

---

## FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAMASA

**Muliati**

*Universitas Pejuang Republik Indonesia (UPRI) Makassar*

**Abstrak :** Kondisi aparatur pemerintahan pada dewasa ini, yang pada intinya bahwa kualitas aparatur pemerintah belum dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh masyarakat. Sedangkan arah pembangunan aparatur Negara untuk meningkatkan kualitas aparatur Negara agar para aparat lebih memiliki motivasi kerja yang lebih baik.

Tidak bisa dipungkiri bahwa hasil-hasil yang dicapai aparat pemerintah dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat, serta kemampuan profesional belum sepenuhnya terlaksana. Perkembangan lingkungan kerja yang serba cepat mutlak diperlukan kemampuan aparatur untuk mengikutinya. Namun dalam kenyataannya, kemampuan kerja aparatur belum mampu mengikuti perubahan secepat itu.

**Kata Kunci :** Faktor yang berpengaruh – Prestasi kerja

### **Pendahuluan**

Untuk memperlancar pelaksanaan pembangunan di segala bidang secara menyeluruh, sangat diperlukan adanya aparatur Negara yang berkualitas. Oleh karena itu, aparatur Negara perlu dibina dan dikembangkan terus menerus sehingga terwujud aparatur yang handal dan memiliki profesionalisme yang tinggi.

PNS sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat dituntut peran aktifnya dalam pembangunan melalui peningkatan kemampuan dan motivasi, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tantangan dan persaingan global. Kondisi aparatur pemerintahan pada dewasa ini, yang pada intinya bahwa kualitas aparatur pemerintah belum dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh masyarakat. Sedangkan arah pembangunan aparatur Negara untuk meningkatkan kualitas aparatur Negara agar para aparat lebih memiliki motivasi kerja yang lebih baik.

Tidak bisa dipungkiri bahwa hasil-hasil yang dicapai aparat pemerintah dalam penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat, serta kemampuan profesional belum sepenuhnya terlaksana. Perkembangan lingkungan kerja yang serba cepat mutlak diperlukan kemampuan aparatur untuk mengikutinya. Namun dalam kenyataannya, kemampuan kerja aparatur belum mampu mengikuti perubahan secepat itu.

Begitupun dengan keadaan lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa. Tingkat prestasi kerja pegawai negeri di kantor ini harus lebih ditingkatkan lagi,

sehingga tujuan nasional, yaitu menciptakan manusia-manusia Indonesia yang berkualitas dapat tercapai.

### **Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai negeri adalah pekerja di sektor publik yang bekerja untuk pemerintah suatu Negara. Pekerja di badan publik non departemen seringkali juga dikategorikan sebagai pegawai negeri. Pegawai negeri di Indonesia adalah sistem karir. Mereka dipilih dalam ujian seleksi tertentu, mendapatkan gaji dan tunjangan khusus, serta memperoleh pensiun.

Triatmodjo (1985 : 29) mengemukakan pengertian pegawai sebagai berikut :

“Pegawai adalah orang yang telah memenuhi persyaratan tertentu, di angkat dan ditempatkan/ditugaskan atau dipekerjakan dalam organisasi formil untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan atas prestasi/hasil kerja diberikan jasa/imbalan”

Sedangkan menurut Widjaja (1986 : 103), pengertian pegawai adalah sebagai berikut “Pegawai sebagai tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi tujuan tertentu organisasi”

Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 tahun 1999, menyebutkan pengertian pegawai negeri sipil, yaitu :

“Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Ada dua jenis Pegawai Negeri Sipil, yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat, yaitu PNS yang gajinya dibebankan kepada APBN, dan bekerja pada departemen, lembaga non departemen, kesekretariatan Negara, lembaga-lembaga tinggi Negara, instansi vertikal di daerah-daerah, serta kepaniteraan di pengadilan.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah, yaitu PNS yang bekerja di Pemerintahan Daerah dan gajinya dibebankan kepada APBD. PNS Daerah terdiri atas PNS Daerah Propinsi dan PNS Daerah Kabupaten/Kota.

