

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LUWU UTARA

Athifah Nadya Putri Syahrudin¹, Zainal Ruma², Burhanuddin³, Siti Hasbiah⁴,
Uhud Darmawan Natsir⁵

^{1,2,3,4,5}) Universitas Negeri Makassar

nadyagionino@gmail.com¹, zainalruma13@gmail.com², burhanuddinugi@gmail.com³,
siti_hasbiah@gmail.com⁴, uhud.darmawan@unm.ac.id⁵

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai DPMPTS Luwu Utara berjumlah 44 pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 44 orang pegawai. Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPMPTSP Kabupaten Luwu Utara, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t tabel $>$ t tabel ($2,995 > 1,68107$) dan nilai sig. $<$ $0,05$ ($0,005 < 0,05$) sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract. This study aims to determine whether work motivation influences the performance of employees of the Investment and One-Stop Services Office in North Luwu Regency. The population in this study were all DPMPTS Luwu Utara employees totaling 44 employees. While the sample in this study was determined by taking the entire population as a sample, so that the sample in this study was 44 employees. Observation, Questionnaire and Documentation are the data collection methods used. While the data analysis technique used is quantitative analysis by testing the hypothesis using simple linear regression. The results of the study show that work motivation has a positive and significant influence on employee performance at the DPMPTSP office of North Luwu Regency, this is evidenced by the acquisition of t table $>$ t table ($2.995 > 1.68107$) and sig. $<$ 0.05 ($0.005 < 0.05$) so that the hypothesis in this study is accepted.

Keyword: Work Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari salah satu unsur yang paling vital yaitu sumber daya manusia yang merupakan pengelola dari faktor-faktor pelayanan jasa dan memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada pada suatu perusahaan. Perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang ditetapkan sangat memperhitungkan kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia pada suatu entitas bisnis maupun lembaga pemerintahan memegang peranan yang penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam menentukan jalannya aktivitas operasional perusahaan. Potensi pada diri sumber daya manusia tersebut haruslah dimanfaatkan dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan, sehingga mampu dipergunakan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan. Apabila seorang karyawan mampu membawa kemajuan bagi bisnis, maka keuntungan akan diperoleh oleh kedua belah pihak.

Manajemen kinerja sebagai salah satu upaya dan strategi yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan kontrol atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tahapan atau proses pegawai dalam pelaksanaan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja. Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi yang memiliki hubungan yang erat dengan tenaga kerja itu sendiri dengan mengidentifikasi faktor kinerja yang lain yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Pada dasarnya motivasi kerja sangat memungkinkan memacu pegawai dalam bekerja keras sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan memiliki semangat dan dorongan dalam bekerja keras serta sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam mencapai prestasi dan kinerjanya. Selain itu, pengendalian diri pegawai yang baik tidak akan memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai kinerja yang maksimal. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Motivasi kerja ialah kemauan kerja karyawan yang ditimbulkan oleh adanya dorongan dari dalam diri sebagai hasil integrasi atas keseluruhan kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik maupun sosial, di mana kekuatannya bergantung dalam proses pengintegrasian tersebut (Anogara, 2009). Hasibuan (2009,141) mendefinisikan motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Winardi (2001: 45) mengemukakan motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Gibson (1996:185) mengatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan yang sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan. Mangkunegara (2016:67), mengatakan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi tersebut sejalan dengan Simammora (1997:34), yakni kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang

dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan Sudirman, Usman dan Abidin (2021: 165), mendefinisikan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang yang didasarkan pada kriteria atau standar kinerja yang ditetapkan oleh sebuah instansi ataupun organisasi agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Rivai dan Sagala (2013:532), mengemukakan bahwa kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara (DPMPTSP) merupakan salah satu perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan penanaman modal dan perizinan serta non perizinan secara terpadu.

Berdasarkan hasil penetapan penilaian kinerja pelayanan terpadu satu pintu dan kinerja percepatan pelayanan berusaha pemerintah Daerah Tahun Anggaran 2021 hasil penilaian DPMPSTP Kabupaten Luwu Utara berada pada kategori baik dengan nilai sebesar 69,671. Namun dalam upaya pencapaian kinerja tersebut, nampaknya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara masih memiliki beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit dalam mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal pada instansi tersebut salah satunya yaitu masih kurangnya presensi kehadiran pegawai, dan juga dalam penyelesaian tugas dalam pembuatan surat-surat menjadi terkendala dengan ketidakhadiran pegawai tersebut sehingga kinerja pegawai menurun yang disebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan. diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara. Maka dari itu, Motivasi kerja memiliki peran penting dalam kinerja pegawai, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, hal ini dikarenakan data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara berjumlah 44 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling populasi yaitu teknik penarikan sampel dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi, dengan sampel 44 pegawai yang dipilih.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian tentang perusahaan yang diteliti oleh penulis. Data tersebut mengenai absensi pegawai Kantor Dinas PTSP Kabupaten Luwu Utara; Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Pegawai pada kantor Dinas PTSP Kabupaten Luwu Utara; dan Observasi, yaitu pemantauan langsung di lapangan untuk mengetahui situasi dan kondisi di lokasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Instrumen, Analisis Regresi sederhana, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Parsial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian akan dijelaskan dan diuraikan mengenai pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan melakukan penyebaran kuesioner berjumlah 44 sesuai dengan jumlah pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Semua kuesioner yang disebar tersebut kembali dan dapat digunakan oleh peneliti, sehingga tahapan penelitian selanjutnya yaitu analisis data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas serta kemudian akan di uji persamaan regresi sederhana yang akan menunjukkan pengaruh atas variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Uji instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan agar memperlihatkan apakah terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang akan diteliti. Kriteria pengujian ini adalah apabila item kuesioner memiliki nilai r hitung $> r$ tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid. R tabel diketahui $df = n-2 = 44-2=42$ sehingga r tabel diperoleh sebesar 0,297.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator Variabel Motivasi Kerja (X)	Uji Validitas		Ket.
	R hitung	Sig.	
Motivasi 01	0,801 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 02	0,824 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 03	0,673 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 04	0,734 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 05	0,434 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 06	0,661 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 07	0,623 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 08	0,530 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 09	0,769 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Motivasi 10	0,751 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023, lampiran halaman 41)

