

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep

Basri Hasan¹, Andi Masniah², Sumarsih³, ARayid Rahman⁴

¹Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Publik Makassar

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

⁴Universitas Hasanuddin

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban kuesioner dari responden dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sampel pada penelitian ini adalah 43 responden yaitu pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat kontribusi positif dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep. Artinya semakin semakin baik dukungan yang diberikan organisasi tempat bekerja, maka cenderung semakin meningkat motivasi berprestasi pegawai.

Kata Kunci: Dukungan organisasi dan motivasi berprestasi pegawai.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of organizational support on employee achievement motivation at the Office of the Community Empowerment Agency and the Village Government of Pangkep Regency. The type of data used in this study is primary data, namely answers to questionnaires from respondents with data analysis using multiple linear regression. The sample in this study were 43 respondents, namely employees at the Office of the Community Empowerment Agency and the Village Government of Pangkep Regency. The results of the study show that: there is a positive contribution from organizational support to employee achievement motivation at the Office of the Community Empowerment Agency and the Village Government of Pangkep Regency. This means that the better the support provided by the workplace organization, the higher the employee achievement motivation tends to be.

Keywords: Organizational support and employee achievement motivation.

✉ Corresponding author :

Email Address : basrimuhammad971@gmail.com

PENDAHULUAN

Sejalan dengan bergesernya paradigma yang mengacu pada konteks pelaksanaan otonomi daerah, dimana setiap kegiatan yang ada di sebuah lembaga atau instansi akan memiliki kenaikan volume pekerjaan yang menuntut kesiapan dan kemampuan sumber daya manusia atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi, oleh karena itu perlu pemberian motivasi secara berkelanjutan, agar sumber daya pegawai dapat berhasil guna dan berdaya guna terhadap pencapaian tujuan suatu instansi.

Pegawai merupakan bagian terpenting untuk menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam suatu lembaga atau instansi, dimana keberadaannya menempati posisi utama dan sangat strategis dalam konsultasi penyelenggaraan suatu kegiatan.

Menurut Dessler (2003: 326) Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan. Pertama, penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja. Kedua penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan menegaskan hal-hal yang telah dilakukan benar oleh pegawai. Ketiga, penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan meninjau rencana karir dari para pegawai dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan secara spesifik.

Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep terdapat indikasi kurang adanya dukungan organisasi antara lain: penghargaan kontribusi dari Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep, sangat kurang. Pegawai yang berprestasi maupun tidak berprestasi tetap dihargai sama sehingga hal ini secara tidak langsung akan mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja, selain itu bantuan dari instansi yang kurang, dapat dicontohkan sarana dan prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan yang diperlukan seperti tempat ibadah kurang memadai, serta kantin yang tidak nyaman.

Untuk mempelajari tingkat motivasi berprestasi pegawai, dapat dikembangkan dari berbagai cara agar manusia bisa di integrasikan secara aktif kedalam berbagai instansi yang diperlukan oleh masyarakat, maka pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya aparatur pemerintah, agar lebih andal, professional, efektif dan efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat terhadap dinamika proses perubahan lingkungan.

Keputusan dalam pelayanan masyarakat adalah kunci keberhasilan dalam berbagai usaha dan kegiatan yang bersifat jasa. Peranannya akan lebih besar dan bersifat menentukan dalam kegiatan-kegiatan jasa di Masyarakat dan terdapat persaingan dalam usaha merebut pasaran. masalah pelayanan tidak kalah pentingnya, bahkan peranannya lebih besar karena menyangkut kepentingan umum atau kepentingan rakyat secara keseluruhan. Karena pelayanan Masyarakat melibatkan seluruh Sumber Daya Pegawai, maka pelayanan makin meningkat kedudukannya di mata Masyarakat karena merupakan suatu hak, yaitu hak atas pelayanan.

