

MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN POSO

Palata Luru *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner. Data di analisis dengan menggunakan metode analisisregresi linear berganda.

Hasil uji F menunjukkan faktor : kesejahtraan, penghargaan, Lingkungan kerja, masa kerja, dan pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso. Sedangkan hasil uji-t menunjukkan variabel kesejahtraan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso. Sedangkan variable penghargaan, Lingkungan kerja, masa kerja, dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

Kata Kunci : *Kesejahtraan, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Masa Kerja, dan Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja.*

*) Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

PENDAHULUAN

Manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat penting karena manusia dapat mengetahui hal-hal yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input menjadi output-output yang memenuhi kebutuhan publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras, pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara bawahan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan, motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk melakukan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi, merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu.

Di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso pegawai berjumlah 35 orang, para pegawai diharapkan bekerja dengan segenap tenaga, pikiran, bakat kreativitas dan penuh motivasi yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi.

Dampak pada perubahan kinerja organisasi pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso yang mau tidak mau harus mampu beradaptasi dengan segala bentuk perubahan yang terjadi dalam organisasi. Tuntutan kebutuhan hidup Pegawai Negeri Sipil semakin tidak terpuaskan. Hal ini berakibat menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia. Pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi yang akhirnya membawa dampak negatif terhadap kinerja Pegawai.

Motivasi diharapkan pula akan mendorong keinginan pegawai untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya motivasi para Pegawai Negeri Sipil pada BNN Kabupaten Poso saat ini belum dapat diharapkan sebagai pemicu utama dalam proses pencapaian tujuan dilihat dari kinerja masing-masing individu didalamnya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (2001) Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell dalam Winardi, motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang diarahkan ke tujuan tertentu.

Menurut Supriyono (2003), motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan, instrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Rumusan lain tentang motivasi yang diberikan oleh Robbins dan Coulter dalam Winardi (2001), yang dimaksud motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Jenis-Jenis Motivasi

Berdasarkan pengertian dan analisa tentang motivasi yang telah dibahas dimuka, maka pada pokoknya motivasi dibagi menjadi dua jenis :

1) Motivasi Intrist

Motivasi intristik adalah motivasi yang tercakup didalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi instristik adalah motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak diperluka karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik.

C. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

a. Kesejahteraan Pegawai

Pegawai Negeri menurut definisi peraturan perundang-undangan yang berlaku setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999). Dalam undang-undang ini jelas bahwa Pegawai Negeri adalah seorang yang menjalankan tugas Negara. Dan, Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 32, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan :

- 1) Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi program pension dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan dan asuransi pendidikan bagi putra-putri Pegawai Negeri Sipil.
- 3) Untuk menyelenggarakan usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri Sipil wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya.
- 4) Untuk penyelenggaraan program pension dan penyelenggaraan asuransi kesehatan, pemerintah menanggung subsidi dan iuran.
- 5) Besarnya subsidi dan iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

b. Penghargaan

Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebagai manusia tidak terlepas dari karakteristik manusia pada umumnya, yakni :

- 1) Ingin dimengerti
- 2) Merasa diperhatikan, atau tak mau diabaikan
- 3) Tak ingin disalahkan
- 4) Dilayani dengan baik
- 5) Ingin dihargai
- 6) Dianggap penting
- 7) Merasa nyaman
- 8) Ingin selalu harapannya terpenuhi

Setiap manusia memiliki motif berprestasi (*achievement motive*), yakni keinginan untuk berkarya yang lebih baik, maka sangat wajar bila seorang PNS juga ingin meningkatkan prestasi kerja pada akhirnya mendapat penghargaan dari pimpinannya.

Secara khusus penghargaan kepada PNS diatur juga dalam undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan.

c. Lingkungan Kerja

Motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya diperusahaan. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

d. Masa Kerja

Menurut Nitisemito (1996) senioritas atau sering disebut dengan istilah *'length of service'* atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya kepada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya.

Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam pelaksanaan kerja sehari-harinya, karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul,

sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

e. Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo (1992) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai lazim disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan).

D. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2002). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi pegawai kepada organisasi yang antara lain termasuk : 1) Kualitas Output, 2) Kuantitas Output, 3) Jangka Waktu Output, 4) Kehadiran di tempat kerja, dan 5) Sikap Kooperatif.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani (2003), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain, Sianipar (1992) dalam buku Perencanaan Peningkatan Kinerja, mengatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu”.

Pendapat diatas menyiratkan tiga aspek penting yang perlu dipahami setiap pegawai suatu organisasi/unit kerja, yaitu :

- 1) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.
- 3) Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Jika dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, kelompok orang (organisasi) atau suatu pekerjaan pada waktu tertentu.

Dalam perspektif lain, istilah kinerja sebenarnya dapat pula didefinisikan sebagai kapasitas atau kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan peran atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk jelasnya Hidayat (1986) dalam bukunya Konsep dasar Produktifitas mengatakan bahwa : “Produktifitas adalah keinginan (the will) dalam upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan atau penghidupan disegala bidang”.

Oleh sebab itu setiap organisasi, termasuk Badan Kepegawaiaan Narkotika Nasional Kabupaten Poso, harus mencerminkan perwujudan tujuan, maka dalam konteks kinerja akan selalu berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material maupun non material, baik yang dapat maupun tidak dapat dinilai dengan uang.

Berdasarkan asumsi diatas, maka kinerja dapat dihitung dari perbandingan atau hasil kerja individu dalam bentuk uang dengan biaya yang dikeluarkan individu tersebut agar dapat menghasilkan sesuatu sebagai indikator kinerja yang bersifat materiil atau dapat dinilai dengan uang dan tingkatan daya guna, baik dalam proses kerja yang bersifat individual maupun kelompok.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan metode Inferensi. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

- a. Wawancara, yaitu penulis mengadakan Tanya jawab langsung kepada para pegawai tentang motivasi kerja di Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.
- b. Kuisisioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun secara sistematis.
- c. Dokumentasi yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan sumber kepustakaan yang ada di Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel digunakan kuisisioner digunakan pendekatan “Skala Likert” dengan skala 1 - 5 yaitu : dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dengan rumusan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Dimana :Y = Motivasi Kerja Pegawai; X₁= Kesejahteraan; X₂ = Penghargaan

X₃ = Lingkungan Kerja; X₄= Masa Kerja; X₅= Pendidikan dan Pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X₁, X₂, X₃, X₄ dan X₅) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t.

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16,0 for windows, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Faktor-Faktor	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig. T	Standardized Coefficients
1	Konstansta	16,118	2,014	0,053	
2	Kesejahteraan	0,810	4,075	0,000	0,652
3	Penghargaan	0,119	0,625	0,537	0,090
4	Lingkungan Kerja	-0,229	-0,822	0,418	-0,133
5	Masa Kerja	-0,437	-1,531	0,137	-0,229
6	Pendidikan dan Pelatihan	0,338	1,314	0,199	0,195
R : 0,653			Sig. F : 0,005		
R² : 0,426			α : 0,05		

Sumber : Hasil penelitian

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,118 + 0,810X_1 + 0,119X_2 - 0,229X_3 - 0,437X_4 + 1,314X_5$$

Konstanta sebesar 16,118 menyatakan bahwa jika tidak ada Variabel Kesejahteraan, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Masa Kerja serta Pendidikan Dan Pelatihan maka Motivasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso adalah sudah sebesar 16,118 satuan. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,819 menyatakan bahwa apabila variabel kesejahteraan naik satu satuan dengan asumsi variabel lain di luar variabel X₁ tetap, maka variabel dependen (Y) naik sebesar 0,810 satuan. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,119 menyatakan bahwa apabila variabel penghargaan naik satu satuan dengan asumsi variabel lain diluar variabel X₂ tetap, maka variabel dependen (Y) naik sebesar 0,119 satuan. Koefisien regresi X₃ sebesar -0,229 menyatakan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lain diluar variabel X₃ tetap, maka variabel dependen (Y) turun sebesar 0.229 satuan. Koefisien regresi X₄ sebesar -0,437 menyatakan bahwa apabila variabel Masa Kerja naik satu satuan

