

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TIM TINDAK LANJUT PADA INSPEKTORAT KABUPATEN MAMUJU UTARA

Ishar Iskandar

issaplanner93@yahoo.co.id

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aim of this study; (1) to determine the effect of physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs simultaneously (synchronously) on the performance of the follow-up team in North Mamuju District Inspectorate; (2) to determine the effect a partial physiological needs (people) on team performance follow-up; (3) the effect of the partial safety needs (people) on team performance follow-up; (4) the effect of the partial social needs (people) on team performance follow-up; (5) the effect of the partial award needs (people) on team performance follow-up; (6) the effect of partially self-actualization needs (people) to follow up the performance of the team. This type of research is quantitative descriptive and verification approach. This study population Inspectorate Team Follow-up on the North Mamuju regency with the number 40 with census sampling techniques so that the entire population sampled. Data collection techniques including observation, questionnaires, and documentation, while the technique of data analysis using multiple linear regression. The results showed; (1) physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs simultaneously (in unison) affect the team's performance follow-up to the Inspectorate of North Mamuju regency, with the effect of 80.2% and the degree of relationship very strong; (2) the physiological needs partial (individual) effect on the performance of the team follow-up; (3) safety needs partial (individual) effect on the performance of the team follow-up; (4) social needs partial (individual) effect on the performance of the team follow Further; (5) the need for a partial award (people) affect the team's performance follow-up; and (6) self-actualization needs partially (individual) effect on the performance of the team follow-up.

Keywords: *Motivation, Physiological Needs, Security, Social Awards, Aktualisasi Self, and Performance.*

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama suatu organisasi sebagai perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi publik. Sumber daya manusia dalam organisasi publik dikenal dengan sebutan pegawai. Pegawai yang menduduki posisi dalam organisasi publik, baik sebagai pimpinan maupun staf merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi publik atau instansi pemerintah. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu instansi pemerintah sebagian besar dipengaruhi oleh faktor

manusia (pegawai) selaku pelaksana dari pekerjaan.

Sumber daya manusia yang ada pada semua organisasi memiliki beban dan tanggung jawab masing-masing sebagai bentuk pekerjaan yang harus dilaksanakan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Kumorotomo (2005:103) kinerja organisasi publik dapat didefinisikan sebagai hasil akhir (*output*) organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, transparan

dalam pertanggungjawaban, efisien, sesuai dengan kehendak pengguna jasa organisasi, sesuai dengan visi dan misi organisasi, berkualitas, adil serta diselenggarakan dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Kinerja birokrasi pada saat sekarang ini telah menjadi masalah strategis, bahkan menjadi *Public Issues* baik bagi kalangan akademis, pemerintah, maupun praktisi (birokrasi). Kinerja birokrasi disinyalir masih relatif rendah dan belum sepenuhnya bisa memenuhi harapan dan pilihan publik ketika melaksanakan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Banyak masalah atau faktor yang menjadi penyebabnya. Menurut Widodo (2005:121) penyebab munculnya masalah tersebut bisa berasal dari lingkungan internal dan bisa pula berasal dari lingkungan eksternal birokrasi. Masalah strategis yang berasal dari lingkungan internal bisa berupa struktur kelembagaan, penataan, dan kompetensi aparatnya, teknologi administrasi (sarana dan prasarana), dan manajemen birokrasi itu sendiri. Masalah yang berasal dari lingkungan eksternal bisa berupa dinamika masyarakat dan tumbuh kembangnya masalah yang dihadapi masyarakat begitu cepat.

Pada era otonomi daerah, setiap pemerintah daerah dituntut untuk mampu menyediakan berbagai barang dan jasa di sektor publik secara lebih efisien/efektif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah daerah dituntut untuk mampu melakukan sejumlah perbaikan dan peningkatan kinerja di bidang pengawasan dan penindakan kasus yang terjadi di pemerintah daerah yang dalam hal ini Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara.

Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara merupakan unsur staf dalam Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara, di mana dalam melaksanakan tugas pembinaan dan pengawasan terhadap semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan

Pemerintahan Dasa di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara secara langsung dikoordinasikan oleh Bupati Mamuju Utara.

Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara sebagai internal/fungsional Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya melakukan pembinaan dan pengawasan semua Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Pemerintahan Desa/Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara dengan secara langsung dikoordinasikan oleh Bupati Mamuju Utara. Untuk melaksanakan peran, kedudukan, tugas pokok dan fungsinya memerlukan kinerja.

Kinerja yang dimaksud adalah kinerja tim tindak lanjut. Tugas Tim berdasarkan Keputusan Bupati Mamuju Utara Nomor 59 Tahun 2015 tentang Pembentukan Tim Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) adalah:

- 1) Menelaah laporan hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI);
- 2) Memberikan pelayanan teknis administrasi dalam pelaksanaan tindak lanjut atas temuan yang disampaikan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI);
- 3) Melakukan pengecekan atas pelaksanaan tindak lanjut sesuai saran dan/atau rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI);
- 4) Menyiapkan hasil laporan pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan kepada Bupati sebagai bahan pertimbangan dalam mengeluarkan Surat Keterangan Bebas Temuan bagi calon rekanan /penyedia barang/jasa pemerintah;
- 5) Membuat laporan dan/atau rekomendasi tindak lanjut atas persetujuan Bupati. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, tim tindak lanjut mengalami berbagai masalah sehingga dalam pencapaian kinerja, tim tindak lanjut belum sesuai

target yang ditentukan, di mana realisasi kinerja per semester selama 2 tahun hanya mencapai 42,44% dari target 60% (Sumber: BPK RI, 2014). Belum tercapainya target tersebut disebabkan oleh berbagai masalah. Observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa rendahnya kinerja tim tindak lanjut disebabkan oleh kesibukan dari anggota tim, di mana tim ini dibentuk berdasarkan SK Bupati yang beranggotakan kepala-kepala SKPD.

Adanya unsur pimpinan dalam tim tindak lanjut ini membuat pelaksanaan kinerja mereka menjadi rendah dan berdampak pada pencapaian target yang tidak terealisasi. Adanya temuan-temuan di SKPD yang tidak ditindaklanjuti akibat adanya sistem mutasi secara struktural. Adanya mutasi tersebut membuat banyak temuan di SKPD tidak dilanjutkan karena pimpinan baru SKPD kurang bertanggung jawab terhadap temuan yang didapatkan dari masa kepemimpinan sebelumnya.

Hal-hal tersebut terindikasi rendahnya motivasi dari tim tindak lanjut untuk mempelajari dan mengawasi proses temuan, sehingga banyak kasus yang tidak dilanjutkan. Hal seperti ini seharusnya menjadi tanggung jawab pimpinan, namun demikian hingga saat ini banyak pimpinan yang kurang bertanggung jawab terhadap hasil temuan di SKPD dan ini menunjukkan produktivitas kinerja yang dihasilkan menjadi rendah. Rendahnya kinerja tersebut juga terindikasi karena rendahnya responsivitas dari pimpinan SKPD terhadap kasus yang ditemukan dan ini juga menunjukkan tingkat akuntabilitas yang rendah sehingga berdampak pada pencapaian kinerja dari tim tindak lanjut belum dapat berjalan optimal.

Berdasarkan uraian masalah yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Seberapa besar pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja tim tindak lanjut

pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara?

- 2) Seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara?

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori*, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe *eksplanatori* yang akan digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara dengan jumlah 40 orang. Karena jumlah populasi pada penelitian ini tidak terlalu besar sehingga teknik yang digunakan adalah sensus. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1998:57)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan analisis data kuantitatif. Analisis data deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menentukan persentase tanggapan responden atas skor yang diperoleh dengan menggunakan rumus dari menurut Sugiyono (2010:109) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Persentase Skor} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor Ideal/tertinggi}} \times 100\%$$

Berdasarkan jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden, maka jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item = $5 \times 40 = 200$ dan yang terendah = $1 \times 40 = 40$.