Berdasarkan hasil uji validitas pada 10 item soal instrumen untuk mengukur Motivasi Kerja, maka dapat dilihat bahwa seluruh item soal menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai Sig $< 0,05$ yang berarti bahwa setiap instrumen yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Uji Validitas		Ket
	R hitung	Sig.	
Kinerja 01	0,534 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja 02	0,354 > 0,297	0,018 < 0,05	Valid
Kinerja 03	0,572 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja 04	0,404 > 0,297	0,007 < 0,05	Valid
Kinerja 05	0,570 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja 06	0,319 > 0,297	0,035 < 0,05	Valid
Kinerja 07	0,322 > 0,297	0,033 < 0,05	Valid
Kinerja 08	0,552 > 0,297	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023, lampiran halaman 43)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimanfaatkan untuk mengetahui tingkatan keandalan alat uji atau instrumen yang digunakan. Pengambilan keputusan pada uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai Chronbach's Alpha dengan menggunakan bantuan Program SPSS versi 25 for windows. Berikut ini hasil perhitungan nilai uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>N of Items</i>	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	10	0,875 > 0,61	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	9	0,873 > 0,61	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2023, lampiran halaman 45)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Chronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,875 sedangkan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh Chronbach's Alpha sebesar 0,873. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel baik independen maupun dependen dalam penelitian ini memiliki nilai Chronbach's Alpha > 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki keandalan yang baik atau dengan kata lain reliabel.

2. Uji Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Chronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,875 sedangkan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh Chronbach's Alpha sebesar 0,873. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel baik independen maupun dependen dalam penelitian ini memiliki nilai Chronbach's Alpha > 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki keandalan yang baik atau dengan kata lain reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	27,940	2,332	
	Motivasi Kerja	,168	,056	,420

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Program SPSS Versi 25, diolah (2023, lampiran halaman 46)

Berdasarkan hasil uji di atas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana pada penelitian ini yaitu: $Y = 27,940 + 0,168X$ Nilai konstanta diperoleh 27,940 memiliki nilai positif yang berarti bahwa nilai tersebut merupakan nilai kinerja pegawai yang dapat dihasilkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara meskipun tanpa dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi kerja. Sedangkan Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja menunjukkan perolehan nilai sebesar 0,168 bernilai positif yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini memiliki hubungan positif atau searah. Hal ini berarti apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja pegawai sebesar 0,168 atau 16,8% begitu pun sebaliknya.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Dengan kata lain menunjukkan kemampuan suatu variabel menjelaskan variabel lainnya. Tingkat hubungan koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 5. Tingkat Korelasi Koefisien Determinasi

Tingkat Korelasi	Interval
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:183)

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square		
1	,620 ^a	,576	,556	2,36827	1,765

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Program SPSS Versi 25, diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai r square diperoleh sebesar 0,576 yang berarti bahwa tingkat korelasi yang dimiliki oleh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara adalah sebesar 0,567 atau 57,6% berada pada kategori interval korelasi sedang. Sisanya yaitu 42,4% (100-57,6) menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Parsial

Pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung masing-masing koefisien dengan t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila $p\text{-value} < 5\%$ (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil uji t dengan memanfaatkan Program SPSS versi 25 for windows:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	27,940	2,332		11,984	,000
	Motivasi Kerja	,168	,056	,420	2,995	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Versi 25 for Windows, diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji parsial di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,995 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, sedangkan nilai t tabel diperoleh pada taraf signifikansi 5% dengan $df = n - k = 44 - 1 = 43$ sehingga t tabel sebesar 1,68107. Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,995 > 1,68107$) dan nilai sig. $<$ 0,05 ($0,005 < 0,05$) yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara.