Baik PNS maupun PNS Daerah dapat diperbantukan di luar instansi induknya sehingga gajinya dibebankan kepada instansi yang menerima pembantuan. Selain PNS, pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau tenaga honorer. PTT adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis dan profesional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. PTT tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri.

### **Kemampuan dan Motivasi Pegawai**

Agus Dharma (1991 : 29) mengemukakan bahwa faktor utama yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kemampuan dan motivasi pegawai. Kemampuan adalah hasil dari pengetahuan dan keterampilan, sebagai akibat dari pendidikan, pengalaman dan latihan kerja. Sedangkan motivasi merupakan hasil interaksi faktor individu, yaitu keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau perilaku untuk bekerja ke arah tercapainya kebutuhan yang memberikan kepuasan untuk mengurangi ketidakseimbangan.

Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Gibson mengemukakan pengertian kemampuan berdasarkan kutipan Agus Dharma (1991:21) sebagai berikut:

“Kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya.”

Sedangkan menurut Rivanto (1985 : 12), pengertian kemampuan yaitu :

“Kemampuan termasuk didalamnya kecakapan peralatan teknologi, kecakapan manajerial, hubungan antara manusia, pemecahan masalah, yang dihasilkan melalui pendidikan dan latihan serta pengalaman.”

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa pengertian kemampuan kerja adalah kondisi yang sifatnya masih ada dalam diri seseorang yang berupaya daya kekuatan serta pengetahuan dan keterampilan yang dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil guna dan berdaya guna. Indikator kemampuan kerja, antara lain pendidikan dan latihan, pengetahuan pegawai serta pengembangan pegawai.

#### **a. Pendidikan dan Latihan**

Menurut Nasution (2000 : 72), pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Pont (1991 : 46), pelatihan adalah mengembangkan orang-orang sebagai individu dan mendorong mereka menjadi lebih percaya diri dan berkemampuan dalam hidup dan pekerjaannya.

Dalam pandangan Ahwood dan Dimnoel (1992 : 32), pendidikan lebih bersifat teoritis dalam pengetahuan umum, sosial dan berkiblat pada kebutuhan perorangan. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pengembangan keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan pekerjaan di masa yang akan datang. Secara garis besar, Pendidikan dan Latihan (diklat) dapat diartikan sebagai akuisisi dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*) yang memungkinkan

manusia untuk mencapai tujuan individual dan tujuan organisasi. Secara nasional, visi Diklat tertuang dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu :

“...membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia...”

#### **b. Pengetahuan Pegawai**

Pengetahuan yang dimaksud disini adalah pengetahuan pegawai tentang tugas dan pekerjaannya, sehingga pegawai bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan pegawai terhadap pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tersendat-sendat. Selain itu terjadi pemborosan bahan, waktu, dan bahan produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan pegawai yang belum memiliki pengetahuan cukup akan bidang kerjanya. Pemborosan-pemborosan tersebut akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengetahuan pegawai harus diperbaiki dan dikembangkan agar pegawai tidak berbuat sesuatu yang merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan dengan sukses.

#### **c. Keterampilan Pegawai**

Keterampilan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup akan bidang kerjanya akan bekerja tersendat-sendat. Keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses bagi pencapaian tujuan organisasi. Bagi pegawai yang menghadapi pekerjaan baru, diperlukan adanya tambahan keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Namun demikian, pengetahuan dan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin pencapaian tujuan. Sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan sikap juga harus diusahakan dalam mengembangkan keterampilan pegawai.

#### **Motivasi Pegawai**

Menurut teori etimologi, yaitu ilmu yang mempelajari asal-usul dan perkembangan sejarah bahasa, motivasi (*motivation*), berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *movere* yang berarti menggerakkan atau *to move*. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan (keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu) untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

The Liang Gie mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan diri dalam diri sendiri dan merupakan latar belakang yang mendasari perilaku individu, serta merupakan hal yang menyebabkan, dan yang menyalurkan keinginan pegawai.