Analisis data kuantitatif menggunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Adapun model regresi berganda yang digunakan menurut Sunarto dan Riduwan (2009:108) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots + b_n X_n + e$$

Di mana:

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

X_1 - X_n = Variabel Independen

b_1 - b_n = Koefisien Regresi

e = Faktor Pengganggu

Apabila faktor tersebut disesuaikan dengan metode penelitian ini, maka persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi

X = Motivasi

e = Faktor Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari

kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor kinerja tidak selalu melihat hal dari bentuk fisik pekerjaan yang dihasilkan, melainkan juga dapat dilihat dari dalam diri seseorang seperti dengan melihat motivasinya dalam menjalankan tugas. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan dorongan dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya

Motivasi merupakan keadaan yang mengakibatkan, mempengaruhi dan memelihara perilaku manusia. Kendati demikian motivasi juga merupakan subyek yang sangat membingungkan karena tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang nampak. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka, seperti dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi tersebut.

Hal itu dapat dilihat dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal itu dibuktikan dengan hasil uji F, di mana nilai F hitung (27,569) lebih besar dari dan F tabel (2,493) yang dapat simpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima. Adapun besar pengaruh tersebut sebesar 80,2% ($r^2 \times 100\%$ ($0,896^2 \times 100 = 80,2\%$) dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Sementara itu, hasil analisis deskriptif variabel independen yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, menunjukkan bahwa hasil kumulatif kebutuhan fisiologis memiliki persentase tertinggi (92,00%) terutama pada indikator gaji sesuai beban kerja (92,50%) yang berarti bahwa tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara merasa bahwa gaji yang diterima sudah sesuai beban kerja yang mereka jalani. Adapun kebutuhan aktualisasi diri memperoleh persentase terendah (59,50%) terutama dalam hal pengakuan atas pelaksanaan tugas (56,00%) yang berarti bahwa kemampuan tim tindak lanjut dalam melaksanakan tugas masih kurang maksimal.

Melihat hasil tersebut, maka dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian Suwardi dan Utomo (2011) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil yang sama juga dihasilkan Djati (1999) yang menyimpulkan bahwa motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi secara serempak menunjukkan pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, karena dari semua kebutuhan tersebut, kebutuhan fisiologis memperoleh persentase kumulatif tertinggi, terutama yang berkaitan dengan gaji sesuai beban kerja. Hal ini juga memberikan makna bahwa dengan adanya pemberian gaji yang sesuai beban kerja, maka secara tidak langsung dapat memotivasi seseorang untuk menghasilkan kinerja, karena keadaan tersebut mengindikasikan bahwa kebutuhan dasar sudah terpenuhi, dan kebutuhan dasar tersebut berlaku kepada semua orang yang disebabkan oleh kebutuhan hidup.

Keberadaan hasil tersebut dapat mendorong tim tindak lanjut untuk bekerja secara maksimal. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu (bekerja). Dorongan utama dari suatu perilaku adalah kebutuhan. Untuk mendapat hasil yang maksimum, pimpinan ataupun organisasi harus menjamin bahwa pegawai akan dipuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka disimpulkan bahwa besarnya pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, dengan pengaruh tersebut sebesar 80,2% dan dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara

Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut, kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut, kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut, kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut.

Pengaruh Kebutuhan Fisiologis Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara

Peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan serta memajukan perusahaan sangatlah penting. Hal penting yang patut dicermati adalah mengenai kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan

itu sendiri. Kinerja memiliki beberapa faktor penting yang mempengaruhi, salah satunya adalah motivasi. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang didasarkan oleh motivasi yang dimiliki. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Hal itu dipertegas oleh Gomez (2003:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Melihat uraian dan pendapat tersebut, maka dapat dilihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Untuk itu motivasi perlu mendapat perhatian, karena keberadaannya dapat memengaruhi seseorang untuk bertindak dalam pencapaian tujuan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing, seperti halnya tentang kebutuhan terendah sampai pada kebutuhan tertinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (1,693) lebih besar dari t tabel (1,690) yang dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan fisiologis ($X_{1.1}$) sebesar 0,566 artinya jika kebutuhan fisiologis mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,566. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan fisiologis dengan kinerja, semakin naik kebutuhan fisiologis maka semakin meningkatkan kinerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh indikator gaji sesuai beban kerja. Hasil tersebut memberikan makna bahwa tim tindak lanjut memiliki motivasi dalam hal kebutuhan fisiologisnya, dan ini merupakan salah satu kebutuhan tingkat dasar dari motivasi kebutuhan Abraham Maslow.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis sangat dibutuhkan oleh semua orang di dalam tingkatannya. Hal itu dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis memiliki persentase yang tinggi, dan ini menunjukkan bahwa kebutuhan manusia berada pada semua aspek, baik dari yang tingkat tinggi maupun rendah, karena tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara merupakan pimpinan dari dinas yang erada di Kabupaten Mamuju Utara dan ini menunjukkan bahwa pimpinan juga membutuhkan kebutuhan yang paling dasar seperti kebutuhan fisiologis.

Berdasarkan uraian pembahasan yang dikemukakan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh indikator gaji sesuai beban kerja yang berarti bahwa motivasi tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara merasa bahwa gaji yang diterima sudah sesuai beban kerja.

Pengaruh Kebutuhan Rasa Aman Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara

Kinerja merupakan kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar pengaruhnya terhadap nilai yang diberikannya dalam mencapai tujuan organisasi. Proses penilaian kinerja sangat

berhubungan dengan keahlian karyawan. Dalam perkembangan yang kompetitif, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi.

Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan mereka di masa datang. Untuk itu diperlukan motivasi yang tinggi. Motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemampuan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Untuk memotivasi tim, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan tim. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, salah satunya kebutuhan rasa aman.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung kebutuhan rasa aman sebesar 1,691. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (1,691) lebih besar dari t tabel (1,690) maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan rasa aman ($X_{1,2}$) sebesar 0,419 artinya jika kebutuhan rasa aman mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,419. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan rasa aman dengan kinerja, semakin naik kebutuhan rasa aman maka semakin meningkatkan kinerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara kumulatif kebutuhan rasa aman memperoleh persentase sebesar 81,17%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman sangat dipengaruhi oleh indikator jaminan hari tua (62,50%), sedangkan indikator yang rendah adalah rasa aman bekerja di ruangan (58,50%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi dalam hal kebutuhan rasa aman yang dimiliki tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara ditunjukkan dengan adanya

jaminan hari tua seperti pensiun, namun dalam hal keselamatan di ruang kerja, tim tindak lanjut kurang merasa nyaman.

Melihat hasil yang dikemukakan, maka dapat dilihat bahwa tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara juga membutuhkan rasa aman terhadap masa depannya, seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian ini bahwa kebutuhan rasa aman dipengaruhi oleh jaminan hari tua. Hal ini menunjukkan bahwa tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara merasa aman dengan adanya jaminan hari tua, seperti yang diketahui bersama bahwa jaminan hari tua untuk pegawai negeri sipil adalah tunjangan pensiun.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberadaan rasa nyaman di kantor belum menjamin seseorang ataupun tim dalam menghasilkan kinerja, karena tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara juga memperhatikan kebutuhan mereka di masa mendatang. Hal ini kemungkinan berbeda dengan organisasi swasta, yang belum secara nyata memberikan tunjangan pensiun bagi karyawannya.

Berdasarkan hasil yang diuraikan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman sangat dipengaruhi oleh indikator jaminan hari tua yang berarti dengan adanya jaminan hari tua seperti pensiun membuat tim tindak lanjut merasa bahwa kebutuhan rasa amannya terpenuhi.

Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara

Rivai (2006:309) menjelaskan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan kinerja karyawan menurutnya suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, Artinya, kinerja dihasilkan jika

seorang pegawai dalam melakukan tugas pekerjaannya memiliki motivasi dan kemampuan dalam bekerja, maka tujuan yang hendak dicapai akan tercapai sesuai harapan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan diperlukan motivasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Seorang pegawai merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak dan sebagai agen perubahan.

