebagai informasi yang penting untuk mengetahui kompetensi dan mengenal bawahan lebih cepat dan mungkin akurat.

Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah menurut Robbins dalam Heidjrahman dan Husnan (1990) yaitu: (1) Kuantitas kerja banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan; (2) Kualitas kerja mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja; (3) Keandalan dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama; (4) Inisiatif kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan penerimaan tanggung jawab menyelesaikan; (5) Kerajinan kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin; (6) Sikap perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau bahkan teman kerja; (7) Kehadiran karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan. Namun

demikian, Handoko dan Reksohadiprodo (1997) melihat ada lima hal yang menjadi kendala dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu: (1) Halo Effect; (2) Kesalahan Kecenderungan Terpusat; (3) Biasa Terlalu Lunak dan Terlalu Keras; (4) Prasangka Pribadi; (5) Pengaruh Kesan Terakhir.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini yaitu: (1) Sukmawati dan Susanto (2001) dengan hasil penelitian menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai; (2) Abbas (2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan; (3) Azhar (2002) hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut “Terdapat pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal dari variabel motivasi dan variabel prestasi kerja. Data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif dan kualitatif dengan maksud untuk mengungkap variabel yang diteliti. Sedangkan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data digunakan cara seperti wawancara, observasi dan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Dinas

Pendapatan Daerah Kota Manado yang berjumlah 98 orang pegawai. Sedangkan sampel menggunakan formulasi yang dikemukakan Slovin dalam Sugiyono (2010), dan melalui perhitungan rumus yang dimaksud jumlah sampel ditetapkan sebanyak 49 responden. Kemudian, untuk menetapkan nilai dalam instrumen menggunakan skala Likert dengan pernyataan sangat setuju dengan nilai 5 sampai dengan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Definisi operasional dari variabel motivasi adalah persepsi pencapaian hasil oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan yang tergambar melalui tingkat kecakapan, disiplin, kepribadian dan tanggung jawab. Sedangkan prestasi kerja mengarah kepada semangat kerja karyawan sehingga mampu mengungguli karyawan yang lainnya dalam suatu instansi yang terkait.

HASIL PENELITIAN

Responden yang berjumlah 49 orang terdiri dari 45 % laki-laki dan 55 % Perempuan. Usia responden dengan empat kategori 20-30 tahun terdapat 22 %, 31-40 tahun berjumlah 45 %, 41-50% sebanyak 21 %, > 50 tahun 12 %. Tingkat pendidikan terdiri dari sarjana S2 sebanyak 4 %, Sarjana S1 berjumlah 69 %, dan D1-DIII sebanyak 27 %. Masa kerja terdiri dari 1-10 tahun berjumlah 55 %, 11-20 tahun sebanyak 37 %, dan > 20 tahun terdapat 8 %.

Perhitungan korelasi menghasilkan $r = 0,252$ dengan r *determinant* sebesar 0,063, sehingga interpretasi pada nilai korelasi menurut Guilford berada pada kategori rendah. Hasil perhitungan nilai t , diperoleh angka 3,58. Setelah dikonfirmasi dengan nilai t tabel dengan nilai 1,06,

maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel Motivasi dengan Prestasi Kerja signifikan.

Untuk analisis regresi diperoleh hasil $Y = 35,81 + 0,15$ Nilai b sebesar 0,15 berarti bahwa setiap perubahan nilai 1 pada variabel X (motivasi) berpengaruh pada variabel Y (prestasi kerja) sebesar 0,15. Jika dianalogikan pada angka 100 %, maka kenaikan motivasi sebesar 100 % hanya mempengaruhi kenaikan prestasi kerja sebesar 15 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum hipotesis yang diajukan didukung oleh teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu. Dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai positif dan signifikan. Hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi prestasi kerja pegawai, rasa tanggungjawab pegawai atas pekerjaan, rasa percaya diri, serta komitmen pada tujuan dan misi organisasi yang terarah sehingga prestasi kerja lebih meningkat cukup baik.

Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji pada pegawai yang berprestasi, tempat kerja yang aman, bonus dalam bekerja giat, tunjangan hari raya, tersedianya mobil dinas, pensiunan, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga pegawai termotivasi bekerja cukup baik. Semangat ke kantor lebih ditingkatkan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh organisasi, dengan demikian motivasi yang bersifat ekstrinsik berpengaruh signifikan

pada prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dan Susanto (2001) menunjukkan bahwa secara nyata motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Dari hasil korelasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh rendah terhadap prestasi kerja pegawai di peroleh nilai $r = 0,252$ dengan demikian, faktor apa yang membuat motivasi berpengaruh rendah terhadap prestasi kerja?. Teori yang mendukung penelitian ini Teori X ialah teori motivasi manusia yang diciptakan oleh McGregor dalam Robbins (2007) yang umumnya digunakan dalam manajemen SDM. Teori ini menyatakan bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindar dari pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pekerja memiliki cita-cita yang kecil untuk mencapai tujuan, namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi. Dalam bekerja para pekerja harus terus diawasi, diancam serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan.

Bagaimana sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi tinggi? Menurut McClelland dalam Robbins (2007) Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah: (1) Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah; (2) Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko; (3) Memiliki tujuan yang jelas dan realistik; (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh; (5) Lebih mementingkan

umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya (6) Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja. Artinya para karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan berkinerja yang rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan uraian-uraian dalam penulisan skripsi ini, maka penulis dapat tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting untuk diperhatikan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado karena motivasi yang tinggi dari pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan memberikan kontribusi pada peningkatan aktivitas kerja sehingga dapat memaksimalkan pencapaian kinerja pegawai yang baik; (2) dari hasil analisis regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan diperoleh $Y = 35,81 + 0,15X$. dengan demikian terdapat hubungan antara variabel motivasi (variabel X) dan variabel prestasi kerja pegawai (variabel Y) sehingga apabila pegawai termotivasi maka hal tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja; (3) besarnya pengaruh variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (prestasi kerja) 6,3% sedangkan sisanya 93,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado perlu diperhatikan hubungan antara motivasi dan prestasi dengan nilai-nilai organisasi lainnya, karena pada penelitian terbukti bahwa motivasi berpengaruh rendah terhadap prestasi, ini berarti pemimpin dengan motivasi berprestasi sedang dan rendah selalu menghindari dalam interaksi dan komunikasi terbuka sehingga pegawai tidak terlalu fokus dalam motivasi dan prestasi kerja; (2) Bagi fakultas ilmu sosial dan ilmu politik khususnya jurusan ilmu Administrasi bisnis agar memberikan waktu yang lebih kepada peneliti, agar dapat lebih mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia lebih khususnya lagi Motivasi dan Prestasi kerja; (3) bagi peneliti selanjutnya agar menambah jumlah sampel bahkan menambah jumlah variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Irsanti. 2005. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan* Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Selatan.
- Azhar, Darwin. 2002. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* Pada PT Putra Darma Cemerlang. Palembang.
- Cummings, L. L. and Schwab, D. P. 1999. *Performance In Organizations, Determinants and Appraisal*, Glenview, Illinois, Scott. Foresman and Company Universitas. (alih bahasa Drs. Benjamin Molan).
- Handoko, H. T. dan Reksohadiprodjo, Sukanto. 1997. *Organisasi*

- Perusahaan*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalia, Edisi IV, Cetakan ke-9*. BPFE, Yogyakarta.
- Makmun, Syamsudin, Abin. 2003. *Psikologi Pendidikan*. PT Rosda Karya Remaja, Bandung.
- Hasibuan, Malayu, S, P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. CV Haji Masagung, Jakarta.
- Mangkunegara, A, A, dan Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan ke-8, Rosda, Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, K, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Robbins, Sephen, P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sukmawati, S. dan Susanto, D. 2001. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan*. BKKBN Kabupaten Semarang.
- Wirawan. 1990. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