### **Faktor-faktor Motivasi**

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Promosi Jabatan

Jika seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, pimpinan perlu mempertimbangkan apakah kepadanya perlu diberikan promosi jabatan atau kenaikan pangkat. Hal-hal ini bisa memotivasi pegawai yang lain agar bekerja lebih baik lagi, dengan harapan pemimpin juga akan memberikan promosi atas jabatan yang baru atau setidaknya diberikan piagam penghargaan, atau hadiah-hadiah lainnya.

#### 2. Tanggung jawab (responsibilities)

Tanggung jawab merupakan faktor motivasi atau kewajiban pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh pimpinan. Agar tanggung jawab pegawai dapat berkembang maka perlu pembinaan hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan melalui pemberian tugas-tugas tertentu disertai dengan pengawasan yang berlebihan, dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melaksanakan tugasnya sepanjang tugas tersebut mampu dilaksanakan.

#### 3. Insentif

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk finansial yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja.

Long (1998 : 185) mengemukakan pengertian prestasi kerja sebagai berikut : “Insentif merupakan bagian dari upah berdasarkan kinerja (performance pay) yang diberikan dalam bentuk uang dan ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasinya, semakin besar pula insentif yang diberikan.” Menurut Jensen and Meckling (1976), insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Apabila insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka pegawai akan merasakan adanya ketidakadilan. Dengan adanya ketidakadilan tersebut mengakibatkan ketidakpuasan yang pada akhirnya akan

mempengaruhi perilaku. Handoko (2001 : 176) mengemukakan bahwa istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan dengan standar produktivitas pegawai. Pegawai yang bekerja di bawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan baik secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka.

### **Prestasi Kerja**

Istilah prestasi kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip Ruky (2002 : 55), defenisip*performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Hasibuan (3003 : 94) mengungkapkan pengertian prestasi kerja sebagai berikut :

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan ataskecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Himpunan Peraturan Kepegawaian, pengertian prestasi kerja adalah :

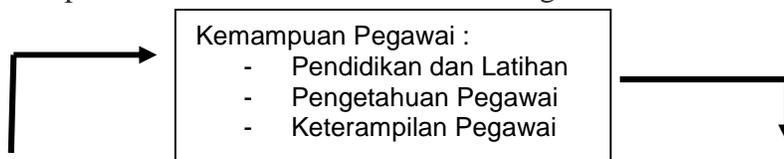
“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

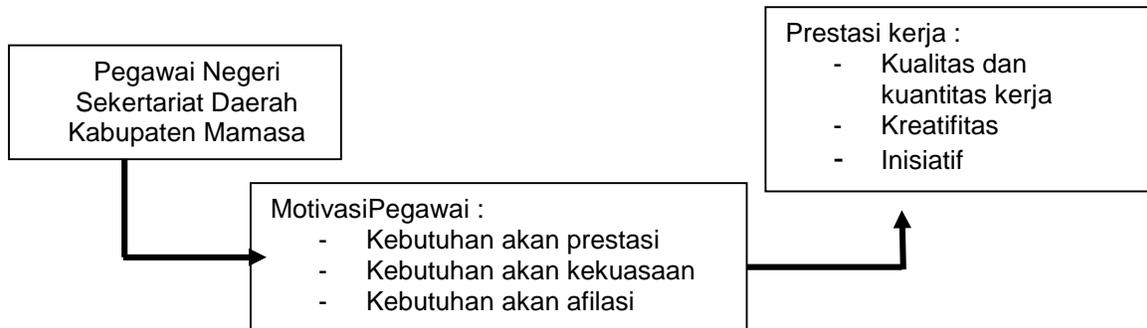
Sedangkan yang dikemukakan oleh Musanef (1983 : 60), pengertian prestasi kerja adalah : “...kemampuan seseorang dalam usaha pencapaian hasil pekerjaan yangbaik/lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi sehingga perludidukung sistem diklat yang bersikap mencakup secara keseluruhan sesuai kebutuhan organisasi.”