Sebagai motor penggerak dan agen perubahan tentunya diperlukan dorongan atau motivasi yang tinggi dari pegawai selaku individu dalam organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi yang dalam hal ini Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Greenberg dan Baron dalam Djatmiko (2008:67) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan.

Tujuan yang dicapai didapatkan jika kebutuhan-kebutuhan untuk memotivasi seseorang telah terpenuhi, seperti kebutuhan sosial yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung kebutuhan sosial sebesar 2,733. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (2,733) lebih besar dari t tabel (1,690) maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju

Utara. Koefisien regresi kebutuhan sosial ($X_{1,3}$) sebesar 0,463 artinya jika kebutuhan sosial mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,463. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan sosial dengan kinerja, semakin naik kebutuhan sosial maka semakin meningkatkan kinerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil secara kumulatif kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 76,33%. Hasil tersebut sangat dipengaruhi oleh indikator rasa bangga (58,00%), sedangkan indikator yang rendah adalah kemampuan beradaptasi (56,00%). Hasil tersebut memberikan makna bahwa motivasi dalam hal kebutuhan sosial yang dimiliki tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara disebabkan oleh adanya perasaan bangga mereka terhadap pekerjaan sebagai tim tindak lanjut, namun di sisi lain mereka kurang memiliki kemampuan beradaptasi dengan pekerjaannya, karena tim tindak lanjut ini merupakan tim yang dibentuk atas SK Bupati yang tentunya membuat pekerjaan tim tindak lanjut terbagi antara dinas dan tim tindak lanjut.

Kebutuhan sosial yang dihasilkan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial yang diinginkan tim tindak lanjut adalah dengan merasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalani, meskipun secara umum tim tindak lanjut merupakan tim yang di SK-kan oleh Bupati yang tentunya memiliki tugas pokok dan fungsi yang sangat banyak di dinasnya, namun dalam menjalani tugas sebagai tim tindak lanjut, mereka merasa bangga, meskipun mereka merasa kesulitan dalam melakukan adaptasi dengan tugas sebagai tim tindak lanjut di Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara.

Berdasarkan uraian pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kebutuhan sosial sangat dipengaruhi oleh indikator rasa bangga, sedangkan indikator yang rendah adalah kemampuan beradaptasi.

Pengaruh Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara

Motivasi akan dikaitkan dengan tindakan, sebab motif yang besar tidak efektif tanpa ada tindakan yang merupakan *follow-up* dari motif tersebut. Oleh karena itu, perlu dipahami terlebih dahulu apa sebenarnya tindakan itu. Tindakan apapun merupakan salah satu jenis perbuatan manusia. Akan tetapi, perbuatan tersebut mengandung maksud tertentu yang memang dikehendaki oleh orang yang melakukan kegiatan itu.

Perilaku atau tindakan manusia itu hakikatnya berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Untuk keperluan ini, seorang pimpinan harus mengetahui dorongan atau kebutuhan seseorang yang mengundangnya untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu. Perilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksinya atau ketergantungannya beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan.

Para anggota organisasi mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Para karyawan menentukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan-imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan-pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat-tingkat kinerja di masa

depan. Pegawai yang mencapai tingkat kinerja yang dikehendaki mengharapkan tingkat kompensasi tertentu. Organisasi akan mengevaluasi dan memberikan imbalan pada kinerja, seperti imbalan tersebut meliputi promosi, peningkatan bonus pegawai, dan imbalan-imbalan intrinsik seperti pengakuan dan peningkatan status. Para pegawai mempertimbangkan hubungan antara kinerja yang telah mereka berikan kepada organisasi, imbalan yang dikaitkan dengan kinerja tersebut, dan kewajaran hubungan tersebut. Pada akhirnya, pegawai atau anggota organisasi menentukan tujuan-tujuan dan pengharapan berdasarkan pengalaman sebelumnya di dalam organisasi.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung kebutuhan penghargaan sebesar 1,833. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (1,833) lebih besar dari t tabel (1,690) maka dapat simpulkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan penghargaan ($X_{1.4}$) sebesar 0,400 artinya jika kebutuhan penghargaan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,400. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan penghargaan dengan kinerja, semakin naik kebutuhan penghargaan maka semakin meningkatkan kinerja.