Motivasi berprestasi Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa yang handal dan baik dapat dicapai jika pegawai tersebut selalu

dimotivasi secara terus-menerus, agar prestasi kerja pegawai kantor pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa terus meningkat, melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir serta pengelolaan keahlian dan keterampilan, peningkatan pengetahuan terhadap pekerjaan, agar tercapai profesionalisme dalam bekerja sehingga pencapaian tujuan instansi dapat maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Griffin (2004 : 8) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, penginstansian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya instansi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan instansi dengan cara yang efektif dan efisien. Efektif yang dimaksud dalam manajemen adalah menggunakan sumber-sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya, sementara efisien berarti bahwa pembuatan keputusan dilakukan secara tepat dan diimplementasikan dengan kesuksesan.

Sejalan dengan teori itu, manajemen sumber daya manusia menurut Noe (2010:5), mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Banyak perusahaan menyebut hal ini sebagai konsep MSDM sebagai "bentuk praktik-praktik manusia". Praktik-praktik MSDM yang dimaksudkan meliputi beberapa hal yaitu; aktivitas menganalisis dan merancang pekerjaan, menetapkan kebutuhan SDM (perencanaan SDM), menarik pegawai yang potensial (merekrut), memilih pegawai (seleksi), mengajarkan kepada pegawai tentang cara melaksanakan pekerjaannya dan mempersiapkan mereka di masa mendatang (pelatihan dan pengembangan), memberikan penghargaan kepada pegawai (kompensasi), mengevaluasi kinerja pegawai (manajemen kinerja), serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (hubungan antar pegawai).

Dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan pegawai oleh instansi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi pegawai terhadap instansi yang mendasari motif perlakuan tersebut. Teori dukungan organisasi mengasumsikan bahwa atas dasar norma timbal balik, maka pegawai akan merasa berkewajiban untuk membantu instansi mencapai tujuannya karena instansi peduli terhadap kesejahteraan mereka. Sehingga persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan tentang sejauh mana instansi memberikan nilai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka. (Eisenberger et al. 2008:501) memaparkan bahwa pegawai yang memiliki persepsi bahwa instansi memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka mereka akan menunjukkan tingkat absensi yang menurun serta berusaha keras terhadap pencapaian tujuan instansi.

Dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dikembangkan oleh pegawai mengenai sejauh mana instansi memberi perhatian terhadap kontribusi mereka dan kesejahteraan hidup mereka. Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Instansi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen (Gronroos, 2009:22) menemukan bahwa dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para

pekerjanya. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya umpan balik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

Motivasi berprestasi

Motif yang telah menjadi aktif inilah yang disebut motivasi. Sedangkan menurut McClelland (1953), berpendapat bahwa: *A motive is the learned result of pairing cues with affect or the conditions which produced affect*, yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif. Menurut Anoraga (2001), motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Tidak jauh berbeda, menurut Mujib dan Mudzakir (2002), bahwa yang dimaksud dengan motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku seseorang yang terarah pada pencapaian tujuannya.

Selanjutnya pengertian motivasi menurut McClelland (1953) *essentially, motivation (from the Latin word for "movement") refers to the inner state that moves or causes us to behave the way we do*. Menurutnya motivasi berarti pernyataan yang berasal dari dalam diri yang menggerakkan atau menyebabkan kita bersikap terhadap yang kita lakukan. Sedangkan menurut Shaleh dan Nisa (2006), istilah motivasi baru digunakan sejak awal abad kedua puluh. Selama beratus-ratus tahun, manusia dipandang sebagai makhluk rasional dan intelek yang memilih tujuan dan menentukan sederet perbuatan secara bebas. Nalarlah yang menentukan apa yang dilakukan manusia. Manusia bebas untuk memilih, dan pilihan yang ada baik dan buruk, tergantung pada inteligensi dan pendidikan individu, oleh karenanya manusia bertanggung jawab terhadap setiap perilakunya. Tetapi motivasi masih dapat didefinisikan dengan segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). McClelland (1953). Dalam hubungannya dengan prestasi, Menurut McClelland (1953), motivasi berprestasi adalah *"... the desire to do well not so much for the sake of social recognition or prestige, but to attain an inner feeling of personal accomplishment.... Success in competition with some standard of excellence...is our generic definition of n-achievement."* Motivasi berprestasi merupakan hasil belajar yang di peroleh dari pengalaman emosional, terutama berkaitan dengan usaha untuk menghasilkan sesuatu secara sempurna. Timbulnya motivasi berprestasi adalah dari lingkungan keluarga, di mana pola asuh, gaya hidup, cara orang tua mendidik, serta latar belakang pendidikan orang tua mempengaruhi pembentukan motivasi berprestasi anak.