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai adalah sutau hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang ke arah lebih baik atas dasar kecakapan dan prestasi yang dibuktikan secara nyata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab diberikan kepadanya.

### **Kerangka Konseptual**

Dalam usaha untuk mencapai tujuan nasional, sangat diperlukan tenaga pegawai negeri yang berkualitas.Selain itu, penuh kesetiaan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah. Figur pegawai negeri harus sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur Negara, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk menyukseskan pembangunan di segala bidang. Sebagaimana yang dilihat, hampir semua instansi baik negeri maupun swasta memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas unsur manusia dalam organisasi.





### Metode Penelitian

Daerah penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa, dengan menggunakan unit analisis individu, dengan pertimbangan objektif bahwa variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini lebih tepat dideteksi dengan menggunakan pendekatan individual.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif kualitatif, yaitu tipe penelitian yang memberi gambaran, uraian dan penjelasan yang tepat menyangkut masalah yang akan diteliti, kemudian disimpulkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa, yang keseluruhannya berjumlah 71 orang, yang terdiri dari pangkat dan golongan.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*, yaitu teknik penarikan sampel dengan cara menarik sampel secara proporsional berjenjang dan berstrata.

### Hasil Penelitian

Untuk mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa, melalui hasil kuesioner dapat dijelaskan aspek-aspek prestasi kerja sebagai berikut :

#### 1. Pendidikan dan Latihan

Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Latihan bagi Pegawai Negeri Sipil, dalam pasal 1 dituangkan bahwa Pendidikan dan Latihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Oleh karena itu, semua pegawai sebaiknya harus sering-sering mengikuti diklat, baik yang diadakan oleh lingkungan internal kantor maupun oleh lingkungan eksternal kantor. Berikut tanggapan responden yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa, mengenai intensitas pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Latihan yang diadakan oleh kantor ini:

Tabel 1

Tanggapan Responden tentang Intensitas Mengikuti Diklat  
Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Sering	22	30,98
2	Sering	28	39,44
3	Kurang	13	18,31
4	Tidak Pernah	8	11,27
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data kuesioner, 2018

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu indikator yang bias mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Semakin sering pegawai mengikuti suatu diklat, ia akan semakin memahami tugas dan pekerjaannya, sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.

Dari hasil tabel di atas, tanggapan responden tentang intensitasnya mengikuti diklat sudah cukup baik. Pegawai yang ada di kantor ini sudah sering mengikuti diklat. Ini bisa membawa pengaruh yang baik terhadap peningkatan prestasi kerjanya.

Berikut tanggapan responden yang ada di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa, mengenai manfaat diklat bagi pelaksanaan tugas dan pekerjaannya yang dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2

Tanggapan Responden tentang Manfaat Diklat  
Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Bermanfaat Cukup	43	60,56
2	Bermanfaat Kurang	23	32,39
3	Bermanfaat	5	7,04
4	Tidak Bermanfaat	0 0	0 0
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data kuesioner, Oktober 2018

Dari uraian diatas, bisa disimpulkan bahwa Pendidikan dan Latihan sangat memberikan manfaat yang positif dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, bagi para pegawai di lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa.