Analisis deskriptif menunjukkan hasil kumulatif kebutuhan penghargaan yang secara umum memperoleh persentase sebesar 63,33%. Hasil tersebut sangat dipengaruhi oleh indikator kesamaan hak (64,50%), sedangkan indikator yang rendah adalah pemberian penghargaan (61,50%). Hasil tersebut mendeskripsikan bahwa motivasi dalam hal kebutuhan penghargaan yang dimiliki oleh tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara ditimbulkan oleh adanya kesamaan hak dalam hal pengembangan karir, namun jika

berprestasi mereka belum mendapatkan penghargaan.

Penelitian ini menghasilkan motivasi tim tindak lanjut yang dipengaruhi oleh adanya kebutuhan penghargaan, seperti adanya kesamaan hak dalam pengembangan karir. Pengembangan karir ini dapat dilihat secara luas, seperti pemberian pelatihan, promosi, maupun pendidikan, dan semua itu berdampak pada peningkatan motivasi karena semua itu diberikan secara adil.

Hasil penelitian ini juga memberikan penjelasan bahwa tim tindak lanjut memiliki kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi seperti pengembangan karir, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut terus di masa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang lebih tinggi pula. Bila tim tindak lanjut merasakan hubungan yang lemah antara kinerja dan imbalan, maka mereka akan menentukan tujuan-tujuan minimal guna mempertahankan pekerjaan mereka, tetapi tidak melihat perlunya menonjolkan diri dalam posisi-posisi mereka.

Kebutuhan ini menjadi kebutuhan akan penghargaan secara eksternal yang menyangkut penghargaan dari orang lain, prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, ataupun apresiasi. Orang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri. Dengan demikian ia akan lebih berpotensi dan produktif. Sebaliknya harga diri yang kurang akan menyebabkan rasa rendah diri, rasa tidak berdaya, bahkan rasa putus asa. Kebebasan atau kemerdekaan pada tingkat kebutuhan ini adalah kebutuhan akan rasa ketidakterikatan oleh hal-hal yang menghambat perwujudan diri.

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Analisis deskriptif menunjukkan kebutuhan

penghargaan sangat dipengaruhi oleh indikator kesamaan hak, sedangkan indikator yang rendah adalah pemberian penghargaan. Hasil tersebut mendeskripsikan bahwa motivasi dalam hal kebutuhan penghargaan yang dimiliki oleh tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara ditimbulkan oleh adanya kesamaan hak dalam hal pengembangan karir, namun jika berprestasi mereka belum mendapatkan penghargaan.

Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi sudah seharusnya mendapat perhatian supaya perjalanan organisasi tersebut sesuai yang diharapkan. Perhatian yang dimaksud dalam hal ini adalah motivasi. Motivasi memiliki peran penting dalam membangun kinerja seseorang lebih maksimal. Oleh karena itu, pentingnya motivasi bagi pegawai. Unsur motivasi bagi pegawai memang sangat diperlukan guna mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan dan efisien. Motivasi setiap individu di dalam organisasi berbeda-beda dikarenakan berbagai faktor-faktor tertentu. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja individu dalam memajukan organisasi dimana tempatnya bekerja.

Pada kenyataan, tidak selalu seseorang yang telah digaji cukup akan merasa puas dengan pekerjaannya. Banyak faktor (di samping gaji) yang menyebabkan orang merasa puas atau tidak puas bekerja pada suatu organisasi. Seorang pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan semua pekerjaan sendirian saja, melainkan mengarahkan orang lain dalam tim untuk melaksanakannya. Jika tugas yang diarahkan tidak dapat dilaksanakan oleh bawahannya, seorang pimpinan harus mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin pegawai yang bersangkutan

memang tidak kompeten di bidangnya, mungkin pula ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik.