Pembahasan

Dalam penelitian ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara memberikan motivasi kerja terhadap pegawainya dengan cara pemenuhan kebutuhan fisik berupa pemberian gaji pokok untuk menunjang kebutuhan hidup pekerjanya serta pemberian fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan juga memberikan motivasi dengan mengupayakan pemberian asuransi baik itu tenaga kerja, kesehatan, keselamatan kerja serta hubungan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan kenyamanan terhadap pegawainya. Selain hal tersebut, perusahaan juga memberikan motivasi kerja melalui kebutuhan non fisik seperti pengakuan dan apresiasi atas kinerjanya, perlakuan yang adil serta pemberian pelatihan dan pendidikan lanjutan yang akan menjadi pengembangan diri bagi pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Luwu Utara. Semua motivasi kerja yang diberikan organisasi terhadap karyawannya diharapkan dapat memicu pegawainya untuk meningkatkan efektivitas, produktivitas dan kinerjanya. Upaya yang dilakukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara terkait pemberian motivasi kerja terhadap pegawainya menunjukkan hasil yang baik, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai total jawaban responden yang berjumlah 44 orang pegawai untuk mengukur motivasi kerja pada organisasi memperoleh hasil rata-rata jawaban "Setuju" terhadap item yang diajukan terkait organisasi memberikan motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, keselamatan kerja, sosial, penghargaan serta pemenuhan kebutuhan perwujudan diri. Hal ini berarti pemberian motivasi kerja pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara telah baik sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja organisasinya.

Nilai tertinggi ditunjukkan oleh item soal nomor 7 pada indikator kebutuhan akan penghargaan dengan perolehan nilai total sebesar 188. Hal ini berarti bahwa pemberian motivasi melalui pemenuhan kebutuhan akan penghargaan yaitu atasan mengakui dan mengapresiasi kinerja saya baik kualitas maupun kuantitas telah diterapkan baik oleh perusahaan.

Pemberian motivasi melalui pengakuan dan apresiasi atas kualitas dan kuantitas seorang pegawai akan merasa sangat dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya yang juga akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kinerja seorang pegawai. Selain itu, pemberian apresiasi terhadap pegawai juga akan membangun hubungan yang baik antara atasan dan pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Kemudian nilai total jawaban responden yang menunjukkan perolehan nilai terendah ditunjukkan pada item soal nomor 4 yang merupakan item pada indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan dengan perolehan nilai total sebesar 171. Pada item ini terdapat responden memberikan tanggapan “Kurang Setuju” yang berjumlah 4 orang pegawai serta 5 orang memberikan jawaban “Tidak Setuju” pada item yang berkaitan dengan “Lingkungan kerja aman dan nyaman”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara masih kurang baik diterapkan. Lingkungan kerja yang demikian akan sangat berdampak pada menurunnya produktivitas maupun kinerja seorang pegawai terhadap organisasi karena lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan seorang pegawai. Lingkungan kerja harus menjadi ideal sehingga pegawai tidak hanya dapat tumbuh dan berkembang juga pegawai akan terhindar dari stres kerja maupun risiko penyakit dan kematian akibat kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja pegawainya sehingga seorang pegawai dapat termotivasi, fokus serta loyal terhadap perusahaan.

Dengan demikian penting bagi organisasi untuk memberikan motivasi yang baik kepada pegawainya sehingga tujuan organisasi yaitu pencapaian kinerja dapat meningkat. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Goni, Manoppo dan Rogahang (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna” di mana dalam penelitian itu juga diperoleh bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) serta penelitian oleh Asmawiyah, Mukhtar dan Nurjaya (2020) yang memperoleh hasil serupa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Utara. Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, begitu juga bila motivasi kerja seorang pegawai rendah maka kinerja pegawai juga akan berkurang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t tabel $>$ t tabel ($2,995 > 1,68107$) dan nilai sig. $<$ $0,05$ ($0,005 < 0,05$) sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah perusahaan harus senantiasa memperhatikan pemberian motivasi kerja kepada pegawainya dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan perusahaan. Khususnya pemberian motivasi kerja dengan pemenuhan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena apabila lingkungan kerja tidak aman bahkan cenderung mengancam keselamatan pegawai maka dapat mengakibatkan seorang pegawai akan memilih tempat kerja lain. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman berupa hubungan antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dan atasan perlu diperhatikan, karena pemberian motivasi kerja melalui kedua hal tersebut akan membuat seorang pegawai memiliki tingkat stres kerja yang tidak berlebihan yang disebabkan oleh tekanan baik sesama pegawai maupun atasan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anogara. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmwiyah, Mukhtar, S., & Nurjaya. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management* , 5(2), 388-401.
- Azwar. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gibson, R. 1996. Organisasi dan Manajemen. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Goni, G., Manoppo, W., & Rogahang, J. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Jurnal Productivity*, 2 (4), 330-335.
- Hasibuan, M. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, & Sagala, E. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputro, E., & Darda, A. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 9 (2), 114-123.
- Sudirman, Usman, & Abidin. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pare-Pare. *Jurnal Manusia dan Kesehatan*, 164-172.
- Winardi. 2001. Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.