Penelitian Terdahulu

Berikut adalah ringkasan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung dalam penetapan model penelitian ini:

1. Nanda. 2009. Pengaruh Dukungan organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai PT. Trakindo Utama Di Medan. Tesis. Universitas

Sumatera Utara Medan. Kesimpulan dari penelitian ini secara bersama-sama (serempak) dukungan organisasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai PT. Trakindo Utama Medan. Secara parsial dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi tetapi penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi pegawai PT. Trakindo Utama Medan. Pada hipotesis kedua, secara serempak faktor tugas, regulasi pemerintah, sikap pegawai, gaya pemimpin dan serikat pekerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja. Secara parsial, faktor tugas berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja, faktor regulasi pemerintah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja, faktor sikap pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja, faktor gaya pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja dan faktor serikat pekerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian pekerja.

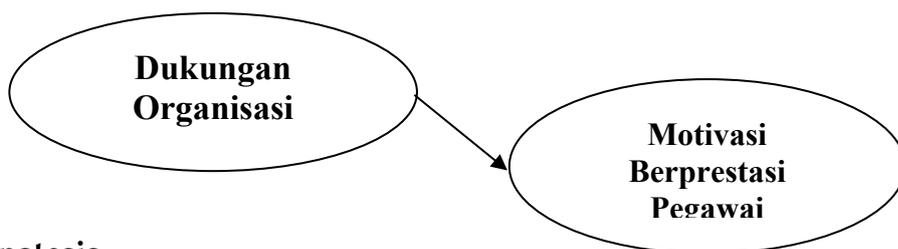
2. Hartiwi Agustina. 2012. Pengaruh Persepsi Dukungan organisasi (*Perceived Organization Support*) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangka Raya). JSM (Jurnal Sains Manajemen) ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume I, Nomor 1, September 2012. Metode penelitian yang dilakukan adalah eksplanasi atau metode sebab-akibat (causal) antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organization support*) dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 37 orang, dan metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Palangka Raya mempunyai persepsi terhadap dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja yang kurang baik dengan rata-rata total 2, pengaruh langsung (*direct effect*) persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan terhadap kinerja dosen (0,388) adalah positif dan signifikan, pengaruh langsung (*direct effect*) motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen (0,433) adalah positif dan signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (0,222) < dari pengaruh langsung (0,513), perubahan kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja sebesar 63,90 % dan sisanya 36,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.
3. Andi Tonra Lipu, Syamsu Alam, Fauziah Umar. 2015. Kepuasan Kerja, Dukungan organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mega. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk : a) untuk menguji dan menganalisis sejauh mana pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menguji dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mega, Tbk. Cabang Makassar. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, uji hipotesis penelitian (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Hasil analisis koefisien regresi yang telah dilakukan ternyata kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kinerja

pegawai yang bekerja pada PT. Bank Mega, Tbk. Cabang Makassar dapat ditingkatkan melalui adanya kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 2) Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada PT. Bank Mega, Tbk. Cabang Makassar adalah gaya kepemimpinan.