## 2. Pengetahuan Pegawai

Berikut tanggapan responden mengenai sampai sejauh mana ia mengetahui dan memahami tugas dan pekerjaannya, yang disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3

Tanggapan Responden tentang Pemahaman Tugas dan Pekerjaan  
Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat memahami	30	42,25
2	Cukup memahami	32	45,07
3	Kurang memahami	9	12,68
4	Tidak memahami	0 0	0 0
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data kuesioner, Oktober 2018

Tabel 4

Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab Tugas dan Pekerjaan  
Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat bertanggung jawab	29	40,85
2	Cukup bertanggung jawab	30	42,25
3	Kurang bertanggung jawab	9	12,67
4	Tidak bertanggung jawab	3	4,23
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data kuesioner, Oktober 2018

Rasa tanggung jawab pada pekerjaan harus dimiliki oleh setiap pegawai agar ia bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Dari data yang disajikan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai di kantor ini sudah cukup baik bila dilihat dari rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

### 3.Keterampilan Pegawai

Tabel 5

Tanggapan Responden tentang Penggunaan Fasilitas/Sarana Kantor  
Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat sering	25	35,21
2	Sering	26	36,62
3	jarang	16	22,54
4	Tidak pernah	4	5,63
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data kuesioner, Oktober 2018

Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penggunaan fasilitas/sarana yang tersedia di kantor sudah digunakan sebagaimana mestinya. Ini bias membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga pegawai bias meningkatkan prestasi kerjanya.

#### 4. Kebutuhan Akan Prestasi

Pegawai yang bekerja dengan baik dan mampu mencapai target yang diinginkan oleh atasan tentu saja akan dinilai berprestasi. Pegawai yang berprestasi tentu mempunyai peluang untuk mengikuti pola karir. Pola karir dimaksudkan agar pegawai mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kedudukan atau naik jabatan, bila prestasi kerjanya meningkat dan berada di atas prestasi rata-rata pegawai yang lain.

Tabel 6

Tanggapan Responden tentang Suasana Lingkungan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Menyenangkan	25	35,21
2	Cukup Menyenangkan	30	42,25
3	Kurang Menyenangkan	13	18,30
4	Tidak Menyenangkan	3	4,24
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data kuesioner, Oktober 2018

#### 5. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Setiap pegawai pasti menginginkan kekuasaan, yang memungkinkan dirinya bisa berada di atas pegawai lainnya. Dengan kekuasaan, pegawai bisa memberi perintah ataupun wewenang kepada pegawai lain yang berada dibawahnya. Berikut tanggapan responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa, mengenai pendelegasian wewenang.

Tabel 7

Tanggapan Responden tentang Pendelegasian Wewenang  
Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Mamasa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Sering	11	15,49
2	Cukup	22	30,99
3	Kurang	35	49,29
4	Tidak Pernah	3	4,23
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data kuesioner, Oktober 2018

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, jumlah responden yang sangat sering/cukup sering (15,49% dan 30,99%) mendelegasikan wewenang lebih sedikit dibandingkan yang kurang memberikan perintah langsung kepada bawahan (49,29% dan 4,23%). Hal ini dikarenakan posisi atau jabatan responden yang tidak memungkinkan untuk memberi perintah langsung kepada pegawai yang berada dibawahnya.

#### 6. Kebutuhan Akan Afiliasi

Berikut tanggapan responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa, mengenai hubungan kerja yang terjalin dengan rekan sekerjanya melalui kerja sama yang sering dilakukan, yang disajikan melalui tabel yang ada di bawah ini :

Tabel 8

Tanggapan Responden tentang Intensitas Kerja Sama dengan Pegawai Lain Pada  
Sekertariat Daerah Kabupaten Mamasa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Sangat Sering	28	39,43
2	Sering	41	57,75
3	Kurang	2	2,82
4	Tidak Pernah	0	0
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Dari uraian data di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja sama dan interaksi yang terjadi di lingkungan kerja Sekretariat Daerah sangat tinggi. Hal ini bisa membantu pegawai lebih leluasa untuk bekerja, karena ia perlu takut atau malu jika ia tidak bisa menyelesaikan sendiri pekerjaannya. Rekan-rekan kerja yang berada disekitarnya bisa membantu jika ia merasa kesulitan saat bekerja, sehingga pegawai bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

#### Penutup

#### Kesimpulan

Dari keseluruhan uraian dalam skripsi ini, maka penulis bisa mengambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa, adalah sebagai berikut :
  - Kemampuan Pegawai, yaitu kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan penuh kesungguhan sehingga mencapai hasil kerja yang optimal. Indikatorindikator Kemampuan Pegawai adalah :
  - Pendidikan dan Latihan  
Semakin sering pegawai mengikuti diklat, pemahaman akan pengetahuan akan semakin baik, sehingga prestasi kerjanya juga akan meningkat.