dengan asumsi variabel lain di luar variabel X_4 tetap, maka variabel dependen (Y) turun sebesar 0,437. Koefisien regresi X_5 sebesar 1,314 menyatakan bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan naik satu satuan dengan asumsi variabel lain di luar variabel X_5 tetap, maka variabel dependen (Y) naik sebesar 1, 314.

Besarnya sumbangan variabel independen secara keseluruhan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R square*) yaitu sebesar 0,426%. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 42,6% dari motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso yang dijelaskan oleh kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja serta pendidikan dan pelatihan. Sedangkan variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 57,4%.

Untuk koefisien korelasi (*multiple r*) sebesar 0,653 dapat diartikan bahwa hubungan (korelasi) variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) terhadap variabel dependen (Y) positif kuat.

1. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini adalah faktor Kesejahteraan, penghargaan, lingkungan Kerja, Masa Kerja, serta Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

Berdasarkan hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig.F (0,005) < α (0.05), menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kesejahteraan, penghargaan, lingkungan Kerja, Masa Kerja, serta Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji-t dalam tabel 2 di atas, maka dapat dijabarkan pengaruh dari kelima variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat) sebagai berikut :

1) Faktor Kesejahteraan (X_1)

Untuk variabel Kesejahteraan (X_1) nilai Sig.t (0,000) < α (0.05). memberikan arti bahwa variabel kesejahteraan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

2) Faktor Penghargaan (X_2)

Untuk variabel Penghargaan (X_2) nilai Sig.t (0,537) > α (0.05). memberikan arti bahwa variabel Penghargaan (X_2) secara parsial berpengaruh tidak

signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

3) Faktor Lingkungan Kerja (X_3)

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) nilai Sig.t (0,418) > α (0.05). memberikan arti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

4) Faktor Masa Kerja (X_4)

Untuk variabel Masa Kerja (X_4) nilai Sig.t (0,137) > α (0.05). memberikan arti bahwa variabel Masa Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

5) Faktor Pendidikan dan Pelatihan (X_5)

Untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_5) nilai Sig.t (0,000) > α (0.05). memberikan arti bahwa variabel kesejahteraan (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.

Dari hasil analisis data tersebut di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen (bebas) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso adalah variabel kesejahteraan (X_1) dengan standarisasi (koefisien β) sebesar 0,652.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai, sedangkan variabel X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso.
2. Bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,426 atau 42,6% menunjukkan bahwa kontribusi faktor kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta

pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso sebesar 0,426 atau 42,6%, sedangkan sisahnya sebesar 57,4% ditentukan oleh faktor diluar model.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso dapat mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk menunjang peningkatan kerja pegawai.
2. Diharapkan pimpinan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Poso dapat memperhatikan dan mencermati faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 1999. *Undang-Undang No. 43 Tentang Kesejahteraan Pegawai*
 _____, 2009. *Undang-Undang Nomor 20 Tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan*
- Hani. Handoko. T. 1999. *Manajemen*. Edisi 2 BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan. Melayu SP. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Hidayat. 1986. *Konsep Dasar Produktivitas*. LP3ES. Jakarta
- J. Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kamaludin. 1989. *Manajemen*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan. Jakarta
- Moekijat. 1981. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*. Alumni. Bandung
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nitisemito. S. Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedelapan. Ghalia. Jakarta
- Silalahi. Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. CV. Mundur Maju. Bandung
- Supriyono. RA. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi I Buku I. BPFE. Yogyakarta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan R &D*. Alfabeta. Bandung
- Sulistiayani. Ambar. T. dan Rosida. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sianipar. J. P. 1992. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Mandar Maju. Jakarta