Kerangka Konseptual

Hubungan pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai dalam penelitian dapat ditunjukkan dengan kerangka pemikiran teoritis yang disajikan dalam gambar 1 dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang diuraikan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah: Diduga bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pangkep.

METODOLOGI

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pangkep.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2005 : 90). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pangkep yang berjumlah sebanyak 35 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti (Sugiyono. 2005 : 90). Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan tehnik sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini, mengingat jumlah pegawai 35 orang, maka jumlah tersebut dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

Metode Analisis

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Adapun data yang diperoleh melalui hasil analisis deskriptif ini dilakukan dengan menyajikannya dalam bentuk tabel biasa ataupun melalui tabel distribusi frekuensi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menyesuaikan dengan tujuan penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik koefisien regresi. Model regresi liniernya (Sugiyono, 2007:183) adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + e$$

Dimana :

Y = Motivasi Berprestasi

X₁ = Dukungan organisasi

b₀ = konstanta

b₁ dan b₁ = koefisien regresi

e = standar error.

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas secara simultan, dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi multiple R sedangkan tingkat pengaruh dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi R². Signifikan tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil Uji - F serta tingkat probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Jika Uji - F > F - tabel dan probabilitas < $\alpha 0,05$ maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, selanjutnya, jika Uji - F < F - tabel dan probabilitas > $\alpha 0,05$ maka tidak ada pengaruh maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Di samping itu juga dapat dilakukan uji - t (uji - *student*) yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi (Y)

Motivasi berprestasi adalah suatu kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang pegawai yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan baik di instansi agar mencapai prestasi yang memuaskan.

2. Dukungan organisasi (X1)

Dukungan organisasi dideskripsikan sebagai perluasan dari kepercayaan pekerja bahwa pihak pemberi kerja memberikan perhatian yang baik kepada mereka

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

		Tabel Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.078		
	Dukungan organisasi	.450	.112	.411	4.002	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20.0 (2016)

Dari tabel di atas, didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.078 + 0.450X_1 + 0.546$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk :

a. *Constant* = 0.078

Hasil ini menunjukkan apabila variabel dependen sebesar nilai *Constant*, maka diprediksikan ada peningkatan motivasi berprestasi pegawai sebesar 0.078

b. Koefisien regresi untuk X (dukungan organisasi) = 0.450

Hasil Koefisien regresi untuk dukungan organisasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel dukungan organisasi (X) terhadap motivasi berprestasi pegawai, artinya apabila variabel dukungan organisasi meningkat satu persen, maka diprediksikan motivasi berprestasi pegawai akan meningkat sebesar 0.450 satuan. Dan nilai signifikansi menunjukkan 0.000 yang berarti dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai.

Pembahasan

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan pegawai oleh instansi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi pegawai terhadap instansi yang mendasari motif perlakuan tersebut. Teori dukungan organisasi mengasumsikan bahwa atas dasar norma timbal balik, maka pegawai akan merasa berkewajiban untuk membantu instansi mencapai tujuannya karena instansi peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga mampu meningkatkan motivasi berprestasi pegawainya. Sehingga persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan tentang sejauh mana instansi memberikan nilai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan mereka. Pegawai yang memiliki persepsi bahwa instansi memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka maka mereka akan menunjukkan tingkat absensi yang menurun serta berusaha keras terhadap pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para pegawai percaya bahwa dukungan instansi tempat pegawai bekerja terkait terhadap pegawai dan memperhatikan

kesejahteraannya, maka pegawai akan lebih memberi reaksi dengan mencoba untuk memenuhi kewajibannya pada instansi dengan menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan motivasinya untuk meningkatkan prestasinya.

Sejalan dengan hasil penelitian Nanda. 2009. Kesimpulan dari penelitian ini secara bersama-sama (seremtak) dukungan organisasi dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai. Secara parsial dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Sejalan pula dengan hasil penelitian Andi *et al.* 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Hasil analisis koefisien regresi yang telah dilakukan ternyata kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai yang dapat ditingkatkan melalui adanya kepuasan kerja, dukungan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 2) Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya adalah gaya kepemimpinan.