- Pengetahuan Pegawai  
Pengetahuan pegawai adalah salah satu indikator yang menunjang kemampuan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Pemahaman akan tugas dan pekerjaan merupakan modal untuk bias bekerja dengan baik. jika pegawai bisa bekerja dengan baik, maka prestasi kerjanya juga bisa ditingkatkan.
  - Keterampilan Pegawai  
Selain pengetahuan, pegawai perlu memiliki keterampilan agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya tidak tersendat-sendat, sehingga pegawai bisa bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerjanya.
  - Motivasi Pegawai, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai untuk bekerja dengan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator-indikatornya adalah :
    - Kebutuhan akan Prestasi  
Pegawai bekerja untuk mendapatkan prestasi, oleh karena itu pegawai perlu bekerja dengan nyaman yang harus didukung oleh suasana tempat ia bekerja. Jika pegawai bisa bekerja dengan hati yang senang, ini akan membawa pengaruh yang baik dalam peningkatan prestasi kerjanya.
    - Kebutuhan akan Kekuasaan  
Dengan kekuasaan, pegawai bisa memberi wewenang kepada pegawai yang lain. Pegawai harus meningkatkan kinerja kerjanya supaya prestasi kerjanya bisa meningkat, sehingga ia bisa memperoleh kesempatan untuk diberikan promosi jabatan atau kenaikan pangkat.
    - Kebutuhan akan Afiliasi  
Setiap pegawai memerlukan interaksi di antara pegawai-pegawai yang lain. Hubungan kerja yang baik yang terjalin antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ataupun antara bawahan dan atasan bisa membawa pengaruh yang baik dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, sehingga pegawai bisa bekerja dengan semangat dan prestasi kerjanya bisa meningkat.
2. Prestasi kerja pegawai bisa meningkat jika pegawai memenuhi semua hal-hal di atas. Jika pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang ditunjang oleh sikap (attitude) yang baik serta semangat kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan prestasi kerja pegawai akan meningkat.
  3. Hasil-hasil yang telah dicapai dari penelitian ini berdasarkan data dari kuesioner para responden, menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa berada dalam kategori BAIK.

**Daftar Pustaka**

- AbdoelRachman, Arifin. 2002. **Teori Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja**.Bharata. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Agus, S.H, M.Ed. 1991.**Manajemen Prestasi Kerja**. Rajawali Pers. Jakarta.
- Husnan, HeidjrachmanSuad. 1999. **Manajemen Personalia Edisi 4**. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Matutina, Domi, C. 1992. **Manajemen Personalia**.Rineka Cipta. Jakarta.
- Moekijat, Drs. 2002. **Dasar-dasar Motivasi**.PIONIR. Bandung.
- Musanef, Drs. 1982. **Manajemen Kepegawaian di Indonesia**. PT Gunung Agung. Jakarta.
- Nazir, Mohamad. 1999. **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivanto. 1985. **Produktivitas dan Manusia Indonesia**.Gunung Agung. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. **Kiat Meningkatkan Prodiktivitas Kerja**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. **Metode Penelitian Administrasi**. Alfabeta. Bandung.
- Tayibnapi, Burhanuddin A. 1995. **Administrasi Kepegawaian, Suatu Tinjauan Analitik**.PT PradnyaParamitha. Jakarta.
- Wursanto, IG. 2000. **Manajemen Kepegawaian 1**. Kanisius.Yogyakarta.