Motivasi merupakan unsur hakiki dalam integrasi antara pribadi individu dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pemberian motivasi merupakan salah satu fungsi dan tugas dari seorang manajer. Ia harus mampu memotivasi individu-individu yang terlibat untuk dapat memberikan kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu proses seorang individu dalam berperilaku sedemikian rupa sehingga mau bekerja atau bertindak demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap orang harus berkembang sepenuh kemampuannya. Kebutuhan manusia untuk bertumbuh, berkembang, dan menggunakan kemampuannya disebut Maslow sebagai aktualisasi diri. Aktualisasi diri sebagai hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuan sendiri, menjadi apa menurut kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpenuhi secara memadai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung (1,760) lebih besar dari t tabel (1,690) maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri ($X_{1.5}$) sebesar 0,639 artinya jika kebutuhan aktualisasi diri mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,639. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja, semakin naik kebutuhan aktualisasi diri maka semakin meningkatkan kinerja.

Hasil deskriptif secara kumulatif kebutuhan aktualisasi diri memperoleh persentase sebesar 59,50%. Hasil tersebut sangat dipengaruhi oleh indikator pengakuan atas keterampilan (61,50%), sedangkan indikator yang rendah adalah pengakuan atas

pelaksanaan tugas (56,00%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi dalam hal kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara sangat ditentukan oleh adanya pengakuan atas keterampilan yang berarti bahwa tim tindak lanjut sangat ini diakui bahwa mereka memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, meskipun mereka juga merasa bahwa pengakuan atas pelaksanaan tugas tidak terlalu penting.

Pengakuan atas keterampilan kerja yang dimiliki oleh tim tindak lanjut secara tidak langsung mempengaruhi mereka untuk mengaktualisasikan diri dalam bekerja. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini merupakan aspek terpenting dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini sebagai titik tolak prioritas untuk membina manusia berkepribadian unggul.

Berdasarkan uraian pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. Hasil deskriptif kebutuhan aktualisasi diri sangat dipengaruhi oleh indikator pengakuan atas keterampilan, sedangkan indikator yang rendah adalah pengakuan atas pelaksanaan tugas. Hasil tersebut menjelaskan bahwa motivasi dalam hal kebutuhan aktualisasi diri yang dimiliki oleh tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara sangat ditentukan oleh adanya pengakuan atas keterampilan yang berarti bahwa tim tindak lanjut sangat ini diakui bahwa mereka memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, meskipun mereka juga merasa bahwa pengakuan atas pelaksanaan tugas tidak terlalu penting.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka disimpulkan bahwa

- 1) Besarnya pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pengaruh tersebut sebesar 80,2% dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.
- 2) Besarnya pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja tim tindak lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut, kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut, kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut, kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja tim tindak lanjut.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka disarankan kepada Ketua Tim Tindak Lanjut pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara untuk memperhatikan masalah kebutuhan aktualisasi diri dari para anggotanya, terutama dalam hal pengakuan atas pelaksanaan tugas, seperti dengan memberikan pengakuan terhadap kemampuan tim tindak lanjut dalam melaksanakan tugasnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada: Pembimbing I, Prof. Dr. Sultan M, M.Si., dan Pembimbing II, Dr. Hasbullah, M.Si. Semoga semua bentuk dukungan, dorongan dalam rangka penulisan artikel ini dapat bermanfaat dan bernilai ibadah serta mendapat berkah dari Allah S.W.T. Amin.

DAFTAR RUJUKAN

- Kumorotomo, Wahyudi. 2005. *Akuntabilitas Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Anggota IKAPI.
- Keputusan Bupati Mamuju Utara Nomor 59 Tahun 2015 tentang Pembentukan Tim Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi* (dilengkapi dengan Metode R & D) Cetakan Ke Tujuh Belas. Bandung: Alfabeta.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Djati, Sundring Pantja. 1999. Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, Hal: 22-35.
- Utomo, Joko dan Suwardi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, Vol. 5 No. 1, hal. 75-89.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.