Namun berbeda dengan hasil penelitian Agustina. 2012. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Palangka Raya mempunyai persepsi terhadap dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja yang kurang baik dengan rata-rata total 2, pengaruh langsung (direct effect) persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan terhadap kinerja dosen (0,388) adalah positif dan signifikan, pengaruh langsung (direct effect) motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen (0,433) adalah positif dan signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung (indirect effect) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (0,222) < dari pengaruh langsung (0,513), perubahan kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja sebesar 63,90 % dan sisanya 36,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Hubungan terkait selanjutnya, indikator dukungan organisasi seperti kesejahteraan pegawai dan penghargaan dapat berpengaruh terhadap hasil motivasi prestasi kerja pegawai yang lebih meningkat, pegawai akan bersungguh-sungguh dan gigih dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya, bilamana pegawai merasa telah menerima adanya suatu bentuk pengembangan dan kondisi kerja yang baik untuk dirinya, maka pegawai tersebut akan nyaman dalam bekerja, sehingga bekerja dengan antusias dan bangga akan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dan instansi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Terlebih dalam persepsi pegawai akan penerimaan dukungan organisasi, mereka akan lebih memaksimalkan kemampuan untuk melebihi target tugas yang sudah diberikan. Dampak yang dihasilkan dari hubungan antara dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai yang positif ini, akan lebih memberikan keuntungan instansi dalam pencapaian prestasi dan tujuan instansi.

Pegawai yang memiliki persepsi bahwa instansi tempat mereka bekerja memberikan bentuk keadilan didalam pekerjaannya akan memberikan suatu feedback dari mereka dalam bentuk perilaku nyata dan sikap positif dilingkungan kerja, sesama rekan kerja, dan dalam pekerjaan yang mereka kerjakan pada instansi tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pangkep.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memahami bagaimana motivasi prestasi pegawai terbentuk, sehingga perlu untuk menambah variabel-variabel penelitian baru seperti kepemimpinan, stres kerja, komitmen organisasi, kedisiplinan, budaya serta karakteristik pekerjaan dan variabel lainnya yang mampu mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai.

Referensi :

- Andi Tonra Lipu, Syamsu Alam, Fauziah Umar. 2015. Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
- Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kerja*. (cet. ke-3). Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Dessler. G. 2003. *Human Resource Management Tenth Edition*. Prentice Hall. New Jersey:
- Eisenberger, et al. 2006. "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3. pp. 500-507.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. alih bahasa Gina Gania. Erlangga. Jakarta.
- Gronroos, c., 2009, *Service Management and Marketing: Managing the Moment of Truth in Service Competition*, Lexington, MA: Lexington Books
- Handoko . 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hartiwi Agustina. 2012. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organization Support*) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangka Raya). *JSM (Jurnal Sains Manajemen)* ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume I, Nomor 1, September 2012.
- Hasibuan. MSP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robeth, Kinnichi, Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. Melbourne: Cambridge University Press.
- Mujib, Abdul & Mudzakir, Jusuf. (2002). *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2003). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nanda Irvandy Malau. 2009. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan PT. Trakindo Utama Di Medan. Tesis. Universitas Sumatera Utara Medan
- Noe. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nurkolis. I. 2010. Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Call Center PT. Telkomsel Medan

- Nindyati, Ayu Dwi. (2003). *Sex Role Identity dan Self Efficacy sebagai Mediator pada Hubungan antara Tiga Kebutuhan dari McClelland dengan Kinerja Karyawan*. Jakarta: UI.
- Thoha. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tierney, Pamela et.al, 1999. "An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships," *Personel Psychology*, Vol.52, p.591-620.
- Uno, Hamzah B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. (cet. Ke-1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Wuryanti. 2010. *Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka. Jakarta.